ABSTRACT

This study deals with the influence of compensation and career development on employee performance with motivation as a mediating variable in the regular employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Tanjungpandan. The variables in this study: (X1) Compensation, (X2) Career Development, (Z) Motivation, (Y) employee performance. Respondents in this study were 39 regular employees of PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk in Tanjungpandan. Data collection methods used were questionnaires and in analyzing the data using path analysis.

The results of this study indicate that the compensation and career development partially significant effect on motivation, compensation and career development simultaneously significant effect on motivation, compensation and career development partially significant effect on performance, compensation and career development simultaneously significant effect on the performance of employees, work motivation positive effect on performance. From the results of path analysis proved that the greater is the direct effect of compensation on performance than the indirect effect of compensation on performance through motivation to work (does not support the hypothesis), the career development of employees also showed that greater direct influence on the performance than the indirect effect of development career on performance through working motivation (does not support the hypothesis).

Keywords: Compensation, Career Development, Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini berkaitan dengan bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Tanjungpandan. Variabel dalam penelitian ini : (X_1) Kompensasi, (X_2) Pengembangan Karier, (Z) Motivasi, (Y) Kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah 39 orang karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk di Tanjungpandan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dalam menganalisis datanya menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi, kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi, kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja, kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil analisis jalur terbukti bahwa lebih besar pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja dibangdingkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja (tidak mendukung hipotesis), pada pengembangan karier karyawan juga didapatkan hasil bahwa lebih besar pengaruh langsung pengembangan karier terhadap kinerja dibandingkan pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap kinerja melalui motivasi kerja (tidak mendukung hipotesis).

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karier, Motivasi, Kinerja Karyawan