

### PENGARUH PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR SUBSEKTOR FARMASI DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2017-2019

Hendrawan Cipta Hartanto<sup>1</sup>, Suwignyo Widagdo<sup>2</sup>, Haifah<sup>3</sup>  
Institut Teknologi dan Sains Mandala<sup>1,2,3</sup>

Email : hendrawancipta15@gmail.com<sup>1</sup>, Suwignyo@stie-mandala.ac.id<sup>2</sup>, haifah@stie-mandala.ac.id<sup>3</sup>

#### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of profitability by using the calculation of return on assets and firm size by using the calculation of firm size on the capital structure by using the calculation of debt to equity ratio in manufacturing companies in the pharmaceutical sub-sector on the Indonesia Stock Exchange in 2017-2019. Meanwhile, the sample to be tested is in accordance with the research criteria that have been determined and the sampling technique is purposive sampling, and the companies that meet the sampling criteria are 8 companies. The data used in this study are secondary data from the annual financial statements of pharmaceutical companies listed on the Indonesia Stock Exchange for the period 2017-2019 which were obtained from www.idx.co.id. The data management method uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 23 analysis tool. The results show that the profitability variable (return on assets) has a significant effect on the capital structure, while the firm size variable does not have a significant effect on the company's capital structure. pharmaceutical manufacturing sub-sector on the Indonesia Stock Exchange in 2017-2019.*

**Keywords:** Profitability, Firm Size, Capital Structure

#### **1. Pendahuluan**

Perusahaan manufaktur di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat dengan diikuti dengan pertumbuhan dan jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar. Hal ini merupakan pangsa pasar yang menjanjikan bagi perusahaan untuk memasarkan produknya. Perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang aktivitas usahanya yaitu mengelola bahan mentah menjadi produk setengah jadi hingga produk jadi yang siap dipasarkan. Saat ini ada banyak perusahaan manufaktur yang dapat ditemukan serta yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia atau Go Public, salah satunya adalah perusahaan manufaktur subsektor farmasi. Indonesia memiliki peluang yang besar di industri farmasi untuk terus berkembang. Namun di sisi lain, dengan tingkat perkembangan yang cukup pesat harus didukung pula dengan tingkat konsumsi obat - obatan dalam negeri. Tingkat konsumsi obat per kapita Indonesia paling rendah di antara negara – negara Asia Tenggara. Menurut data dari Riset Kesehatan Dasar (2018), rendahnya konsumsi obat per kapita Indonesia disebabkan karena pola konsumsi obat masyarakat di Indonesia

berbeda-beda dengan negara – negara Asia Tenggara lainnya selain disebabkan karena rendahnya daya beli masyarakat Indonesia. Pola konsumsi obat masyarakat di Malaysia lebih mengarah pada obat paten dan harga obat paten jauh lebih mahal dibandingkan dengan harga obat branded generic. (Lestari, 2017, Vol 4).

Industri farmasi di Indonesia terus mencatatkan total penjualan yang meningkat dari tahun ke tahun. Pangsa industri farmasi di Indonesia jauh lebih besar dibandingkan dengan PMA/MNC (Multi National Company). Diprediksi sekitar 75% pangsa pasar industri nasional pada tahun 2005 sedangkan sisanya MNC 25%. Sedangkan market share product/MNC di Malaysia dan Filipina lebih dari 50% dibandingkan dengan pangsa pasar nasional (Lestari, 2017, vol 4)

Setiap perusahaan pasti membutuhkan sebuah dana untuk menghadapi setiap persaingan dan untuk membiayai kegiatan operasionalnya. Dana perusahaan dapat berasal dari modal sendiri (dalam perusahaan) ataupun dari modal asing (luar perusahaan). Ada beberapa perusahaan-perusahaan yang memakai sumber penyediaan dana dari modal sendiri ada kalanya dana yang dimiliki dirasa kurang mencukupi karena perusahaan yang sehat akan menggambarkan ketepatan cara dalam kinerja perusahaan dan menjadi hal utama untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya dalam hal struktur modalnya (Lestari, 2017, vol 4). Suatu kegiatan operasional perusahaan akan berkaitan dengan bagian terpenting yaitu masalah penyediaan dana yang akan melibatkan berbagai pihak yaitu pemegang saham, dan pihak manajemen perusahaan. Penyediaan dana internal berasal dari modal saham, laba ditahan dan cadangan sedangkan penyediaan dana eksternal berasal dari hutang (Martono dan Agus, 2012). Struktur modal dapat menunjukkan pengambilan keputusan yang baik dari perusahaan.

Struktur modal adalah korelasi antara modal sendiri dan uang muka jangka panjang, dengan cara ini desain modal penting untuk susunan perusahaan. Besarnya proporsi susunan modal menunjukkan bahwa ada banyak atau lebih sedikit uang muka jangka panjang daripada modal sendiri yang memasukkan sumber daya ke dalam sumber daya tetap yang digunakan untuk memperoleh manfaat kerja. (Brigham dan Houston, 2001).

Struktur modal perusahaan adalah salah satu elemen kunci dalam tugas perusahaan. Modal perusahaan tidak sepenuhnya terpaku pada strategi pengeluaran direktur perusahaan yang terus-menerus dihadapkan pada perenungan kuantitatif dan kualitatif. Banyak variabel yang mempengaruhi pilihan direktur dalam memutuskan susunan modal perusahaan. Terlebih lagi, unsur-unsur yang mempengaruhi pilihan susunan modal adalah kekuatan transaksi, struktur

sumber daya, pengaruh kerja, tingkat perkembangan, manfaat, biaya, kontrol, disposisi eksekutif, mentalitas pinjaman, situasi ekonomi, keadaan internal perusahaan dan kemampuan beradaptasi moneter. ( Brigham dan Houston, 2001 : 42).

Berdasarkan penelitian Saidi (2004) diketahui bahwa unsur-unsur yang dapat mempengaruhi struktur modal organisasi adalah profitabilitas dan ukuran perusahaan. Profitabilitas adalah kapasitas perusahaan untuk menciptakan laba selama periode tertentu (Nita et all, 2018). Size atau ukuran perusahaan yaitu gambar kapasitas moneter perusahaan dalam suatu periode, ukuran perusahaan tertentu dapat dijadikan sebagai penunjuk yang menggambarkan tingkat bahaya bagi investor untuk memasukkan sumber daya ke dalam perusahaan.

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1 Objek Penelitian**

Perusahaan manufaktur subsektor farmasi merupakan perusahaan yang kegiatan usahanya adalah meneliti, mengembangkan dan mendistribusikan obat-obatan dalam bidang kesehatan, dengan cara mengelola bahan mentah menjadi produk setengah jadi hingga produk obat-obatan jadi yang siap dipasarkan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur subsektor farmasi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan menggunakan laporan keuangan pada tahun 2017-2019.

### **2.2 Populasi**

Populasi dari penelitian ini adalah perusahaan manufaktur subsektor farmasi yang terdaftar di BEI yang berjumlah 10 perusahaan.

### **2.3 Sampel**

Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 8 perusahaan manufaktur subsektor farmasi dengan periode selama 3 tahun sehingga jumlah data yang diteliti adalah sebanyak 24, yang didapat dari 8 x 3 (merupakan perkalian antara sampel dengan jumlah tahun dalam penelitian)

### **2.4 Sampling**

Metode pengambilan sampelnya menggunakan *Non Probability Sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu memilih sampel dengan kriteria-kriteria tertentu. Adapun kriteria pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria sebagai berikut :

1. Perusahaan yang sudah terdaftar/*listed* di BEI periode 2017-2019.
2. Perusahaan yang sudah termasuk di dalam perusahaan manufaktur subsektor farmasi yang terdaftar di BEI.
3. Perusahaan yang menerbitkan laporan keuangan perusahaan tahunan yang sudah diaudit

secara lengkap selama tahun 2017-2019 dan aktif melakukan perdagangan saham selama periode 2017-2019 (perusahaan tidak *delisting*).

## 2.5 Identifikasi Variabel

### a. Variabel Tidak Terikat/Bebas (*Independent Variable*)

Dalam penelitian ini *Independent Variable* yang digunakan yaitu  $X_1$  merupakan Profitabilitas (ROA),  $X_2$  merupakan Ukuran Perusahaan (*Firm Size*).

### b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini *Dependent Variable* yang digunakan yaitu Struktur Modal (DER) (Y).

## 2.6 Definisi Operasional Variabel

### a. Profitabilitas ( $X_1$ )

Menurut Kasmir (2015:201) *Return On Assets* (ROA) merupakan rasio yang menunjukkan hasil (*return*) atas jumlah aktiva yang digunakan dalam perusahaan *Return On Assets* (ROA) dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Return On Assets} = \frac{\text{Laba bersih setelah pajak}}{\text{total aset}}$$

### b. Ukuran Perusahaan ( $X_2$ )

Ukuran Perusahaan merupakan suatu gambaran besar kecilnya suatu perusahaan yang ditunjukkan pada total aktiva, jumlah penjualan, rata-rata total aktiva dan rata-rata penjualan. Ukuran perusahaan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Size} = \text{Ln Total Assets}$$

### c. Struktur Modal (Y)

Didalam perusahaan, struktur modal dapat digunakan untuk menentukan besarnya komposisi hutang yang digunakan perusahaan agar perusahaan dapat memperoleh struktur modal yang optimal. Untuk mencari struktur modal maka dapat digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Debt to Equity Ratio} = \frac{\text{Total debt}}{\text{Total equity}}$$

## 2.7 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi pustaka dan dokumentasi.

## 2.8 Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji

Multikolonieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji Hipotesis (Uji t, Uji F)

## **4. Hasil dan Pembahasan**

### **4.1 Karakteristik Responden**

Karyawan PT. Bank Mandiri KCP. Kerobokan didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 18 orang dan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang. Tingkat usia karyawan didominasi karyawan yang berusia diatas 30 tahun dengan status sudah menikah. Masa kerja kerja karyawan antara 3 sampai 7 tahun.

### **4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dinilai responden secara keseluruhan dengan persepsi rata-rata sebesar 3,88 yang berarti karyawan memiliki kinerja yang tinggi pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Kuantitas kerja memiliki nilai rata-rata 4,06 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator kuantitas kerja karyawan. Kualitas kerja memiliki nilai rata-rata 3,93 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator kualitas kerja karyawan, dimana ini merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan perusahaan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,83 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator waktu kerja karyawan. Kehadiran memiliki nilai rata-rata 3,83 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator kehadiran. Indikator kemampuan bekerja sama memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,76. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang menjalin kerjasama yang baik antar karyawan.

#### **2. Variabel Motivasi Kerja**

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari 8 indikator yaitu konsistensi waktu pengambilan pekerjaan, pekerjaan yang menarik, percaya diri, tanggung jawab terhadap pekerjaan, mentor yang memotivasi, menunjukkan hasil yang terbaik, kekhawatiran terhadap pekerjaan, dan mengikuti pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dinilai responden secara keseluruhan dengan persepsi rata-rata sebesar 3,63 yang berarti karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Masing-masing indikator memiliki nilai rata-rata yang menunjukkan persepsi responden terhadap pernyataan tersebut di tempat kerja

Konsistensi waktu pengambilan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,70 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator konsistensi waktu pengambilan pekerjaan karyawan. Pekerjaan yang menarik memiliki nilai rata-rata 3,76 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator pekerjaan yang menarik, dimana ini merupakan indikator dengan nilai rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyukai pekerjaannya karena dianggap menarik. Percaya diri memiliki nilai rata-rata 3,43 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator percaya diri. Tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,50 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator tanggung jawab terhadap pekerjaan Indikator mentor yang memotivasi memiliki nilai rata-rata tinggi yaitu 3,70. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cukup termotivasi oleh pendamping dalam bekerja. Menunjukkan hasil yang terbaik memiliki nilai rata-rata 3,60 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator menunjukkan hasil yang terbaik. Kekhawatiran terhadap pekerjaan memiliki nilai rata-rata 3,70 yang berarti bahwa responden memberikan respon cukup terhadap indikator kekhawatiran terhadap pekerjaan. Pelatihan memiliki nilai rata-rata 3,67 yang berarti bahwa responden memberikan respon cukup terhadap indikator pelatihan. Indikator ini merupakan yang memiliki rata-rata terendah dari variabel kompensasi. Hal ini berarti pelatihan yang diberikan karyawan cukup.

### **3. Variabel Kompensasi**

Variabel kompensasi dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dinilai responden secara keseluruhan dengan persepsi rata-rata sebesar 3,46 yang berarti karyawan memiliki kompensasi yang tinggi pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Masing-masing indikator memiliki nilai rata-rata yang menunjukkan persepsi responden terhadap pernyataan tersebut di tempat kerja.

Gaji memiliki nilai rata-rata 3,67 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator gaji. Insentif memiliki nilai rata-rata 3,43 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator insentif. Tunjangan memiliki nilai rata-rata 3,60 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator tunjangan. Indikator ini merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Hal ini berarti tunjangan yang diterima karyawan tinggi. Fasilitas memiliki nilai rata-rata 3,57 yang berarti bahwa responden memberikan respon tinggi terhadap indikator fasilitas.

### **4.3 Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan maka semakin rendah motivasi kerja karyawan dalam bekerja pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi yang tinggi yang diberikan kepada karyawan dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, berdampak nyata terhadap motivasi kerja yang dirasakan karyawan. Kompensasi yang sesuai dan dirasakan cukup oleh karyawan mampu merangsang motivasi kerja dalam diri karyawan, sehingga motivasi kerja tertanam pada diri setiap karyawan sehingga karyawan selalu termotivasi dalam bekerja. Kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk dapat menarik calon karyawan, juga dapat sebagai penyemangat dan mempertahankan karyawan lama untuk meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan.

Kompensasi yang diukur berdasarkan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan, yang diukur berdasarkan indikator: konsistensi waktu pengambilan pekerjaan, pekerjaan yang menarik, percaya diri, tanggung jawab terhadap pekerjaan, mentor yang memotivasi, menunjukkan hasil yang terbaik, kekhawatiran terhadap pekerjaan dan mengikuti pelatihan. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila kompensasi di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan ditingkatkan, maka akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan. Temuan ini didukung dengan teori hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan penghargaan. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari atasan dan rekan kerja. Jika karyawan mendapatkan penghargaan tersebut maka karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik.

#### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan perusahaan tersebut, atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang



diberikan kepada karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompensasi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan bank tersebut. Kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, dan sesuai dengan peraturan pemerintah akan dirasa cukup oleh karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diukur berdasarkan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan yang diukur berdasarkan indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Temuan ini dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Temuan ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori hierarki kebutuhan teori hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan penghargaan. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari atasan dan rekan kerja. Jika karyawan mendapatkan penghargaan tersebut maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan maka akan semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka hal itu menandakan semakin rendah pula niat karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan.

Motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator: konsistensi waktu pengambilan pekerjaan, pekerjaan yang menarik, percaya diri, tanggung jawab terhadap pekerjaan, mentor yang memotivasi, menunjukkan hasil yang terbaik, kekhawatiran terhadap pekerjaan dan mengikuti pelatihan terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP



Kerobokan, yang diukur berdasarkan indikator: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori hierarki kebutuhan teori hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan penghargaan. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari atasan dan rekan kerja. Jika karyawan mendapatkan penghargaan tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4. Peran Motivasi Kerja Sebagai Meditor Pengaruh Kompensasi dan Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi juga meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori yang digunakan yaitu teori hierarki kebutuhan teori hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan penghargaan. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari atasan dan rekan kerja. Jika karyawan mendapatkan penghargaan tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **5. Kesimpulan**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan.
- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi yang tinggi akan membantu meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan.

- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan, maka akan semakin tinggi pula niat karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.
- 4) Motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan akan menguatkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Kerobokan.

## 5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya kompensasi harus lebih diperhatikan perusahaan, karena berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada persepsi responden terhadap kompensasi, hendaknya pimpinan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan lebih memperhatikan pemberian gaji dan insentif kepada karyawan sehingga dapat memotivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja para karyawan di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan
- 2) Motivasi kerja dapat memediasi parsial hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan kepada manajer untuk lebih meningkatkan motivasi kerja terhadap karyawan karena hal tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Pelaksanaan program *coaching* untuk karyawan juga patut menjadi pertimbangan bagi pimpinan PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. Mengacu pada persepsi responden terhadap motivasi kerja, kekhawatiran terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan karyawan, agar karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Karena pada kasus ini kekhawatiran memiliki rata-rata terendah pada variabel motivasi kerja.
- 3) Penelitian yang akan datang agar mempertimbangkan faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti: kepuasan kerja, kepemimpinan serta variabel-variabel mediasi lainnya yang mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga dapat memperluas orientasi penelitian dalam lingkup organisasi yang lebih besar atau populasi yang lebih luas, melakukan penelitian pada perusahaan di daerah lain sehingga temuan penelitian ini mungkin berbeda dibandingkan dengan penelitian di daerah lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berger, Jonah and Chip Heath, 2007. Where Consumers Diverge from Others: Identity-Signaling and Product Domains, *Journal of Consumer Research*, 34 (August), pp 121-34.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi ke-5. Semarang, UNDIP.
- Gungor, 2011. *The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role of Motivation: A Quantitative Study on Global Banks*. *Procedia Social and Behavioral*. 24: 1510-1520.
- Hasibuan, Malayu.S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayat, Nurul, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*, Yogyakarta, Lumbung Pustaka UNY
- John, R. and Smith, A, 2014. Awareness and effectiveness of quality function deployment (QFD) in design and build projects in Nigeria, *Journal of Facilities Management* , 12 (1): 72-88.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, R. L., dan J. H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Solihin, M., D. Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-15. Bandung: Alfabeta.
- Winardi.P. 2002; *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.