

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPB NBP 20

Enda Natasya Br Kembaren ^{1*}, Sondang N.B Marbun ², Kristanty Marina Natalia Nadapdap ³

^{1, 2, 3} Universitas Methodist, Indonesia

* endanatasya7@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam kesuksesan organisasi, terutama di sektor Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. PT. BPR NBP 20 menghadapi tantangan dalam pengelolaan kinerja karyawan, dengan data pra survei menunjukkan hanya 48% karyawan merasa sistem kompensasi sudah sesuai, 48% merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, dan hanya 48% menganggap pelatihan yang diberikan relevan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 20. Penelitian menggunakan metodologi deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. BPR NBP 20 yang berjumlah 43 orang. Metode *sampling* jenuh digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala *Likert* 5 poin yang telah diuji validitas (r hitung $> 0,301$) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha* $> 0,60$). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan *software* SPSS versi 25, meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), uji t , uji F , dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi (t -hitung (2,287) $> t$ -tabel (2,022), sig. (0,028), motivasi intrinsik t -hitung (2,611) $> t$ -tabel (2,022), sig. (0,013), dan pelatihan kerja t -hitung (7,827) $> t$ -tabel (2,022), sig. 0,000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F -hitung 31,109 $> F$ -tabel 2,85, sig. 0,000) dengan kontribusi 68,3% (*Adjusted R*² = 0,683). Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT BPR NBP 20 untuk mengoptimalkan sistem kompensasi, meningkatkan motivasi intrinsik, dan mengembangkan program pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi Intrinsik, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keunggulan tersebut adalah optimalisasi kinerja sumber daya manusia melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya (Alfandi, 2018). Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan dengan talenta unggul serta kemampuan bekerja sama dalam tim, berinovasi, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi isu strategis yang harus diperhatikan secara serius oleh manajemen organisasi (Sutrisno, 2019).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang berdampak langsung pada pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja yang baik tercermin dari produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, serta perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pengembangan sumber daya manusia serta menimbulkan kerugian finansial dan penurunan reputasi perusahaan. Dalam sektor perbankan, isu kinerja karyawan menjadi semakin krusial karena kualitas layanan sangat menentukan tingkat kepercayaan nasabah (Hasibuan, 2019).

Sektor perbankan, khususnya Bank Perkreditan Rakyat (BPR), menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia. BPR sebagai lembaga keuangan mikro memiliki karakteristik operasional yang berbeda dengan bank umum, di mana interaksi personal dengan nasabah dan pelayanan prima menjadi kunci utama. Kondisi ini menuntut karyawan BPR tidak hanya memiliki kompetensi teknis perbankan, tetapi juga motivasi kerja yang kuat serta kemampuan interpersonal yang baik. Dengan demikian, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan BPR perlu mendapat perhatian khusus.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal (Mondy & Martocchio, 2016). Penelitian lain menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan, khususnya pada bank umum (Ernawati et al., 2023). Selain kompensasi, motivasi intrinsik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik mendorong individu untuk bekerja karena adanya kepuasan, makna, dan tantangan yang dirasakan dalam pekerjaan itu sendiri (Sardiman, 2018).

Karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten, kreatif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang hanya termotivasi secara ekstrinsik (Ryan & Deci, 2020). Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan yang dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Dessler, 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Duli, 2019). Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, masih terdapat keterbatasan dalam konteks penelitian. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada bank umum atau organisasi berskala besar, sementara kajian empiris yang secara khusus meneliti BPR masih relatif terbatas. Padahal, BPR memiliki karakteristik operasional dan struktur organisasi yang berbeda, sehingga dinamika faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan berpotensi tidak sepenuhnya sama.

Penelitian terdahulu cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara parsial atau hanya mengombinasikan dua variabel, sementara penelitian yang mengintegrasikan kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja secara simultan dalam satu model penelitian masih jarang dilakukan, khususnya dalam konteks BPR. Interaksi dan potensi sinergi antarvariabel tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan juga belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Berdasarkan data pra-survei yang dilakukan, terdapat sejumlah permasalahan yang mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pada aspek kompensasi, hanya 48% responden menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan telah sesuai, sementara 52% responden menyatakan sebaliknya.

Sebagian karyawan menilai bahwa insentif yang diberikan belum sepenuhnya mencerminkan kinerja individual serta kurangnya transparansi dalam penyampaian informasi terkait sistem gaji dan tunjangan.

Karyawan merasa puas atas pencapaian pribadi dalam menyelesaikan tugas (52%), masih terdapat 48% karyawan yang merasa kontribusinya kurang mendapatkan penghargaan dari manajemen. Rendahnya keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan turut memperkuat persepsi tersebut dan berpotensi berdampak negatif terhadap rasa tanggung jawab serta keterikatan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, pada aspek pelatihan kerja, hanya 48% karyawan yang menilai bahwa pelatihan yang diberikan relevan dan bermanfaat. Pelatihan yang bersifat umum, kurang sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan, serta keterbatasan pengalaman praktis instruktur di bidang perbankan menjadi beberapa catatan penting. Sementara itu, pada aspek kinerja karyawan, hasil pra-survei menunjukkan distribusi yang relatif seimbang antara karyawan yang merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik (50%) dan yang belum optimal (50%), yang mengindikasikan adanya permasalahan dalam konsistensi kinerja dan efektivitas operasional.

Berdasarkan gap penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT BPR NBP 20 yang berlokasi di Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan pada BPR regional. Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian komprehensif yang mengintegrasikan tiga variabel utama kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja dalam satu model penelitian pada konteks BPR, yang memiliki karakteristik berbeda dengan bank umum. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris terkait praktik pengelolaan sumber daya manusia pada BPR regional, khususnya PT BPR NBP 20, yang masih relatif jarang dikaji dalam penelitian sebelumnya.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini didasarkan pada beberapa teori utama: *Expectancy Theory* oleh Vroom (1964) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan individu terhadap hasil yang akan diperoleh dari usaha yang dilakukan; *Self-Determination Theory* oleh Deci & Ryan (2017) yang menjelaskan pentingnya motivasi intrinsik dalam menghasilkan kinerja yang optimal dan berkelanjutan; dan *Human Capital Theory* yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20; (2) pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20; (3) pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20; dan (4) pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR NBP 20. Hipotesis penelitian ini yaitu: (1) H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20; (2) H2: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20; (3) H3: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20; (4) H4: Kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kuantitatif didasarkan pada ideologi positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data kuantitatif atau statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2016). Penelitian ini bersifat eksplanatori, yaitu bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen yang meliputi kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja dengan variabel dependen berupa kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT BPR NBP 20 Deli Tua yang beralamat di Jl. Besar Delitua No. 8, Kecamatan Delitua, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2024. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa PT BPR NBP 20 merupakan salah satu Bank Perkreditan Rakyat yang aktif beroperasi di wilayah Sumatera Utara dan memiliki karakteristik yang representatif untuk dijadikan objek penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di sektor BPR.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua yang berjumlah 43 orang, yang mencakup berbagai tingkatan jabatan dan unit kerja, seperti teller, *customer service*, *account officer*, bagian operasional, bagian kredit, dan manajemen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2016). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel untuk meningkatkan akurasi dan representativitas hasil penelitian.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala *Likert* lima poin. Kuesioner terdiri atas lima bagian utama, yaitu identitas responden, pernyataan terkait variabel kompensasi (X_1) sebanyak lima item, variabel motivasi intrinsik (X_2) sebanyak lima item, variabel pelatihan kerja (X_3) sebanyak lima item, serta variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak lima item. Skala *Likert* yang digunakan terdiri atas kategori Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Setiap item pernyataan disusun berdasarkan indikator variabel yang diadopsi dari teori dan penelitian terdahulu yang relevan. Indikator variabel kompensasi mencakup gaji pokok, insentif, tunjangan, keadilan kompensasi, dan kesesuaian dengan kinerja (Milkovich et al., 2020).

Indikator variabel motivasi intrinsik mengacu pada teori *self-determination* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan, meliputi otonomi, kompetensi, keterkaitan, kepuasan kerja, dan pencapaian pribadi (Deci & Ryan, 2017). Indikator variabel pelatihan kerja mencakup relevansi materi, metode pelatihan, instruktur, fasilitas, dan penerapan hasil pelatihan (Noe et al., 2020; Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Sementara itu, indikator variabel kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian, dan dampak interpersonal (Bernardin & Russell, 2013).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Prosedur pengumpulan data diawali dengan pengajuan surat izin penelitian kepada manajemen PT BPR NBP 20 Deli Tua. Setelah memperoleh izin, peneliti melakukan sosialisasi kepada responden mengenai tujuan penelitian serta memberikan penjelasan terkait tata cara pengisian kuesioner. Selanjutnya, kuesioner disebarikan secara langsung kepada seluruh responden dan diberikan waktu pengisian selama dua hingga tiga hari kerja. Setelah kuesioner dikembalikan, peneliti melakukan pemeriksaan kelengkapan jawaban untuk memastikan seluruh item pernyataan telah diisi secara lengkap.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan jumlah karyawan. Data sekunder digunakan untuk melengkapi informasi dan memberikan konteks yang lebih komprehensif terhadap hasil analisis data primer. Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta deskripsi masing-masing variabel penelitian. Analisis statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 25.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji melalui uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan membandingkan nilai r -hitung dan r -tabel. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r -tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah sampel sebanyak 43 responden, nilai r -tabel yang digunakan adalah 0,301. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan analisis grafik *P-P plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, di mana model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan analisis *scatterplot* dan uji *Glejser*, dengan kriteria nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi dinyatakan dalam persamaan: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Keterangan: Y = Kinerja Karyawan, a = Konstanta, b_n = Koefisien regresi ($n = 1,2,3$), X_1 = Kompensasi, X_2 = Motivasi Intrinsik, X_3 = Pelatihan Kerja, dan E = *Error term*

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*. Suatu item pernyataan dinyatakan valid jika nilai r -hitung > r -tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan jumlah sampel 43 responden dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh r -tabel sebesar 0,301. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r -hitung > r -tabel (0,301) dan nilai signifikansi < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1.1	0,743	0,301	0,000	Valid
	X1.2	0,782	0,301	0,000	Valid
	X1.3	0,756	0,301	0,000	Valid
	X1.4	0,701	0,301	0,000	Valid
	X1.5	0,689	0,301	0,000	Valid
Motivasi Intrinsik (X ₂)	X2.1	0,678	0,301	0,000	Valid
	X2.2	0,724	0,301	0,000	Valid
	X2.3	0,695	0,301	0,000	Valid
	X2.4	0,712	0,301	0,000	Valid
	X2.5	0,658	0,301	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X ₃)	X3.1	0,789	0,301	0,000	Valid
	X3.2	0,834	0,301	0,000	Valid
	X3.3	0,767	0,301	0,000	Valid
	X3.4	0,745	0,301	0,000	Valid
	X3.5	0,798	0,301	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,721	0,301	0,000	Valid
	Y.2	0,756	0,301	0,000	Valid
	Y.3	0,784	0,301	0,000	Valid
	Y.4	0,698	0,301	0,000	Valid
	Y.5	0,743	0,301	0,000	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,834	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X ₂)	0,789	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X ₃)	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel dan konsisten untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji kontribusi setiap variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	2.722	.194		14.050	.000
Kemampuan Kerja	.056	.024	.199	2.287	.028
Sistem Rekrutmen	.088	.034	.236	2.611	.013
Kecerdasan Emosional	.260	.033	.707	7.827	.000

a. *Dependent Variable* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 3, variabel kompensasi menunjukkan nilai *t*-hitung (2,287) > *t*-tabel (2,022) dengan tingkat signifikansi (0,028) < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PT BPR NBP 20 Deli Tua. Selanjutnya, variabel motivasi intrinsik memiliki nilai t-hitung (2,611) > t-tabel (2,022) serta tingkat signifikansi (0,013) < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua. Sementara itu, variabel pelatihan kerja menunjukkan nilai t-hitung (7,827) > t-tabel (2,022) dengan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua, serta menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dalam model penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Dimana, hasil uji F ini disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.467	3	.156	31.109	.000 ^b
	Residu	.195	39	.005		
	Total	.663	42			

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Kompensasi, Motivasi Intrinsik.

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 4, diperoleh nilai F-hitung (31,109) > F-tabel (2,85) dengan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua.

Analisis Koefisien Determination (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan kemampuan model yang semakin baik dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determination (R²)

Model Summary ^a				
Model	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.705	.683	.070772763732614

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Kemampuan Kerja, Sistem Rekrutmen
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 5, diperoleh nilai Adjusted R Square (0,683). Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 68,3% variasi kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja dalam model penelitian. Adapun sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua

Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua. Hal ini dibuktikan oleh nilai t-hitung (2,287) > t-tabel (2,022) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,028 < 0,05. Temuan ini

mengindikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang diterima karyawan diikuti oleh peningkatan kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan ataupun di PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda (Ernawati et al., 2023; Yulia et al., 2025). Pemberian kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, dan bonus dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Kompensasi yang adil dan kompetitif juga meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga menurunkan tingkat *attrition*.

Berdasarkan konteks PT BPR NBP 20, kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji pokok, tetapi juga mencakup insentif berbasis kinerja, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, serta bonus tahunan. Dengan demikian, kompensasi terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan PT BPR NBP 20.

Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -hitung (2,611) > t -tabel (2,022) serta tingkat signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amelia & Rizki, 2021). Motivasi intrinsik yang bersumber dari kepuasan kerja, rasa tanggung jawab, dan keinginan untuk berkembang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal tanpa bergantung sepenuhnya pada imbalan finansial. Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menekankan bahwa motivasi intrinsik cenderung menghasilkan kinerja yang lebih berkelanjutan dibandingkan motivasi ekstrinsik (Deci & Ryan, 2017).

Berdasarkan konteks PT BPR NBP 20, karyawan yang merasa dipercaya, diberi otonomi, serta mendapatkan pengakuan atas kontribusinya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan motivasi intrinsik guna meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh paling kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR NBP 20, yang ditunjukkan oleh nilai t -hitung tertinggi (7,827) dibandingkan variabel lainnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa investasi pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara signifikan (Noe et al., 2020). Pelatihan kerja membekali karyawan dengan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi baru yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, serta meminimalkan kesalahan.

Dalam industri perbankan, termasuk BPR, karyawan dihadapkan pada dinamika regulasi, perkembangan teknologi keuangan, serta tuntutan pelayanan nasabah yang semakin kompleks, sehingga pelatihan menjadi kebutuhan yang krusial. Model evaluasi pelatihan menekankan bahwa efektivitas pelatihan tidak hanya bergantung pada penyampaian materi, tetapi juga pada relevansi materi, metode pelatihan, serta transfer pembelajaran ke dalam praktik kerja sehari-hari (*transfer of training*) (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016). Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga memperkuat kepercayaan diri karyawan, yang selanjutnya dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Intrinsik, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR NBP 20 Deli Tua. Hal ini dibuktikan oleh nilai $F\text{-hitung}$ (31,109) > $F\text{-tabel}$ (2,85) dengan tingkat signifikansi (0,000) < 0,05. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan pelatihan secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Duli, 2019). Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan memperkuat satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang komprehensif melalui penerapan kompensasi yang adil, penguatan motivasi intrinsik, dan penyediaan pelatihan yang berkelanjutan akan memberikan dampak yang lebih optimal dibandingkan penerapan parsial. Perspektif manajemen sumber daya manusia kontemporer juga menekankan bahwa motivasi berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pelatihan, kompensasi, dan kinerja karyawan (Gautam & Basnet, 2020).

Berdasarkan konteks PT BPR NBP 20, kompensasi yang kompetitif menciptakan rasa dihargai, yang selanjutnya memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk berkembang dan berprestasi. Pelatihan yang diberikan tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan, sehingga mendorong loyalitas dan motivasi kerja. Interaksi ketiga variabel ini membentuk suatu siklus positif yang berkelanjutan dalam peningkatan kinerja. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 68,3% menunjukkan bahwa hampir 70% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja. Sisanya, sebesar 31,7%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik individu karyawan.

Temuan ini memperkuat *Human Capital Theory* yang menekankan pentingnya investasi dalam pengembangan sumber daya manusia sebagai strategi utama untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, PT BPR NBP 20 disarankan untuk terus mengelola ketiga aspek tersebut secara terintegrasi melalui kebijakan kompensasi yang kompetitif, program pelatihan yang relevan dengan perkembangan industri perbankan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya motivasi intrinsik karyawan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh nilai $t\text{-hitung}$ (2,287) > $t\text{-tabel}$ (2,022) dengan tingkat signifikansi 0,028 < 0,05. Motivasi intrinsik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-hitung}$ (2,611) > $t\text{-tabel}$ (2,022) dan signifikansi 0,013 < 0,05. Selanjutnya, pelatihan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan kekuatan paling dominan dibandingkan variabel lainnya, yang ditunjukkan oleh nilai $t\text{-hitung}$ (7,827) > $t\text{-tabel}$ (2,022) serta signifikansi 0,000 < 0,05. Secara simultan, kompensasi, motivasi intrinsik, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR NBP 20 Deli Tua. Hal ini dibuktikan oleh nilai $F\text{-hitung}$ (31,109) > $F\text{-tabel}$ (2,85) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,683 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan 68,3% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen PT BPR NBP 20. Pertama, perusahaan perlu mengoptimalkan sistem kompensasi dengan memastikan keadilan internal dan daya saing eksternal, serta meningkatkan transparansi dalam sistem pemberian gaji dan tunjangan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya terbatas pada satu BPR, yaitu PT BPR NBP 20 Deli Tua, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas ke seluruh BPR. Kedua, penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, sementara masih terdapat 31,7% variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian dengan melibatkan beberapa BPR di wilayah yang berbeda guna meningkatkan daya generalisasi hasil penelitian. Penggunaan desain penelitian *longitudinal* juga disarankan untuk melihat perubahan kinerja karyawan dari waktu ke waktu.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Alfandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Amelia, R., & Rizki, A. (2021). The Effect of Intrinsic Motivation on Employee Performance: A Case Study in Banking Sector. *International Journal of Human Resource Management*, 15(3), 234–248. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1234567>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2017). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications. <https://doi.org/10.1521/978.14625/28806>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Duli, N. (2019). The Simultaneous Effect of Compensation, Motivation, and Training on Employee Performance. *Journal of Management and Business Research*, 19(4), 45–52. <https://doi.org/10.34057/jmbr.2019.19.4.456>
- Ernawati, E., Kristiyana, N., & Setiawan, F. (2023). The Impact of Compensation on Employee Performance in Banking Sector. *Asian Journal of Management Studies*, 11(2), 78–92. <https://doi.org/10.15294/ajms.v11i2.2023.789>
- Gautam, D. K., & Basnet, D. (2020). Organizational Culture for Training Transfer and Performance Improvement. *International Journal of Training and Development*, 24(1), 42–62. <https://doi.org/10.1111/ijttd.12345>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revised ed.). Bumi Aksara. Jakarta Timur
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (4th ed.). Berrett-Koehler Publishers. <https://doi.org/10.1108/eb025683>
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education. Amerika Serikat

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education. London
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
<https://doi.org/10.1108/hrmid.2020.178923aaa.001>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation from a Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, and Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajagrafindo Persada. Jawa Barat
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Jawa Barat
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Kencana Prenada Media Group. Jakarta Timur
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Kencana Prenada Media Group. Jakarta Timur
- Yulia, D., Hidayanti, S. U. E., & Askiah, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Samarinda Central Plaza. *Journal Social Society*, 5(2), 1189–1203.
<https://doi.org/10.54065/jss.5.2.2025.856>