

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan

I Putu Santika¹, I Ketut Mustika², I.A. M. A. Prama Iswari³, I Ketut Budiasa⁴
Universitas Triatma Mulya^{1,2,3,4}

Email : putu.santika@triatma-mapindo.ac.id¹, ketut.mustika@triatmamulya.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation on employee performance of Bank Mandiri Sub-Branch Office Kerobokan through motivation as a mediator. This research is a population study in which the entire population is used 30 people as samples of this study. This study uses quantitative data in the form of causality research namely research that aims to determine the relationship between two or more variables and this relationship has a causaliteit. Three operational variables are studied, namely: Compensation, Employee Performance, and Job Motivation. The research instrument testing consists of 2 stages, namely the instrument validity test and the instrument reliability test. This study analyzes and explains the effect of compensation on employee performance with motivation as a mediating variable at Bank Mandiri Sub-Branch Office Kerobokan. The data analysis technique is analyzed using path analysis using the SPSS version 17 program. The results show that (1) Compensation has a positive effect and significant on job motivation of employees of Bank Mandiri Sub-Branch Office Kerobokan (2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance of Bank Mandiri Sub-Branch Office Kerobokan (3) Motivation has a positive and significant effect on employee performance Bank Mandiri Sub-Branch Office Kerobokan (4) Work motivation mediates the effect of compensation on employee performance of Bank Mandiri Sub-Branch Office Kerobokan.

Keywords: *Compensation Motivation, Employee Performance, Mediation*

1.Pendahuluan

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat berdampak baik pada perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber

daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009:17) dalam (Hidayat, 2016). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Penilaian kinerja karyawan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melakukan penilaian kinerja maka akan diketahui seberapa baik seorang karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan yang harus dicapai. Penilaian kinerja juga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan kemampuannya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Kompensasi berdasarkan klasifikasi terdiri dari: kompensasi tunai (cash compensation) dan kompensasi non tunai (Berger,2008). Kompensasi juga merupakan bentuk imbalan finansial jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari hubungan pekerjaan

Kinerja karyawan akan optimal jika perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya. Agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian Ulfa (2013) yang membuktikan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja tersebut signifikan positif, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Sedangkan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja tersebut juga bersifat signifikan positif, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan

juga dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja dengan giat dan meningkatkan kualitas dari pekerjaannya.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk didirikan pada tanggal 2 Oktober 1998, sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Salah satu cabang Bank Mandiri adalah KCP Kerobokan dengan total pegawai sebanyak 35 pegawai, dan 30 pegawai di bidang pelayanan yang berhadapan langsung dengan nasabah. Berdasarkan penelitian awal dengan mengumpulkan data-data yang diperoleh dari Bank Mandiri KCP Kerobokan dan dengan wawancara dengan manajer ditemukan bahwa kinerja karyawan di Bank Mandiri KCP Kerobokan masih kurang. Adapun informasi yang diperoleh yaitu masih kurangnya kinerja karyawan dalam hal pelayanan (kualitas kerja) terhadap nasabah dan dalam hal menggunakan waktu secara efektif dan efisien yang masih rendah. Pelayan yang masih rendah terlihat dari beberapa nasabah yang memberikan penilaian buruk mengenai pelayanan yang kurang memuaskan. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan. Adapun hasil wawancara yang dilakukan dengan manajer dan karyawan. Dari informasi yang diperoleh ditemukan bahwa kinerja karyawan Bank Mandiri KCP Kerobokan masih rendah, pelayanan terhadap nasabah (kualitas kerja) dan keluarga nasabah kurang optimal. Berdasarkan atas penelitian terdahulu maka Bank Mandiri KCP Kerobokan seharusnya berupaya meningkatkan kompensasi untuk karyawan kontrak dan training sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan Gungor (2011) menemukan bahwa sistem reward memiliki pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediasi.

Berdasarkan fenomena dan kajian empiris terdahulu maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Pemediasi di Bank Mandiri KCP Kerobokan”.

2. Kajian Pustaka

2.1 Teori Hierarki Kebutuhan

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu: (Hasibuan, 2012)

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan .
- 3) Kebutuhan sosial

- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Aktualisasi diri

2.2 Definisi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.3 Definisi Kompensasi

Kompensasi menurut Martoyo (2000) kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*financial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non financial*). Hariandja (2002) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

2.4 Definisi Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Winardi (2002) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007).

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan berbentuk penelitian asosiatif kausalitas. Sugiyono (2013) menyatakan penelitian yang berbentuk asosiatif kausalistik merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan hubungan ini memiliki sifat sebab akibat. Penelitian ini akan menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai

variabel mediasi pada Bank Mandiri KCP Kerobokan. Variabel-variabel yang dianalisis adalah kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi. Penelitian ini dilakukan pada Bank Mandiri KCP Kerobokan. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan-karyawan Bank Mandiri KCP Kerobokan. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi dan kompensasi.

Populasi penelitian yaitu seluruh staff pelayanan Bank Mandiri KCP Kerobokan yang terdiri dari customer service, teller, security dan sales marketing pada Bank Mandiri KCP Kerobokan yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Saturation Sampling* (sampling jenuh). Sampling jenuh atau yang sering disebut sensus adalah teknik penentuan sampel di mana anggota populasinya relatif kecil sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang adanya fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Kuesioner akan menggunakan lima titik skala *Likert*. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan inferensial dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square (PLS)*.

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 kerjanya 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 Mediator 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 Pemasalahan dalam Manajemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.