

ABSTRAK

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Teori yang digunakan yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, pengembangan karir dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala *likert*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis jalur (*path analysis*), dan uji hipotesis dengan pengolahan data menggunakan spss versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,572 > 2,032) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,230 > 2,032) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi (X1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,548 > 2,032) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, pengembangan karir (X2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,521 > 2,032) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi (Z) $t_{hitung} > t_{tabel}$ (28,866 > 2,032) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi (X1) melalui motivasi (Z) hasil pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung artinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir (X2) melalui motivasi (Z) hasil pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung artinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran dalam penelitian ini, diharapkan agar Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang lebih memperhatikan dalam penempatan karyawan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir.

ABSTRACT

Every company will always try to improve employee performance, with the hope that the company's goals will be achieved. The theory used is the theory of human resource management. This study aims to determine whether compensation, career development, and motivation as intervening variables affect employee performance at Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang.

The method used in this research is a quantitative method. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The sample in this study were 37 respondents with a sampling technique using the saturated sample method. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis, path analysis, and hypothesis testing by processing data using SPSS version 26.

The research results show that compensation (X1) t count $>$ t table (10.572 $>$ 2.032) has a positive and significant effect on employee performance, career development (X2) t count $>$ t table (3.230 $>$ 2.032) has a positive and significant effect on employee performance, compensation (X1) t count $>$ t table (2.548 $>$ 2.032) positive and significant effect on motivation, career development (X2) t count $>$ t table (2,521 $>$ 2.032) positive and significant effect on motivation, motivation (Z) t count $>$ t table (28.866 $>$ 2.032) positive and significant effect on employee performance, compensation (X1) for motivation (Z) results of direct influence $<$ indirect influence means that it has a effect on employee performance, career development (X2) for motivation (Z) result of direct influence $<$ indirect influence means that it has a effect on employee performance.

Suggestions in this study, it is hoped that Bank Sumsel Babel Syariah KC Palembang pays more attention to the placement of employees and the compensation given to employees.

Keywords : *Employee Performance, Motivation. Compensation, Career Depelopment,*