

# DINAMIKA EKONOMI

## Jurnal Ekonomi dan Bisnis

**ANALISIS PERBEDAAN HARGA SAHAM SEKTOR PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM LEGALITAS DAN SETELAH LEGALITAS UANG KRIPTO**

*Rakhmi Ridhawati<sup>1</sup>, Hanifah<sup>2</sup>, Novianti Ayuningtyas<sup>3</sup>*

**PENGARUH JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI TASPENPASURUAN**

*Dyah Aruning Puspita<sup>1</sup>, Sitti Zulaikhah<sup>2</sup>, Edi Sudiarso<sup>3</sup>*

**KEPUASAN KONSUMEN DESTINASI WISATA TAMAN TEBING BREKSI MELALUI KUALITAS PELAYANAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

*Angelita Titis Pertiwi<sup>1</sup>, Birgitta Dian Saraswati<sup>2</sup>, Sotya Fevrieria<sup>3</sup>, Virgiana Nugransi Siwi<sup>4</sup>, Yuliana Agilita<sup>5</sup>*

**PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN INVENTORY PADA CV MADJU DJAJA BANJARMASIN**

*Rika Sylvia<sup>1</sup>, Rory Handriano<sup>2</sup>, Ni Made Sri Maharani<sup>3</sup>*

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN PELAYANAN PELANGGAN TERHADAP KINERJA BANK PADA PT BANK DAGANG NEGARA (BNI) CABANG PALANGKA RAYA**

*Pamungkur<sup>1</sup>, Sunarmie<sup>2</sup>*

**PENGARUH DEBT COVENANT, TUNNELING INCENTIVE DAN FIRM SIZE TERHADAP KEPUTUSAN PERUSAHAAN MELAKUKAN TRANSFER PRICING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

*Mega Andani<sup>1</sup>, Indra Saputra<sup>2</sup>, Hikmayanti<sup>3</sup>*

**EFEKTIVITAS PEMBAYARAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR MELALUI APLIKASI E-SAMSAT PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH SAMSAT BANJARMASIN 1**

*Mailiana<sup>1</sup>, Diana Hayati<sup>2</sup>, Penta Lestarini Budiaty<sup>3</sup>*

**PENGARUH STRUKTUR MODAL, KEBIJAKAN DIVIDEN DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN**

*Marli<sup>1</sup>, Vika Atinia Anjarwени<sup>2</sup>, Widanarni Pudjiastuti<sup>3</sup>*

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

*Akhmad Julian Saputra<sup>1</sup>, Dewi Setiawati<sup>2</sup>, Lusiana Pratiwi<sup>3</sup>*

**PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BODY LOTION SCARLET WHITENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA/I ANGKATAN 2019-2022 STIENAS BANJARMASIN)**

*Masrani Noor<sup>1</sup>, Ni Nyoman Suarniki<sup>2</sup>, Citra Khasanah<sup>3</sup>*

**DAMPAK PENUTUPAN TIKTOK SHOP TERHADAP OMZET UMKM OFFLINE**

*Pramita Sukma Wardani<sup>1</sup>, Yufenti Oktafiah<sup>2</sup>*

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WANITA DALAM MENJALANKAN BISNIS UMKM DI KABUPATEN BOJONEGORO**

*Hayu Afian<sup>1</sup>, Amin Wahyudi<sup>2</sup>*

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE EVA PADA PERUSAHAAN PELAYARAN SEKTOR ENERGI YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2019-2022**

*Fadhlina<sup>1</sup>, Enny Hardi<sup>2</sup>, Rifqi Novriyandana<sup>3</sup>*

**PENGARUH ROA DAN LABA BERSIH TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUB SEKTOR PULP DAN KERTAS YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018 -2022**

*Ferra Maryana<sup>1</sup>, Ferly Erwansyah<sup>2</sup>*

**PERSPEKTIF GONE THEORY DALAM DETERMINAN ACADEMICAL FRAUD**

*Fatimah<sup>1</sup>, Saprudin<sup>2</sup>, Muhammad Yasin<sup>3</sup>*

# DINAMIKA EKONOMI

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

## Penanggung Jawab:

Ketua STIE Nasional Banjarmasin

## Redaktur Ahli:

Prof. Dr. H. Wahyu, MS

Hilmi Abdullah, SE., M.Si

Hj. Diana Hayati, SE., MM

Penta Lestarini Budiati, SE, MM

## Pimpinan Redaksi:

Dr. Ni Nyoman Suarniki, MM

## Wakil Pimpinan Redaksi:

Drs. H. Mohdari, M.Si

## Sekretaris Redaksi:

Rakhmi Ridhawati, SE., M.Si

## Dewan Redaksi:

Soedjatmiko SE., M.A., Ak, CA

## Editor:

Mailiana, SE, MM

Mega Andani, SE, M.Ak

---

**Mitra Bestari: Prof. Dr. Susnaryati, MSi.**

No. Sertifikat: 082882703278

**Prof. Dr. Dwi Atmono, MPd.,MSi**

NIP.196212131988111001

### Reviewer:

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. Dr. Ni Nyoman Suarniki,MM       | 9. Rakhmi Ridhawati, SE., M.Si           |
| 2. Hj. Diana Hayati, SE, MM        | 10. Dra. Sri Mulyani, MM                 |
| 3. Drs. H. Mohdari, M.Si           | 11. Indra Saputra, SE, M.Si              |
| 4. Penta Lestarini Budiati, SE, MM | 12. Anton hindardjo, SE, MM, Ph,d        |
| 5. Hilmi Abdullah, SE, M.Si        | 13. Ulfa Puspa Wanti Widodo, SA, M.Ak    |
| 6. Rizki Amalia Afriana, SE, MM    | 14. Mellani Yuliastina, SE, M.Ak, Ak, CA |
| 7. Ruslinda Agustina, SE, M.SA     | 15. Dra. Dwi Danesty Deccasari, MM       |
| 8. Hj. Rika Sylvia, SE, MM         |  |

### Alamat Redaksi:

Kampus STIE Nasional Banjarmasin

Jl. Mayjend. Soetoyo S. No. 126 Telp. 0511-4364563, Fax. 0511-3365449

Terbit ke tiga puluh Sembilan : 31 Maret 2024

Frekuensi Terbit : Dua kali setahun

**DINAMIKA EKONOMI**  
**Jurnal Ekonomi dan Bisnis**

**DAFTAR ISI**

<b>PENGANTAR REDAKSI .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>

<b>NAMA</b>	<b>JUDUL</b>	<b>Halaman</b>
Rakhmi Ridhawati <sup>1</sup> Hanifah <sup>2</sup> Novianti Ayuningtyas <sup>3</sup>	ANALISIS PERBEDAAN HARGA SAHAM SEKTOR PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDOESIA SEBELUM LEGALITAS DAN SETELAH LEGALITAS UANG KRIPTO	1-13
Dyah Aruning Puspita <sup>1</sup> , Sitti Zulaikhah <sup>2</sup> Edi Sudiarto <sup>3</sup>	PENGARUH JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI TASPENPASURUAN	14-29
Angelita Titis Pertiwi <sup>1</sup> , Birgitta Dian Saraswati <sup>2</sup> , Sotya Fevrieria <sup>3</sup> Virgiana Nugransih Siwi <sup>4</sup> , Yuliana Agilita <sup>5</sup>	KEPUASAN KONSUMEN DESTINASI WISATA TAMAN TEBING BREKSI MELALUI KUALITAS PELAYANAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI	30-49
Rika Sylvia <sup>1</sup> Rory Handriano <sup>2</sup> , Ni Made Sri Maharani <sup>3</sup>	PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN INVENTORY PADA CV MADJU DJAJA BANJARMASIN	50-60
Pamungkur <sup>1</sup> Sunarmie <sup>2</sup>	ANALISIS PENGARUH KEPUASAN PELAYANAN PELANGGAN TERHADAP KINERJA BANK PADA PT BANK DAGANG NEGARA (BNI) CABANG PALANGKA RAYA	61-74
Mega Andani <sup>1</sup> Indra Saputra <sup>2</sup> Hikmayanti <sup>3</sup>	PENGARUH <i>DEBT COVENANT, TUNNELING INCENTIVE DAN FIRM SIZE</i> TERHADAP KEPUTUSAN PERUSAHAAN MELAKUKAN <i>TRANSFER PRICING</i> PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR	75-89
Mailiana <sup>1</sup> Diana Hayati <sup>2</sup> Penta Lestarini Budiaty <sup>3</sup>	EFEKTIVITAS PEMBAYARAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR MELALUI APLIKASI E-SAMSAT PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH SAMSAT BANJARMASIN 1	90-102
Marli <sup>1</sup> Vika Atinia Anjarweni <sup>2</sup> Widanarni Pudjiastuti <sup>3</sup>	PENGARUH STRUKTUR MODAL, KEBIJAKAN DIVIDEN DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN	103-118
Akhmad Julian Saputra <sup>1</sup> Dewi Setiawati <sup>2</sup> Lusiana pratiwi <sup>3</sup>	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	119-134
Masrani Noor <sup>1</sup> Ni Nyoman Suarniki <sup>2</sup> Citra Khasanah <sup>3</sup>	PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BODY LOTION SCARLET WHITENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA/I ANGKATAN 2019-2022 STIENAS BANJARMASIN)	135-154
Pramita Sukma Wardani <sup>1</sup> Yufenti Oktafiah <sup>2</sup>	DAMPAK PENUTUPAN TIKTOK SHOP TERHADAP OMZET UMKM OFFLINE	155-166
Hayu Afian <sup>1</sup> Amin Wahyudi <sup>2</sup>	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WANITA DALAM MENJALANKAN BISNIS UMKM DI KABUPATEN BOJONEGORO	167-184
Fadhlina <sup>1</sup> Enny Hardi <sup>2</sup> Rifqi Novriyandana <sup>3</sup>	ANALISIS KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE EVA PADA PERUSAHAAN PELAYARAN SEKTOR ENERGI YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2019-2022	185-204
Ferra Maryana <sup>1</sup> Ferly Erwansyah <sup>2</sup>	PENGARUH ROA DAN LABA BERSIH TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUB SEKTOR PULP DAN KERTAS YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018 -2022	205-216
Fatimah <sup>1</sup> Saprudin <sup>2</sup> Muhammad Yasin <sup>3</sup>	PERSPEKTIF GONE THEORY DALAM DETERMINAN ACADEMICAL FRAUD	217-234

**PEDOMAN PENULISAN**

## PENGARUH JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI TASPEN PASURUAN

Dyah Aruning Puspita<sup>1</sup>, Sitti Zulaikhah<sup>2</sup>

Edi Sudiarto<sup>3</sup>

dyahap70@stie-mce.ac.id

STIE Malangkucecwara Malang

### *Abstract*

*This research aims to analyze the influence of career level, work motivation, and compensation on employee performance at Bank Mandiri Taspen Pasuruan.*

*Through a quantitative approach using multiple linear regression analysis, primary data obtained from employee questionnaires and secondary data from related literature.*

*The research results show that career path, work motivation and compensation have a positive and significant influence on employee performance. This indicates that career development policies, high work motivation, and fair compensation are important factors that contribute to improving employee performance. Therefore, companies need to pay attention to and improve policies related to these three factors to ensure the achievement of organizational goals and overall employee satisfaction.*

**Keywords:** *Career Path, Motivation, Compensation, Employee Performance*

### Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jenjang karir, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Taspen Pasuruan.

Melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, data primer yang diperoleh dari kuesioner karyawan dan data sekunder dari literatur terkait,

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa kebijakan pengembangan karir, motivasi kerja yang tinggi, dan kompensasi yang adil adalah faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan kebijakan terkait ketiga faktor ini untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

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

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2011:3), peran aktif karyawan sangat diperlukan dalam menjalankan strategi bisnis yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Anggeline et al., 2019). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyadari peran karyawan dalam kesuksesan perusahaan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka (Rahmania, 2016).

Persaingan dihadapi yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan perkembangan SDM yang dimilikinya. Memanfaatkan SDM secara optimal, perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya karena karyawan yang berkualitas mampu bersaing dengan perusahaan lain dan memiliki kompetensi yang tinggi (Sihombing &

Batoebara, 2019). Pengelolaan SDM ini diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis dan efisien (Eri, 2019). Salah satu fokus utama dari manajer SDM adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas perusahaan (Tampubolon, 2014).

Terdapat berbagai upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti pengadaan jenjang karir, memberikan motivasi, dan memberikan kompensasi yang layak. Jenjang karir dapat memberikan banyak manfaat bagi perusahaan, seperti membawa nama baik perusahaan dan menjadi nilai tambah bagi karyawan secara pribadi (Sunarta, 2007). Pengembangan karir juga menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui informasi, pendidikan, dan bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan.

Setiap karyawan tentu pernah mengalami penat dan jemu dalam bekerja, yang dapat menurunkan kinerja dan motivasi mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kebutuhan karyawan dan memberikan motivasi yang diperlukan (Sunarta, 2007). Motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat mendorong mereka untuk lebih tekun dan giat dalam pekerjaannya. Motivasi perlu menjadi fokus perhatian dalam peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh yang posotif dan signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan
2. Menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### Pengertian Jenjang Karir

Menurut Dalil (2002: 277) “karir merupakan suatu proses yang sengaja diciptakan perusahaan untuk membantu karyawan agar membantu partisipasi ditempat kerja. Sementara itu Glueck (1997: 134) menyatakan karir individual adalah urutan pengalaman yang berkaitan dengan pekerjaan yang dialami seseorang selama masa kerjanya. Sehingga karir individu melibatkan rangkaian pilihan dari berbagai kesempatan, tapi dari sudut pandang organisasi karir merupakan proses regenerasi tugas yang baru. Sedangkan pendapat Ekaningrum (2002:258) karir digunakan untuk menjelaskan orang-orang pada masing-masing peran atau status. Karir adalah semua jabatan (pekerjaan) yang mempunyai tanggung jawab individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku dan motivasi dalam individu.

Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi

yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. Terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang (Fauzi1), yaitu sebagai berikut:

1. Prestasi kerja yang memuaskan.

Pangkal tolak pengembangan karir adalah seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain.

Yang dimaksud di sini adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi.

Merupakan dedikasi seorang pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

5. Dukungan para bawahan.

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh.

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke perusahaan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

### **Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks organisasi. (Omolo, 2015). Menjelaskan bahwa motivasi adalah kunci kesuksesan organisasi dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. (Maduka & Okafor, 2014). Menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang memicu perilaku dan menjaga kemajuan serta arah tindakan individu. Dalam pengertian yang lebih luas, motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan kinerja manusia dalam konteks pekerjaan (Margareth, 2017).

Motivasi kerja didorong oleh kebutuhan individu yang menciptakan kekosongan atau ketidakpuasan, yang

kemudian memotivasi individu untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan memenuhi kebutuhan tersebut (Alam, 2021). Motivasi kerja melibatkan upaya untuk menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja (Ch, n.d.). Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik (Arnando, 2019). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu dan tim. Tingkat motivasi individu dalam melakukan tugas atau pekerjaan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Saraswathi (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan individu untuk melakukan upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola

motivasi kerja karyawan sebagai salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Heryanto, 2021).

### Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologi dalam diri seseorang, sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor (Robbins dan Judge, 2009:230) faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Ekstern
  - a. Lingkungan Kerja
  - b. Pimpinan dan kepemimpinannya
  - c. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
  - d. Dorongan atau bimbingan atasan
2. Faktor Intern
  - a. Pembawaan individu
  - b. Tingkat pendidikan
  - c. Pengalaman masa lampau
  - d. Keinginan atau harapan masa depan

### Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah upah, gaji, dan semua fasilitas lainnya yang merupakan balas jasa atau pembayaran yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada para pekerja atau

karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan mungkin saja perusahaan dapat mempertahankan karyawannya juga. Dikarenakan kompensasi mempunyai arti penting bagi perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Sedarmayanti (2011:239) menyatakan bahwa kompensasi adalah: segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2007:16) menyatakan bahwa kompensasi kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Menurut Wibowo (2007:461) menyatakan bahwa: kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Menurut Andrew di kutip

oleh Mangkunegara (2009:83) menyatakan: Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

a. Faktor intern perusahaan. Misalnya dana perusahaan dan serikat pekerja. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditujukan oleh karyawan. Maka pelaksanaan kompensasi akan semakin baik. Dan dari serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan kompensasi dalam suatu perusahaan. Dimana dapat menjadikan simbol kekuatan karyawan didalam menuntut perbaikan nasib.

b. Faktor pribadi karyawan. Misalnya:

1. Produktifitas kerja. Dimana dipengaruhi oleh prestasi kerja. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda.
2. Posisi dan jabatan. Dimana menunjukkan keberadaan dan

tanggung jawabnya dalam hirarki perusahaan.

3. Pendidikan dan pengalaman. Dimana merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi.
4. Jenis dan sifat pekerjaan. Dimana besarnya kompensasi karyawan yang bekerja di lapangan berbeda dengan perbedaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan manajemen akan berbeda dengan pekerjaan teknis.

### Pengertian kinerja

Menurut Sudarmayanti (2003: 147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum. Sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, sehingga dapat diperoleh informasi tentang tingkat

pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang di ambil (Siagian, 2003: 20-23).

Peningkatan kinerja dalam organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas untuk mencapai tujuan. Timbulnya motivasi pada diri seorang karyawan ditentukan dari adanya kebutuhan hidup. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seorang karyawan akan giat bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya (Rahayu, 2018). Kinerja juga di pengaruhi pendidikan yang dimiliki karyawan.

## METODE

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh signifikan pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu jenjang karir motivasi kerja dan kompensasi

karyawan terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Mandiri Pasuruan. Sumber data data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner yang akan diisi oleh responden yaitu karyawan PT Bank Jatim Probolinggo.
2. Data sekunder merupakan data berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui buku-buku, brosur dan artikel yang didapat dari website yang berkaitan dengan penelitian ini.

Definisi operasional dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Jenjang karir (X1)

Yaitu sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang di peroleh pada tingkatan atau posisi lebih tinggi. Jenjang karir bisa pula berupa

pergerakan didalam maupun diluar industri sejenis.

b. Motivasi (X2)

Adalah pemberian dorongan atau pemeberian motivasi yang dilakukan pada bawahannya.

c. Kompensasi (X3)

adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi / perusahaan tempat bekerja.

d. Kinerja karyawan (Y) yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang

Menurut Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel: Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis data**

**Tabel 1. Pengaruh Jenjang karir, Motivasi kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-10,415	3,700		-2,815	,008
Jenjang Karir	,388	,057	,651	6,797	,000
Motivasi Kerja	,497	,101	,572	4,925	,000
Kompensasi Karyawan	,272	,086	,363	3,147	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### **Sumber: Data Primer Diolah (2023)**

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -10,415 + 0,388 X_1 + 0,497 X_2 + 0,272 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan maka koefisien regresi dapat diuraikan sebagai berikut:

$a = -10,415$  merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel

kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan jika variabel lain (bebas) sama dengan nol atau konstan.  $b_1 = 0,388$  merupakan slope atau koefisien arah variabel jenjang karir( $X_1$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan( $Y$ ), artinya variabel jenjang karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_2 = 0,497$  merupakan slope atau koefisien arah variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan ( $Y$ ), artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$b_3 = 0,272$  merupakan slope atau koefisien arah variabel kompensasi ( $X_3$ ) yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan( $Y$ ), artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank

Mandiri Taspen Pasuruan, jika variabel lainnya dianggap konstan.

$e$  = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

#### **Nilai Koefisien Determinasi (R2)**

Nilai Adj. R. Square (R2) diperoleh hasil sebesar 0,693. Model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh jenjang karir, motivasi kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan sebesar 69,3%, sedangkan sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Nilai Koefisien Determinasi (R2) dapat disajikan dibawah ini:

**Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi (R2)****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 <sup>a</sup>	,720	,693	,550

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Jenjang Karir, Motivasi Kerja

### Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel jenjang karir, motivasi kerja dan kompensasi menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda (R) sebesar 0,849 pada kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

#### Pembahasan

##### **Pengaruh jenjang karir Terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan.**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Artinya bahwa dengan semakin baiknya jenjang karir maka dapat meningkatkan kinerja

karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Salah satu tujuan penting dari organisasi yang dinamis adalah memastikan bahwa orang-orang mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan dan peran mereka untuk mencapai tujuan tersebut organisasi harus peka terhadap kesempatan dan keahlian para karyawannya. Oleh karena itu perlu diadakannya kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga mengakibatkan pengembangan karir bagi karyawan tersebut. Menurut Rivai (2003) mengemukakan bahwa “Tujuan mendasar dari pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh berkembangan dengan

kebutuhan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggoro (2009) dan Verlita Yolandari (2011) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan Artinya bahwa dengan semakin tingginya motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Motivasi seorang berasal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya

kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat bahwa bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Mahardika et al., 2020). Pendapat yang serupa dikemukakan Munandar (2001): “Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang”. Selanjutnya menurut Munandar (2001) menyatakan “Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini

mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hastomo, 2009) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan.**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Artinya bahwa dengan semakin tingginya kompensasi maka maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Suatu pemberian kompensasi baik kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial merupakan faktor penting untuk menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan perusahaan. Menurut Simamora (2006:451), pemberian kompensasi yang sesuai juga dapat meningkatkan dukungan rasa kepuasan karyawan yang secara tidak langsung juga akan meningkatkan gairah kerja

dan keinginan dan keinginan karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Anggoro (2009) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**SIMPULAN DAN SARAN**

**Simpulan**

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara jenjang karir terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Artinya dengan semakin baiknya kebijakan mengenai jejang karir dari perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawanada Bank mandiri Taspen Pasuruan. Artinya dengan semakin tingginya motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mandiri Taspen Pasuruan. Artinya dengan semakin baiknya kebijakan kompensasi dari perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Bank Mandiri Taspen Pasuruan
  - a. Diharapkan pimpinan selalu berupaya untuk memberikan penghargaan atas pencapaian kinerja sehingga para karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja diperusahaan.
  - b. Upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan diharapkan besarnya gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan, agar kebijakan kompensasi yang ditetapkan

perusahaan sesuai dengan harapan karyawan.

2. Bagi pihak lain.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang meliputi: stres kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi dan variabel lain sehingga penelitian ini dapat lebih berkembang.

### DAFTAR PUSTAKA

Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2013) *Organizational Behaviour Fifteenth Edition*. USA: Pearson Education Limited, 2013.

Alam, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar*. Digilib.Unhas.Ac.Id.  
[http://digilib.unhas.ac.id/uploaded\\_files/temporary/DigitalCollection/ZTBIZjcxZWEyYWMzMjNmNGFmNjZhMjYxNTI3Nzc3YjkwOGZkZmZkNw==.pdf](http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/ZTBIZjcxZWEyYWMzMjNmNGFmNjZhMjYxNTI3Nzc3YjkwOGZkZmZkNw==.pdf)

Anggeline, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019).

- Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145–153. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928>
- Ch, H. (n.d.). *MALUKU TENGAH*. 03(02), 49–58.
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi: dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanto, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Nurtanio bandung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(1), 1–25.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137–147. [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org)
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol.4, No. 2, hal. 1–10. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=189462&val=6468&title=PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang>
- Margareth, H. (2017). No Title طرق الـعـربـيـة الـلـغـة تـدرـيـس In Экономика Региона.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Rahayu, K. W. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>

Rahmania, A. F. (2016). Gambaran atas Faktor-Faktor yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Journal*, 1–9.

Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan CV Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.

Sunarta, S. (2007). Menjaga Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 01, 113036.

Tampubolon, H. (2014). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.

Yogi Java Tri Hastomo. (2009). *Hubungan Pelaksanaan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Departemen Human Resource PT Panasonic Shikoku Electronics Batam*. 1–209.