

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN  
PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG BANDA ACEH**

**AFRIADIE KURNIAWAN<sup>1</sup>, MUKHLIS YUNUS<sup>2</sup>,  
M. SHABRI ABD. MAJID<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala

<sup>2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of compensation and career development on employee motivation and its impact on the performance of employees of PT. Bank Syariah Mandiri branch of Banda Aceh. Samples were all employees who worked at PT. Bank Syariah Mandiri BRANCH BANDA ACEH totaling 128 employees. The analytical method used is multiple linear regression. The results showed that compensation and career development have a significant effect both simultaneously and partially on employee motivation and performance of employees of PT. Bank Syariah Mandiri BRANCH BANDA ACEH. Employee motivation acts as a partial mediator between the effect of compensation and career development on employee performance PT. Bank Syariah Mandiri branch of Banda Aceh. The implications of this research, PT. Bank Syariah Mandiri branch Banda Aceh need to improve the systems and mechanisms of good compensation to employees as well as creating a career development professional to be able to have an impact on employee motivation and performance of employees of PT. Bank Syariah Mandiri BRANCH BANDA ACEH.

**Keywords** : Compensation, Career Development, Employee Performance.

**PENDAHULUAN**

Lembaga perbankan syariah adalah sebuah badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia termasuk salah satu sistem perbankan yang baru. Namun, perbankan syariah sudah memiliki peranan penting dalam mengatur peredaran dan sektor moneter di tanah air. Secara umum, perusahaan perbankan syariah adalah sebuah lembaga keuangan yang aktifitasnya mengumpulkan dana dari masyarakat dan kemudian menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil sebagai keuntungannya.

PT. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan

operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. Bank Syariah Mandiri hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik dengan membawa visi menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha dan memiliki beberapa misi, diantaranya mewujudkan pertumbuhan dan keutungan yang berkesinambungan, mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM, merekrut dan mengembangkan karyawan profesional dalam lingkungan kerja yang sehat, mengembangkan nilai-nilai syariah universal, dan menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

Karyawan menjadi salah satu tulang punggung PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada nasabah. Kinerja Karyawan dalam memberikan pelayanan dan jasa kepada masyarakat merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu kegiatan organisasi atau pelayanan bagi nasabah yang membutuhkan pelayanan tersebut, oleh karena itu kinerja Karyawan harus mendapat perhatian khusus. Tanpa adanya kinerja yang baik pada diri setiap Karyawan yang ada pada suatu perusahaan, mereka tidak akan bekerja dan memberikan hasil yang memuaskan sesuai dengan yang diinginkan oleh suatu organisasi.

Kendala utama yang dihadapi oleh para karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh dalam meningkatkan kinerjanya adalah pengembangan karir dan faktor kompensasi. Dua faktor ini sangat menonjol dan dominan dibanding faktor yang mempengaruhi kinerja seperti telah disebut diatas.

Dua hal tersebut sangat besar pengaruhnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor- faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, dan lain lain. Pengembangan karir yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja (Wibowo, 2010)..

Fenomena yang muncul saat ini adalah bahwa kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh, dapat dilihat masih adanya karyawan yang

terlambat datang ke tempat kerja dan bermalasan - malasan pada jam kerja serta masih adanya karyawan yang bersikap acuh dan mulai tidak peduli terhadap tugas dan kewajibannya yang telah dibebankan kepadanya. Berdasarkan hal di atas tentu kinerja karyawan menjadi kurang optimal. Rendahnya kinerja karyawan selain dipengaruhi oleh pengembangan karir dan kompensasi dari perusahaan, salah satunya adalah faktor motivasi kerja bagi sebagian besar karyawan, dimana karyawan masih belum merasa termotivasi dengan apa yang telah diperoleh selama menjalani tugas sebagai karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh.

## **KAJIAN KEPUSTAKAAN**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diartikan sebagai aktivitas pegawai dan keluarannya yang sama dengan sasaran-sasaran organisasi (Noe et.al, 2010). Kemudian kinerja juga diartikan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan oleh organisasi (Dessler, 2013).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong, 2009).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian (Dessler, 2013).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja Menurut Gilley et al. (2009: 81), "*Motivation is the influence or drive that causes us to behave in a specific manner and has been described as consisting of energy, direction, and sustainability*".

Pinder dalam Azar dan Shafiqhi (2013: 433), "Work motivation is a set of energetic forces that originate both within as well as beyond an individual's being, and determines the form, direction, intensity and duration of a work-related behavior".

Bright dalam Ibrahim (2015:1221) mengemukakan bahwa "*motivation can be said to be about "the will to work"*".

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja berlandaskan pada terori

kebutuhan dari Abraham H. Maslow yaitu: (1) kebutuhan fisiologis. (2) Kebutuhan rasa aman. (3) kebutuhan sosial. (4) kebutuhan penghargaan. dan (5) kebutuhan aktualisasi diri.

### **Pengembangan Karir**

Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektifitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbins, 2008).

Karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami oleh seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian, (Rivai dalam Iskandar 2012). Sedangkan menurut Flippo dalam Iskandar (2012:82) mendefinisikan “karir sebagai suatu rangkaian kegiatan kerja yang terpisah namun berkaitan, serta memiliki kesinambungan, ketentraman, dan arti dalam hidup seseorang.”

Adapun indikator pengukuran pengembangan karir dalam penelitian ini yaitu (1) promosi, (2) pendidikan, (3) masa kerja, dan (4) pangkat (Noe, 2010).

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (2013:352) mengemukakan bahwa “Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka”. Kompensasi juga diartikan sebagai kombinasi antara penghargaan finansial dan non finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa terhadap kinerja yang diberikan organisasi (Armstrong, 2009).

Stewart dan Brown (2011:412) mendefinisikan kompensasi sebagai “proses membayar dan menghargai orang-orang untuk kontribusi yang diberikan untuk sebuah organisasi”. Kompensasi merupakan total keseluruhan uang (upah, gaji, komisi), insentif, tunjangan, hak istimewa dan hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu: (1) Gaji, (2) Insentif, (3) Bonus, (4) Upah, dan (5) Pengobatan (Dessler, 2013)

## Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

### 1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

H<sub>a1</sub> : Kompensasi dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh.

H<sub>a2</sub> : Kompensasi dan pengembangan karir baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh.

H<sub>a3</sub> : Motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh.

### 2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

H<sub>a4</sub> : Terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh melalui motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah para seluruh pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Penelitian ini akan menyajikan tentang analisis kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan serta implikasinya pada kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Penarikan sampel dilakukan berdasarkan teknik sensus, karena mengambil seluruh populasi menjadi responden penelitian, dengan jumlah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh yang berjumlah 128 orang.

Dalam penelitian ini pengumpulan data untuk penulisan karya akhir ini penulis menggunakan kuisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh, sesuai dengan variabel yang diteliti.

## Analisis Regresi

Terdapat dua persamaan struktural analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \rho YX_1 + \rho YX_2 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots (1)$$

$$Z = \rho ZX_1 + \rho ZX_2 + \rho ZY + \varepsilon_2 \dots\dots\dots (2)$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson product-moment coefficient of correlation*, menghasilkan nilai korelasi nilai pada setiap pertanyaan dengan total skor menghasilkan nilai > 0,3 dan dengan tingkat signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada penelitian ini telah memenuhi syarat kevaliditasan data. Sementara uji reliabilitas dengan melihat *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel jika nilai CA > 0.60 adapun hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dan 2.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Indikator	Nilai Korelasi	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Ind-Kompensasi1	0,827	0,000	Valid
Ind-Kompensasi2	0,830	0,000	Valid
Ind-Kompensasi3	0,651	0,000	Valid
Ind-Kompensasi4	0,735	0,000	Valid
Ind-Kompensasi5	0,694	0,000	Valid
Ind-Kompensasi6	0,726	0,000	Valid
Ind- Pengembangan Karir1	0,769	0,000	Valid
Ind- Pengembangan Karir2	0,841	0,000	Valid
Ind- Pengembangan Karir3	0,799	0,000	Valid
Ind- Pengembangan Karir4	0,825	0,000	Valid
Ind- Motivasi1	0,768	0,000	Valid
Ind- Motivasi2	0,839	0,000	Valid
Ind- Motivasi3	0,778	0,000	Valid
Ind- Motivasi4	0,844	0,000	Valid
Ind- Motivasi5	0,847	0,000	Valid
Ind- Kinerja1	0,749	0,000	Valid
Ind- Kinerja2	0,796	0,000	Valid
Ind- Kinerja3	0,780	0,000	Valid
Ind- Kinerja4	0,793	0,000	Valid
Ind- Kinerja5	0,743	0,000	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel/Sub Variabel		Cronbach Alpha	N Of Item	Nilai Syarat	Reliabilitas
X <sub>1</sub>	Kompensasi	0.839	6	>0,6	<i>Reliabel</i>
X <sub>2</sub>	Pengembangan karir	0.824	4	>0,6	<i>Reliabel</i>
Y	Motivasi kerja karyawan	0.873	5	>0,6	<i>Reliabel</i>
Z	Kinerja karyawan Organisasi	0.830	5	>0,6	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan hasil uji sebagaimana tabel di atas, maka semua instrument penelitian dinyatakan valid dan reliabel.

### Pengujian Asumsi Path Analysis

#### Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	0,39763969
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		,968
Asymp. Sig. (2-tailed)		,306

Berdasarkan hasil output uji normalitas data dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, didapat nilai Kolmogorov-SminovZ sebesar 0,968 dengan tingkat  $\alpha = 0,306$ . Dengan nilai tingkat  $\alpha = 0,306$  atau  $>$  tingkat  $\alpha = 0,05$  yang diajukan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal, sehingga model regresi linier berganda dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas data.

#### Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat disajikan pada tabel 3 berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,622	1,609
	Karir	,530	1,888
	Motivasi	,547	1,830

Dari Tabel 4 menunjukkan hasil nilai *tolerance* masing-masing variabel  $> 0,10$  dan nilai *VIP*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas.

## Pembuktian Hipotesis

### 1. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berikut adalah hasil regresi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada Table 5 berikut:

**Tabel 5. Hasil Regresi X1 dan X2 terhadap Y**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	F	Sig.	R	R Square	Adj R Square
	B	Std. Error							
Constant	1,093	0,258	4,233	0,000					
KOMPENSASI	0,425	0,071	5,963	0,000	51,849	0,000	0,673	0,453	0,445
PENGEMBANGANKARIR	0,265	0,077	3,435	0,001					

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi (R) variabel eksogen dengan variabel endogen memiliki nilai 0,673 atau 67,3 %. hasil koefisien korelasi sebesar 67,3 % menunjukkan bahwa derajat hubungan variabel eksogen dan endogen (motivasi kerja karyawan) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Selanjutnya berdasarkan Tabel 4.10 juga dapat dilihat nilai koefisien dterminasi (R-2) sebesar 0,453 atau 45,3% dan adj. R Square atau R2 yang telah disesuaikan sebesar 0,445 atau 44,5 %. Hasil ini menginterpretasikan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir sebesar 44,5% sementara sisanya sebesar 55,5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### a. Uji Simultan (F)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi uji F sebesar 0.000 atau Fhitung (51,849)  $>$  Ftabel (2.676), hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda



Aceh.

b. Uji Parsial (t)

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel di atas adalah :

$$Y = 0,425X_1 + 0,265X_2$$

Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Dengan demikian keputusan hipotesis yang diajukan adalah menerima hipotesis  $H_{a1}$  dan menolak hipotesis  $H_{01}$

## 2. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil regresi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja pegawai dapat dilihat pada Table 5 berikut:

**Tabel 6. Hasil Regresi X1 dan X2 terhadap Y dan Z**

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	F	Sig.	R	R Square	Adj R Square
	B	Std. Error							
Constant	0,599	0,245	2,447	0,016					
KOMPENSASI	0,214	0,072	2,986	0,003	52,579	0,000 <sup>a</sup>	0,748	0,560	0,549
PENGEMBANGANKARIR	0,226	0,071	3,158	0,002					
MOTIVASI	0,385	0,079	4,863	0,000					

Berdasarkan Tabel 6 di atas koefisien korelasi sebesar 74,8 % menunjukkan bahwa derajat hubungan variabel eksogen dan endogen (motivasi kerja karyawan) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel 6 juga dapat dilihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,560 atau 56% dan adj. R Square atau  $R^2$  yang telah disesuaikan sebesar 0,549 atau 54,9 % . Hasil ini menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karir dan motivasi kerja

karyawan sebesar 54,9% sementara sisanya sebesar 55,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Uji Simultan (F)

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi uji F sebesar 0.000 atau  $F_{hitung} (52,579) > F_{tabel} (2.676)$ , hasil tersebut menggambarkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan organisasi PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh.

b. Uji Parsial (t)

Berdasarkan tabel di atas, maka model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel di atas adalah :

$$Z = 0,214X_1 + 0,226X_2 + 0,385Y$$

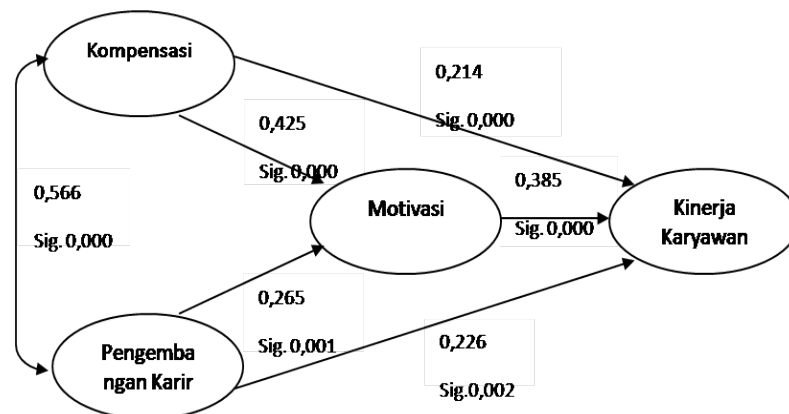
Dari hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Dengan demikian keputusan hipotesis yang diajukan adalah menerima hipotesis  $H_{a2}$  dan menolak hipotesis  $H_{02}$ .

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil regresi yang ditunjukkan tabel 6 pada halaman menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja karyawan secara parsial, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan organisasi dengan koefisien jalur sebesar 0,385 dan tingkat signifikansi ( $P < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diambil atas hipotesis adalah menolak  $H_{03}$  dan menerima  $H_{a3}$ .

Dari hasil regresi tersebut dapat digambarkan model regresi seperti Gambar 2

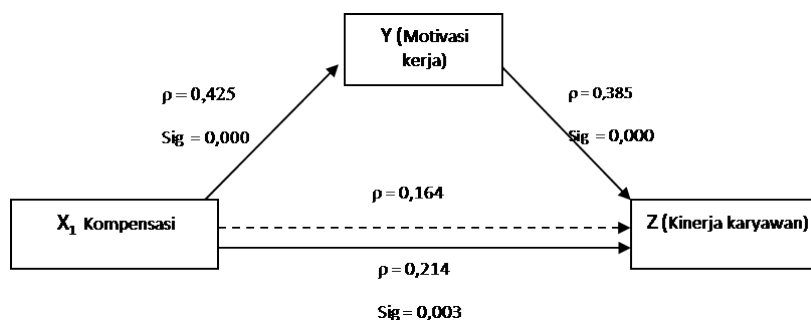


Gambar1. Hasil regresi

#### 4. Pengaruh Tidak Langsung

##### a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Uji pengaruh mediasi variabel kompensasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar 2 Berikut:



**Gambar 2. Uji Mediasi Variabel Kompensasi**

Berdasarkan data yang disajikan di atas, jika dikaitkan dengan metode dari Baron dan Kenny (1986) adalah:

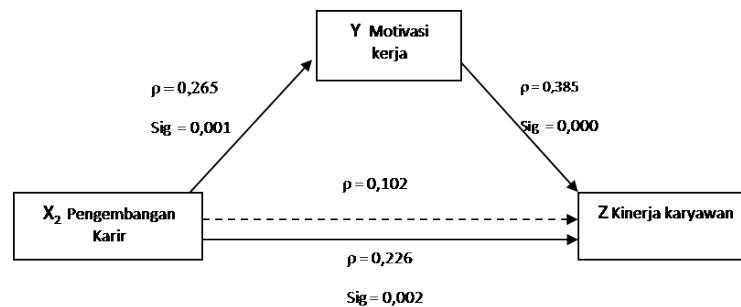
- Kompensasi mempengaruhi motivasi secara signifikan ( $\rho = 0,425$ ,  $p < 0,05$ ),
- Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ( $\rho = 0,214$ ,  $p < 0,05$ ),
- Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ( $\rho = 0,385$ ,  $p < 0,05$ ), dan
- Kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ( $\rho = 0,164$ ).

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, bahwa variabel kompensasi mempengaruhi motivasi dan variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan serta variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dimana pengaruhnya adalah secara signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki peran sebagai mediasi parsial (Partially Mediated) antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan

Gambaran di atas menyimpulkan bahwa Hipotesis ( $H_{a4}$ ) yang menjelaskan kompensasi berpengaruh secara tidak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan organisasi PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh melalui motivasi kerja karyawan adalah dapat diterima (tidak ditolak).

## b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Uji pengaruh mediasi variabel Pengembangan Karir terhadap kinerja melalui variabel motivasi kerja dapat dilihat pada Gambar Berikut:



**Gambar 3. Uji Mediasi Variabel Pengembangan Karir**

Berdasarkan data yang disajikan di atas, jika dikaitkan dengan metode dari Baron dan Kenny (1986) adalah:

- Pengembangan karir mempengaruhi motivasi secara signifikan ( $\rho = 0,265$ ,  $p < 0,05$ ),
- Pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ( $\rho = 0,226$ ,  $p < 0,05$ ),
- Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ( $\rho = 0,385$ ,  $p < 0,05$ ), dan
- Pengembangan karir mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja ( $\rho = 0,102$ ).

Berdasarkan data-data yang dikemukakan di atas, bahwa variabel pengembangan karir mempengaruhi motivasi dan variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan serta variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan, dimana pengaruhnya adalah secara signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki peran sebagai mediasi parsial (Partially Mediated) antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ( $H_{a4}$ ) yang menduga pengembangan karir berpengaruh secara tidak langsung (indirect effect) terhadap kinerja karyawan organisasi PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh melalui motivasi kerja karyawan adalah dapat diterima (tidak ditolak).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh.
2. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai.
4. Motivasi kerja menjadi *partial mediator* bagi pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

### **Saran**

1. Untuk dapat mewujudkan kompensasi yang optimal maka PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh dapat melakukan pemberian kompensasi berbasis kinerja yang diberikan karyawan sehingga motivasi kerja pegawai terus terjaga. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan upah lembur yang lebih baik kepada karyawan.
2. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, untuk mengoptimalkan pengembangan karir maka PT. Bank Syariah Mandiri cabang Banda Aceh. Adapun upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sistem pengembangan karir agar lebih optimal pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh adalah dengan menerapkan sistem kepegangatan yang mampu menunjang pengembangan karir karyawan.
3. Motivasi kerja karyawan merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan perlu diperhatikan lebih baik dengan upaya mengoptimalkan sistem kompensasi yang mampu memberikan rasa aman dan kesejahteraan pada karyawan.
4. Kinerja karyawan merupakan hal yang paling penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi PT. Bank Mandiri Syariah Cabang Banda Aceh perlu memberikan target yang jelas serta kuantitas pekerjaan yang disesuaikan dengan beban kerjanya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Armstrong, Michael. (2009), *Armstrong's Handbook of Performance Management*, London and Philadelphia: Penerbit Kogan Page.
- Azar, Maryam. And Shafighi, Ali Akbar. (2013), "The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation)". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, Hal 432-445.
- Dessler, Gary. (2013), *Human Resource Management Thirteenth Edition*, New Jersey: Penerbit Prentice Hall.
- Gilley, Ann., Gilley, Jerry W., and McMillan, Heather S. (2009), "Organizational Change: Motivation, Communication, and Leadership Effectiveness". *Performance Improvement Quarterly*, Vol. 21, No.4, Hal 75-94.
- Ibrahim, Masud., Brobbey, Veronica Adu (2015), "Impact of Motivation on Employee Performance The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana". *International Journal Of Economics, Commerce and Management*, Vol. 3 No.11, Hal 1218-1236.
- Iskandar, Asep., Azis, Nasir., Yunus, Mukhlis., (2012), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Keuangan Aceh". *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1, Hal 76-96.
- Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky.W. (2013), **Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi, Edisi 9**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Noe, Raymond. A, Hollenbeck, John. R, Gerhart, Barry, Wright, Patrick. M. (2010), **Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, edisi 6**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P dan Judge, Timothy. A. (2008), **Perilaku Organisasi Edisi 12**. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Stewart, Greg.L, dan Brown, Kenneth. G. (2011), *Human Resource Management: Linking Strategy to Practice*. Denvers: Penerbit John Wiley & Sons, Inc.
- Wibowo. (2010), **Manajemen Kinerja**. Jakarta: Penerbit Rajawali Press.