

PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT PADMA DI DENPASAR

Luh Gede Vania Utami

Universitas Warmadewa, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Jurusan Manajemen. Indonesia.

Email : vaniautami07@gmail.com

How to cite (in APA style):

Luh Gede Vania Utami. (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar. *Warmadewa Management and Business Journal*, 3(2) pp.100-109.

ABSTRAK

Judul skripsi ini adalah Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar. Populasi di PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar adalah semua karyawan yang berjumlah 58 orang yang selanjutnya menjadi responden diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan bersifat kuantitatif serta sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 54 responden. Teknik analisis data berdasarkan tahapan uji asumsi klasik, serta menggunakan analisis regresi linear berganda hingga koefisien determinasi, uji t, uji F melalui Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Version 25.0 for windows. Hasil analisis secara simultan menunjukkan hasil pengolahan data diperoleh F-hitung = 16,563 lebih besar dari nilai F-tabel = 2,79 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ hal ini berarti, secara simultan komunikasi (X1), motivasi intrinsik (X2), dan kompensasi finansial (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah teruji kebenarannya atau diterima. Hasil analisis secara parsial variabel komunikasi (X1) didapatkan nilai t-hitung 4,085 lebih besar dari t-tabel 2,00856 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), untuk variabel motivasi intrinsik (X2) didapatkan nilai t-hitung 3,863 lebih besar dari t-tabel 2,00856 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga motivasi intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel kompensasi finansial (X3) didapatkan nilai t-hitung 4,032 lebih besar dari t-tabel 2,00856 dengan signifikansi 0,012 < 0,05 sehingga kompensasi finansial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kemajuan ilmu pengetahuan, perkembangan dan teknologi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus digunakan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan yang dibidik. Manajemen sumber daya manusia adalah proses atau tindakan untuk menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan perusahaan itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia juga mengatur tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, langkah utama yang harus dilakukan perusahaan adalah berupaya meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional diperlukan tindakan yang spesifik, konsisten dan berkesinambungan. Pekerjaan spesifik yang dapat mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pegawai yang profesional meliputi komunikasi, motivasi intrinsik dan kompensasi finansial. Ketiga faktor tersebut dinilai sangat menentukan, karena jika diperhatikan dan dilakukan dengan baik akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia atau kinerja karyawan.

Motivasi terkuat berasal dari motivasi karyawan itu sendiri yaitu motivasi intrinsik. Untuk memaksimalkan peran motivasi internal, manajemen pertama-tama harus memenuhi apa yang dianggap sebagai kompensasi yang adil. Motivasi dari dalam berasal dari penyelesaian pekerjaan, baik karena memenuhi kebutuhan, atau kemungkinan untuk mencapai tujuan, atau karena memberikan harapan positif tertentu di masa depan, misalnya, merasa memiliki kesempatan untuk mencapai tujuan mereka. Raih realisasi diri terbesar mereka. Komunikasi di perusahaan ini sangat baik. Hal ini terlihat dari pertemuan dan acara yang rutin dilakukan, meski tidak semua karyawan hadir. Motivasi intrinsik juga terkait dengan kehadiran. Secara umum dapat dikatakan bahwa jika motivasi intrinsik tinggi maka tingkat ketidakhadiran akan rendah. Tingkat absensi karyawan PT. BPR Padma di Denpasar berfluktuasi setiap bulan pada tahun 2019, dengan tingkat absensi rata-rata 0,79%. Tingkat ketidakhadiran di bawah rata-rata 2-3% masih dianggap baik, sedangkan tingkat ketidakhadiran 15-20% sudah menunjukkan gejala yang sangat parah. Kompensasi finansial yang diterima karyawan PT. BPR Padma di Denpasar bukanlah pilihan terbaik. Karyawan memberikan gaji pokok berdasarkan posisi masing-masing, jenis pekerjaan, masa kerja, tanggung jawab pekerjaan dan evaluasi kinerja. Sumber gaji karyawan PT. BPR Padma diperoleh dari keuntungan yang besarnya ditentukan sesuai dengan jabatan dan kinerja masing-masing pegawai. Tunjangan makan untuk setiap karyawan berdasarkan hari kerja sebenarnya adalah Rp10.000, dan tunjangan transportasi untuk setiap karyawan berdasarkan hari kerja sebenarnya adalah Rp10.000. Perusahaan akan menanggung 80% dari tunjangan kesehatan, dan 20% dari gaji karyawan akan dipotong. Bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan.

Jumlah simpanan dan kredit dari tahun 2015 hingga 2017 mencapai target yang direncanakan, namun pada tahun 2018 dan 2018 jumlah simpanan berupa tabungan dan simpanan tetap hanya mencapai 93,2% pada tahun 2018, dan mengalami penurunan pada tahun 2019 menjadi 89,2%. Sementara itu, jumlah kredit yang diberikan dalam bentuk fasilitas kredit hanya mencapai 94,7% pada 2018, namun turun menjadi 92,4% pada 2019.

Berkenaan dengan kesalahan bawahan yang menunda pekerjaan dan melanggar prosedur kerja, kemungkinan besar pemimpin tidak akan menunjukkan sikap kasar atau sombong, yang mengarah pada kinerja mereka yang kurang optimal. Karyawan masih mengeluh tentang pemberian kompensasi finansial. Karyawan tidak puas dengan tunjangan transportasi sebesar Rp 10.000 per hari kerja dan berharap dapat meningkatkan Rp 12.000 per hari kerja karena sebagian besar karyawan melakukan perjalanan jauh ke tempat kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut [Husnaini Usman \(2014:470\)](#), Komunikasi mengacu pada pengiriman atau penerimaan pesan secara langsung atau tidak langsung dari satu orang ke orang lain dalam bahasa tertulis, verbal atau non-verbal. Orang yang berkomunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang dapat berkomunikasi secara efektif disebut komunikator. Komunikator adalah orang yang dapat secara langsung maupun tidak langsung menyampaikan informasi atau berita kepada orang lain secara tertulis, lisan, atau non-verbal, sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan penyedia informasi. Di sisi lain, ia dapat secara langsung maupun tidak langsung menerima informasi yang disampaikan kepadanya atau orang lain secara tertulis, lisan maupun non-verbal.

Adapun indikator dari variabel komunikasi Menurut [Wardhani \(2016:7\)](#) adalah sebagai berikut:

1. Kepercayaan dengan sesama dengan pegawai.
2. Rekan kerja dapat bergaul dengan baik.
3. Hubungan dengan rekan memuaskan.
4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat.

Motivasi Intrinsik

Motivasi dalam sebuah organisasi mempunyai peranan penting, oleh sebab itu benar-benar harus diperhatikan agar dapat diukur dampak kebijakan motivasi terhadap karyawan. Di bawah ini akan diuraikan beberapa pengertian motivasi. Menurut [Sudiro \(2018:29\)](#) mengatakan motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Adapun menurut [Darojat, 2015:193](#) menyebutkan indikator-indikator untuk mengukur motivasi intrinsik adalah sebagai berikut:

1. Pencapaian prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan (*recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*work inself*)
4. Tanggung jawab (*responsibilities*)
5. Kemajuan (*advancement*)

Kompensasi Finansial

Menurut Wirawan [\(2015:372\)](#), kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima dalam bentuk uang dan dapat diuangkan. Kompensasi finansial terdiri atas dua bagian yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Adapun indikator dari kompensasi finansial menurut Menurut Badriyah [\(2016:154\)](#) adalah sebagai berikut:

1. Gaji/upah.
2. Insentif.
3. Tunjangan.
4. Bonus.
5. Fasilitas.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut [Simanjutak dan Widodo \(2015:131\)](#), Kinerja adalah tingkat yang dicapai sebagai hasil dari melakukan tugas tertentu. Kinerja juga

merupakan pencapaian suatu tujuan yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu atau suatu tugas yang harus diselesaikan atau tingkat pekerjaan seseorang.

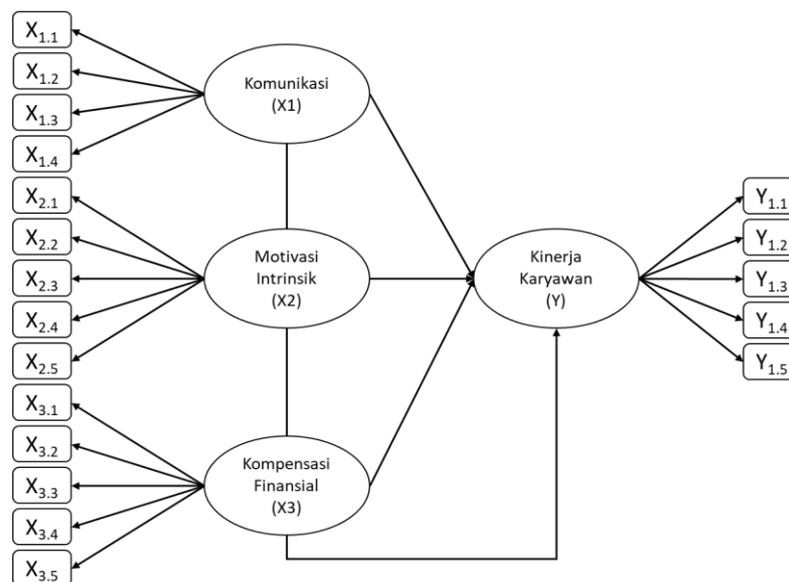
Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut [Noe et al \(dalam Priansa, 2016:217\)](#) adalah:

1. *Quantity of Work* (kuantitas pekerjaan).
2. *Quality of Work* (kualitas pekerjaan).
3. *Depandability* (kemandirian).
4. *Intitiative* (inisiatif).
5. *Adaptability* (adaptasi).

Kerangka Berpikir

Kerangka konsep atau kerangka berpikir merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Dalam kerangka konsep akan ditunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Hubungan antara variabel komunikasi dan kinerja karyawan, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan, kompensasi finansial dan kinerja karyawan. Kerangka konsep ini dinyatakan dalam bentuk skema sederhana tetapi utuh yang memuat pokok-pokok unsur penelitian dan tata hubungan antara pokok- pokok unsur penelitian tersebut. Skema kerangka konsep dari penelitian ini dapat dijabarkan seperti berikut:

Gambar 1 Kerangka Berpikir



Sumber: Gambar diolah, 2020.

Hipotesis penelitian

H1: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Komunikasi, motivasi intrinsik dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma yang beralamat di Jl. Raya Sesetan No. 324 Denpasar. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh sumber daya manusia yang terlibat di dalam PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar yang berjumlah 58 orang. Dengan pertimbangan tidak melibatkan pemimpin sebanyak 4 orang, sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan sebanyak 54 orang. Jenis data pada penelitian ini terdapat data kuantitatif yaitu jumlah karyawan, tingkat absensi karyawan, kompensasi karyawan, dan skor kuisisioner komunikasi, motivasi intrinsik, dan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar, data kualitatif yaitu data berupa pernyataan atau informasi dari perusahaan baik secara lisan maupun tulisan, seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, kualitas kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar, data primer yaitu jawaban-jawaban dari kuisisioner mengenai perasaan atau kepuasan terhadap komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial maupun berkaitan dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Perkreditan Rakyat di Denpasar dan data sekunder yaitu kutipan atau data bersangkutan yang dapat digunakan, seperti data dari kantor yaitu sejarah singkat perusahaan, job description, jumlah karyawan, data absensi karyawan, tingkat gaji, tunjangan, dan bonus karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode observasi, kuisisioner, wawancara dan studi dokumentasi.

Berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian, analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Model analisis ini digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun model analisis dari regresi linear berganda yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Komunikasi

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi Intrinsik

β_3 = Koefisien Regresi Kompensasi Finansial

X1 = Variabel independen Komunikasi

X2 = Variabel independen Motivasi Intrinsik

X3 = Variabel independen Kompensasi Finansial

e = *Error term* yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dari 54 orang responden melalui penyebaran kuisisioner yang dilaksanakan selama tiga hari. Responden merupakan karyawan yang bekerja pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma. Pemaparan dari tabel 5 berikut ini meliputi tiga karakteristik responden yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

Tabel 5 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	57%
		Perempuan	23	43%
2	Usia	21-30	25	46%
		31-40	28	52%
		41-50	1	2%
3	Tingkat Pendidikan	SMA	22	41%
		S1	32	59%

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil uji instrumen dengan penyebaran kuesioner pada 54 responden maka seperti tabel 6 dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel Keselamatan & Kesehatan Kerja, Motivasi Kerja dan Efikasi Diri valid dan reliabel karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,308 dan *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

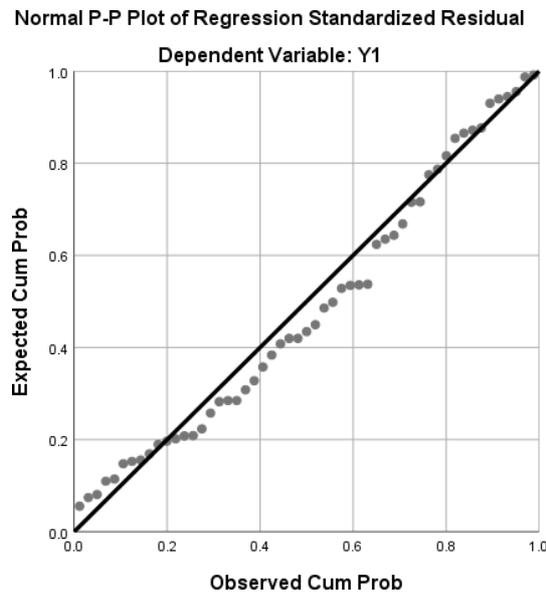
Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Komunikasi (X ₁)	X _{1.1}	0,891	Valid	0,925	Reliabel
	X _{1.2}	0,917	Valid		
	X _{1.3}	0,912	Valid		
	X _{1.4}	0,899	Valid		
Motivasi Intrinsik (X ₂)	X _{2.1}	0,727	Valid	0,763	Reliabel
	X _{2.2}	0,661	Valid		
	X _{2.3}	0,649	Valid		
	X _{2.4}	0,729	Valid		
	X _{2.5}	0,808	Valid		
Kompensasi Finansial (X ₃)	X _{3.1}	0,880	Valid	0,898	Reliabel
	X _{3.2}	0,825	Valid		
	X _{3.3}	0,804	Valid		
	X _{3.4}	0,837	Valid		
	X _{3.5}	0,867	Valid		
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,802	Valid	0,867	Reliabel
	Y _{1.2}	0,869	Valid		
	Y _{1.3}	0,726	Valid		
	Y _{1.4}	0,834	Valid		
	Y _{1.5}	0,810	Valid		

Sumber: Data diolah 2020.

Hasil uji normalitas yang ditampilkan pada gambar 2 grafik plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dilanjutkan karena memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel 7 dapat dilihat bahwa seluruh variabel X memiliki nilai tolerance > 0,10 begitu pula seluruh variabel X memiliki nilai VIF <10. Dapat dikatakan model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

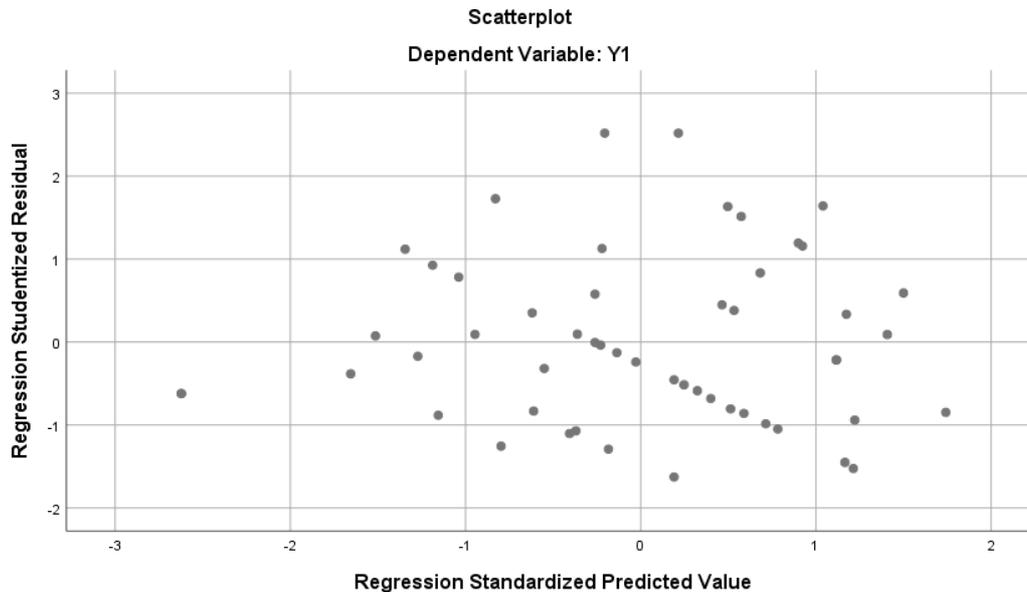
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.528	2.817		3.737	.000		
	X ₁	.384	.094	.428	4.085	.000	.925	1.082
	X ₂	.411	.106	.404	3.863	.000	.926	1.079
	X ₃	.397	.082	.437	4.032	.012	.972	1.029

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2020.

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3 dapat dilihat titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dapat dikatakan model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel 8 dapat dihasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 10,528 + 0,384X_1 + 0,411X_2 + 0,397X_3 + e$$

Dengan pembahasan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar 10,528 yang memiliki makna bahwa apabila variabel komunikasi, motivasi intrinsik dan kompensasi finansial pada angka nol (0) maka kinerja karyawan akan sebesar konstan yaitu 10,528.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi adalah sebesar 0,384 artinya apabila variabel komunikasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,149. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00856 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₁ dapat diterima. Hal ini berarti komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi motivasi intrinsik adalah sebesar 0,411 artinya apabila variabel motivasi intrinsik meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,411. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00856 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₂ dapat diterima. Hal ini berarti motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai koefisien regresi efikasi diri adalah sebesar 0,397 artinya apabila variabel kompensasi finansial meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,397. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,00856 atau nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan dalam penelitian ini H₀ ditolak dan H₃ dapat diterima. Hal ini berarti kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil uji F yang ditampilkan pada tabel 8. menunjukkan bahwa nilai F hitung = 16,563 dan nilai sig = 0,000. Nilai sig < α (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₄ dapat diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan) komunikasi,

motivasi intrinsik dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Hasil uji determinasi yang ditampilkan pada tabel 8. dapat dilihat bahwa besarnya (R^2) adalah 0,503, dapat dikatakan besarnya pengaruh variabel komunikasi, motivasi intrinsik dan kompensasi finansial terhadap variabel kinerja karyawan adalah 50,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,3\% = 49,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	10.528	2.187		3.737	.000
Komunikasi (X1)	.384	.094	.428	4.085	.000
Motivasi Intrinsik (X2)	.411	.106	.404	3.863	.000
Kompensasi Finansial (X3)	.397	.437	.437	4.032	.012
R Square			.503		
Adjusted R Square			.473		
F Statistik			16.563		
Signifikansi Uji F			.000		

Sumber: Data diolah, 2020.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Peneliti mengambil kesimpulan dari hasil analisis dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh hasil survey dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan pembahasan peneliti dalam melakukan penelitian tentang pengaruh komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.
2. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.
3. Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.
4. Komunikasi, motivasi intrinsik dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar.

Saran

1. Komunikasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar secara keseluruhan sudah cukup baik, namun dalam beberapa kegiatan perusahaan perlu diperhatikan dan dievaluasi lagi khususnya kepercayaan antar pegawai, dalam penerapannya untuk meningkatkan tingkat kepercayaan antar pegawai, peneliti memberi saran untuk lebih mempererat hubungan antar pegawai dengan beberapa kegiatan seperti liburan outbound bersama ataupun dengan program pelatihan.
2. Motivasi intrinsik pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar secara keseluruhan sudah cukup baik, peneliti dapat memberi saran agar perusahaan lebih memberikan pengakuan atau pujian atas prestasi kerja karyawan agar karyawan lebih

berusaha dan lebih bertanggung jawab lagi dalam melaksanakan tugasnya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

3. Kompensasi finansial pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar secara keseluruhan sudah cukup baik, peneliti dapat memberi saran untuk lebih memperhatikan dalam pemberian tunjangan dan bonus kerja karena pada kenyataannya karyawan masih belum merasa puas dengan pembagian tunjangan dan bonus kerja.
4. Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar secara keseluruhan sudah cukup baik, peneliti dapat memberi saran untuk mengadakan pelatihan kinerja karena masih terdapat karyawan yang belum mampu mengelola inisiatif dan belum yakin dengan kemampuan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- [Agung, H. \(2014\). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. AXA Finansial Indonesia Cabang Malang*. Universitas Brawijaya, Malang.](#)
- [Agusta, L., Sutanto, M., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. \(2013\). *Karyawan Cv Haragon Surabaya. Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya, 1\(3\), 9.*](#)
- [Fauziyyah, A. \(2017\). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah \(Persero\) Tbk. Kantor Cabang Palembang*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang.](#)
- [Kurniawati, R. A. \(2019\). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Ratu Mas Denpasar*. Universitas Warmadewa, Denpasar.](#)
- [Sugiarta, I. P. D. \(2019\). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Krida Mandiri di Darmasaba-Badung*. Universitas Warmadewa, Denpasar.](#)
- [Susanti, S. \(2019\). *Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Studi Kasus BTN Syariah Kc Solo*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.](#)
- [Suwati, Y. \(2013\). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. 1\(1\), 41–55.*](#)
- [Sriwahyuni, P. H. \(2020\). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GMF Aeroasia di Bandar Internasional Ngurah Rai Denpasar*. Universitas Warmadewa, Denpasar.](#)
- [Widana, G. \(2019\). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Pedungan*. Universitas Warmadewa, Denpasar.](#)