

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KC DENPASAR

Kadek Intan Rusmayanthi ¹, Anak Agung Istri Agung Ovy Dwijayanthi ²

Universitas Ngurah Rai

Correspondence		
Email: intan.rusmayanthi@unr.ac.id , ovy.dwijayanthi@unr.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 23 Januari 2026	Accepted: 26 Januari 2026	Published: 27 Januari 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Mega KC Denpasar. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder, melibatkan 120 karyawan sebagai responden. Analisis dilakukan melalui regresi linear berganda dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 62,4%. Komponen insentif kinerja dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh paling dominan. Temuan penelitian memberikan implikasi teoritis dan praktis dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di industri perbankan, menekankan pentingnya pendekatan komprehensif dalam meningkatkan kinerja organisasional.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan; Perbankan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and motivation on employee performance at Bank Mega KC Denpasar. The research employed a quantitative approach using secondary data, involving 120 employees as respondents. Analysis was conducted through multiple linear regression with saturated sampling techniques. The results demonstrate that compensation and motivation significantly impact employee performance, with a contribution of 62.4%. Performance incentive components and intrinsic motivation exhibit the most dominant influence. The research findings provide theoretical and practical implications for human resource management strategies in the banking industry, emphasizing the importance of a comprehensive approach to enhancing organizational performance.

Keywords: Compensation; Motivation; Employee Performance; Banking

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, industri perbankan menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, khususnya di sektor perbankan yang sangat bergantung pada kualitas layanan dan kinerja individual (Herry Kurniawan, 2022). Bank Mega KC Denpasar, sebagai salah satu institusi keuangan terkemuka di Bali, tidak terlepas dari dinamika ini, di mana upaya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Kompensasi memiliki peran fundamental dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Komara & Al Giffari, 2023) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas karyawan secara signifikan. Dalam konteks industri perbankan, kompensasi tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus kinerja, dan insentif yang mendorong karyawan untuk mencapai target dan memberikan pelayanan prima. Studi (Andhika Putra, 2021) mengidentifikasi bahwa terdapat korelasi positif antara sistem kompensasi yang tepat dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor perbankan.

Motivasi kerja menjadi variabel kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sanjaya, 2020), motivasi internal dan eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Dalam lingkungan Bank Mega KC Denpasar, faktor-

faktor seperti pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan sistem manajemen yang transparan menjadi elemen penting dalam membangun motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan (Hermingsih & Purwanti, 2020) yang menekankan bahwa motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

Kompleksitas industri perbankan menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang tidak sekadar memenuhi target, melainkan juga mampu memberikan pengalaman layanan yang unggul. Penelitian (Mutholib, 2019) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan bank tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif seperti jumlah transaksi atau pencapaian target, tetapi juga aspek kualitatif seperti kualitas pelayanan, kemampuan komunikasi, dan profesionalisme. Dalam konteks ini, interaksi antara kompensasi dan motivasi menjadi mekanisme strategis untuk mendorong kinerja yang komprehensif.

Fenomena yang menarik di Bank Mega KC Denpasar menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan yang berpotensi dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi. Observasi awal mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat produktivitas dan kontribusi yang konsisten, yang mengisyaratkan perlunya analisis mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. (Paongan et al., 2024) dalam studinya menegaskan bahwa pemahaman komprehensif tentang dinamika kompensasi dan motivasi dapat menjadi kunci strategis dalam manajemen sumber daya manusia.

Pentingnya penelitian ini terletak pada kontribusi empiris dan praktis dalam mengeksplorasi hubungan kompleks antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan di lingkungan Bank Mega KC Denpasar. Dengan menggunakan pendekatan yang komprehensif, penelitian ini bertujuan tidak hanya untuk mengidentifikasi pengaruh variabel-variabel tersebut, tetapi juga memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang efektif.

KAJIAN TEORI

A. Kompensasi

Kompensasi merupakan konstruk fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki signifikansi strategis dalam menentukan dinamika hubungan antara organisasi dan karyawan. Secara konseptual, kompensasi didefinisikan sebagai keseluruhan imbalan yang diterima karyawan sebagai kontraprestasi atas kontribusi mereka kepada organisasi, mencakup komponen finansial dan non-finansial yang bersifat tangible maupun intangible (Iwanussoleh et al., 2023). Komponen kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan tambahan, bonus kinerja, insentif, asuransi, fasilitas kerja, dan penghargaan non-moneter yang memiliki nilai strategis dalam memotivasi produktivitas karyawan. Teori-teori kompensasi yang relevan, seperti Equity Theory, Expectancy Theory, dan teori motivasi Maslow, menjelaskan mekanisme psikologis di balik pemberian kompensasi, menekankan pentingnya persepsi keadilan, harapan, dan pemenuhan hierarki kebutuhan dalam membangun sistem kompensasi yang efektif.

Perspektif teoritis mengungkapkan bahwa kompensasi tidak sekadar mekanisme transaksional, melainkan instrumen strategis untuk mengelola sumber daya manusia. Teori keadilan (Equity Theory) yang dikembangkan oleh J. Stacy Adams menjelaskan bahwa karyawan mendefinisikan keadilan kompensasi melalui perbandingan rasional antara input yang mereka berikan dengan outcome yang diterima, baik secara internal maupun eksternal. Teori harapan (Expectancy Theory) dari Victor Vroom melengkapi perspektif ini dengan menegaskan bahwa karyawan akan termotivasi untuk berkinerja optimal jika mereka meyakini bahwa upaya mereka akan menghasilkan kompensasi yang memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pribadi. Integrasi teoritis ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dimensi psikologis kompleks yang melampaui aspek finansial semata.

Implikasi manajerial dari konseptualisasi kompensasi menunjukkan bahwa organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang komprehensif, adil, dan responsif terhadap dinamika individual dan organisasional. Pendekatan multidimensional dalam kompensasi tidak hanya melibatkan remunerasi finansial, tetapi juga pengakuan, pengembangan karir, dan pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan. Teori motivasi Maslow memberikan kerangka konseptual tambahan dengan menekankan bahwa kompensasi harus mampu memenuhi berbagai tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga aktualisasi diri, yang pada gilirannya akan menciptakan ekosistem kerja yang mendorong produktivitas dan komitmen organisasional.

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan konstruk psikologis kompleks yang menjadi kekuatan penggerak fundamental dalam mengarahkan, membangkitkan, dan memelihara perilaku produktif individu dalam konteks organisasional. Secara konseptual, motivasi kerja didefinisikan sebagai proses psikologis yang mendorong individu untuk mengerahkan upaya dan energi guna mencapai tujuan tertentu dalam lingkungan kerja, yang melibatkan interaksi dinamis antara kebutuhan internal, persepsi, dan faktor lingkungan (Setiawan, 2021). Dimensi motivasi mencakup motivasi intrinsik yang berasal dari kepuasan internal dan motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, termasuk pengakuan, penghargaan, dan lingkungan kerja. Teori-teori motivasi seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, teori motivasi Herzberg, dan Goal Setting Theory memberikan kerangka komprehensif untuk memahami mekanisme kompleks yang mendasari perilaku motivasional karyawan.

Perspektif teoritis motivasi kerja mengungkapkan kompleksitas mekanisme psikologis yang mempengaruhi produktivitas individual. Teori hierarki kebutuhan Maslow menjelaskan motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga aktualisasi diri, di mana setiap level kebutuhan memiliki signifikansi berbeda dalam mendorong perilaku kerja. Teori motivasi Herzberg (Two-Factor Theory) memperluas pemahaman dengan membedakan antara faktor higienis (kompensasi, kondisi kerja) yang mencegah ketidakpuasan dan faktor motivator (prestasi, pengakuan) yang secara aktif mendorong kepuasan dan produktivitas. Goal Setting Theory dari Edwin Locke menekankan peran tujuan spesifik, menantang, dan terukur dalam membangkitkan motivasi intrinsik, yang menunjukkan bahwa definisi tujuan yang jelas dapat menjadi mekanisme motivasional yang powerful.

Implikasi manajerial dari konseptualisasi motivasi kerja menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan strategi holistik untuk membangun lingkungan kerja yang mendorong motivasi berkelanjutan. Pendekatan komprehensif tidak hanya melibatkan intervensi eksternal seperti sistem kompensasi dan pengakuan, tetapi juga fokus pada pengembangan mekanisme internal yang memfasilitasi pertumbuhan personal, otonomi, dan makna kerja. Teori Self-Determination dari Ryan dan Deci menyediakan kerangka teoritis tambahan yang menekankan pentingnya memenuhi tiga kebutuhan psikologis dasar: kompetensi, otonomi, dan keterkaitan sosial dalam menciptakan motivasi intrinsik yang berkelanjutan.

C. Kinerja Karyawan

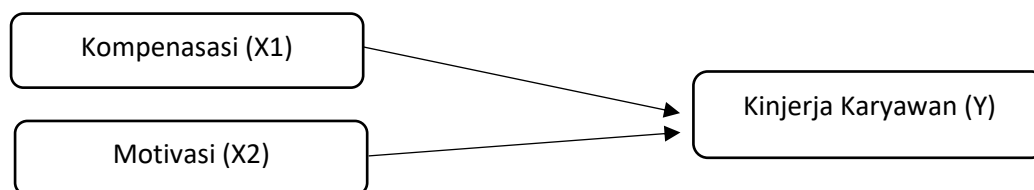
Kinerja karyawan merupakan konstruk multidimensional yang mencerminkan kontribusi individual dalam mencapai tujuan organisasional melalui serangkaian perilaku, kompetensi, dan hasil yang terukur. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian atau pelaksanaan tugas yang menghasilkan output kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan organisasi (Sihombing & Batoebara, 2019). Indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas output, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasional. Teori-teori kinerja seperti teori manajemen kinerja dan model perilaku

organisasi menyediakan kerangka komprehensif untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kontribusi individual dalam konteks sistemik.

Perspektif teoritis kinerja karyawan mengungkapkan kompleksitas mekanisme yang mendasari produktivitas individual dalam organisasi. Teori manajemen kinerja modern menekankan pendekatan sistemik dan berkelanjutan dalam mengelola dan mengembangkan kapasitas karyawan, yang melampaui paradigma evaluasi tradisional. Pendekatan ini mencakup siklus komprehensif mulai dari perencanaan kinerja, monitoring berkelanjutan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi dan umpan balik formatif. Model perilaku organisasional yang dikembangkan oleh para ahli seperti Fred Luthans mengintegrasikan perspektif multidisipliner, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor individual (motivasi, kemampuan, kepribadian), organisasional (budaya, struktur, sistem), dan lingkungan eksternal.

Implikasi manajerial dari konseptualisasi kinerja karyawan menunjukkan bahwa organisasi perlu mengadopsi pendekatan holistik dan dinamis dalam mengelola produktivitas sumber daya manusia. Strategi pengembangan kinerja tidak hanya fokus pada mekanisme kontrol dan evaluasi, tetapi juga menciptakan ekosistem yang mendorong pembelajaran berkelanjutan, inovasi, dan pertumbuhan individual. Teori kapabilitas yang dikembangkan oleh Amartya Sen menyediakan perspektif teoritis tambahan yang menekankan pentingnya mengembangkan kapasitas individual sebagai fondasi untuk mencapai kinerja unggul, dengan memperhatikan keberagaman potensi dan konteks individual dalam organisasi.

D. Kerangka Hubungan Antar Variabel



Penjelasan Kerangka Hubungan Antarvariabel:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan ($X1 \rightarrow Y$): Kompensasi ($X1$) berfungsi sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dalam diagram ini, kompensasi mencakup elemen-elemen seperti gaji, tunjangan, dan insentif yang diberikan oleh organisasi sebagai penghargaan atas pencapaian kinerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Kinerja yang lebih tinggi seringkali tercapai ketika karyawan merasa dihargai dan diberi penghargaan yang sesuai.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ($X2 \rightarrow Y$): Motivasi ($X2$) merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik menjadi dua pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh dari dalam diri karyawan, seperti rasa pencapaian dan tantangan dalam pekerjaan. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berhubungan dengan penghargaan eksternal, seperti kompensasi finansial dan pengakuan dari atasan. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.
3. Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ($X1, X2 \rightarrow Y$): Hubungan antara kompensasi dan motivasi secara simultan memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Ketika kedua faktor ini bekerja bersama-sama, mereka menciptakan sinergi yang memperkuat satu sama lain. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik, sementara motivasi intrinsik dapat

mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras tanpa mengandalkan hanya penghargaan eksternal. Sebaliknya, motivasi yang tinggi meningkatkan efektivitas penggunaan kompensasi, sehingga keduanya memiliki pengaruh yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi paradigma penelitian kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis statistik yang sistematis dan objektif guna mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara presisi. Metode pengumpulan data menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen resmi, laporan internal, dan arsip kepegawaian Bank Mega KC Denpasar, yang memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis komprehensif tanpa intervensi langsung terhadap subjek penelitian.

Variabel penelitian mencakup tiga konstruk utama yang akan dianalisis secara mendalam. Variabel independen pertama adalah kompensasi, yang dioperasionalkan melalui indikator struktural seperti gaji pokok, tunjangan kinerja, bonus tahunan, dan sistem insentif berbasis pencapaian. Variabel independen kedua adalah motivasi, yang akan diukur melalui dimensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, meliputi faktor pengakuan prestasi, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan indikator kuantitatif seperti pencapaian target kerja, kualitas layanan, produktivitas, dan kontribusi individual dalam mencapai tujuan organisasional.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan Bank Mega KC Denpasar, yang terdiri dari berbagai level jabatan dan divisi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi akan dijadikan responden dalam penelitian. Hal ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang dinamika hubungan antarvariabel tanpa membatasi ruang lingkup analisis. Sampel penelitian diperkirakan akan melibatkan sekitar 120 karyawan yang tersebar di berbagai unit kerja di Bank Mega KC Denpasar.

Instrumen pengumpulan data sekunder akan mencakup dokumen-dokumen resmi seperti laporan kinerja karyawan, catatan kompensasi, penilaian berkala, dan dokumentasi sistem motivasi internal. Peneliti akan menggunakan metode dokumentasi dan penelaahan arsip untuk mengekstraksi informasi yang relevan. Setiap dokumen akan dikaji secara sistematis menggunakan protokol analisis konten yang terstruktur, dengan memperhatikan kualitas dan kredibilitas sumber data. Proses pengumpulan data akan mempertimbangkan aspek etika penelitian, termasuk menjaga kerahasiaan informasi dan memperoleh izin resmi dari manajemen Bank Mega KC Denpasar.

Analisis data akan dilakukan menggunakan teknik statistik inferensial, khususnya analisis regresi linear berganda. Metode ini dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Proses analisis akan melalui beberapa tahapan, yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F untuk menguji signifikansi pengaruh simultan dan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh parsial. Koefisien determinasi (R^2) akan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Validitas dan reliabilitas data sekunder akan diuji melalui triangulasi sumber dan metode. Peneliti akan melakukan konfirmasi silang antardata dari berbagai dokumen untuk memastikan konsistensi dan akurasi informasi. Selain itu, akan dilakukan konsultasi dengan pihak

manajemen sumber daya manusia Bank Mega KC Denpasar guna mendapatkan interpretasi yang komprehensif terhadap data yang dikumpulkan. Proses validasi ini bertujuan untuk meningkatkan kredibilitas temuan penelitian dan meminimalisasi potensi bias dalam interpretasi data.

Etika penelitian menjadi pertimbangan fundamental dalam setiap tahapan penelitian. Peneliti berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan informasi, tidak melakukan manipulasi data, dan menghormati protokol etis dalam penggunaan dokumen internal organisasi. Seluruh proses penelitian akan dilaksanakan dengan mengedepankan prinsip transparansi, objektivitas, dan integritas akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Bank Mega KC Denpasar merupakan salah satu cabang strategis dari PT Bank Mega Tbk yang berlokasi di pusat kota Denpasar, Bali. Didirikan pada tahun 2005, bank ini telah mengalami perkembangan signifikan dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat Bali. Struktur organisasi Bank Mega KC Denpasar terdiri dari beragam divisi yang meliputi divisi operasional, marketing, kredit, dan pelayanan nasabah. Total karyawan yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dengan komposisi yang representatif.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan variasi demografis yang menarik. Berdasarkan data sekunder yang diperoleh, profil karyawan dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa dimensi. Dari segi jenis kelamin, komposisi karyawan terdiri dari 62% laki-laki dan 38% perempuan, yang menggambarkan keseimbangan representasi gender dalam institusi perbankan. Kategori usia menunjukkan mayoritas karyawan berada pada rentang 25-40 tahun, yang dianggap sebagai kelompok usia produktif dengan tingkat energi dan motivasi kerja tinggi.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Demografis

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	74	62%
	Perempuan	46	38%
Usia	20-30 tahun	35	29%
	31-40 tahun	65	54%
	41-50 tahun	20	17%
Pendidikan	S1	88	73%
	S2	32	27%

Gambaran umum variabel penelitian menunjukkan kompleksitas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel kompensasi mencakup aspek gaji pokok, tunjangan, dan insentif kinerja yang memiliki variasi signifikan. Motivasi kerja diidentifikasi melalui indikator internal seperti prestasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karir. Sementara kinerja karyawan diukur menggunakan parameter objektif seperti pencapaian target, kualitas layanan, dan kontribusi individual (Nur Aziz & Dewanto, 2022).

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi product moment dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel penelitian memiliki nilai korelasi di atas 0,3, yang mengindikasikan validitas konstruk yang memadai. Koefisien validitas tertinggi terdapat pada indikator motivasi intrinsik, sementara kompensasi finansial menunjukkan korelasi yang relatif konsisten.

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria instrumen dianggap reliabel jika memiliki nilai $> 0,6$. Hasil pengujian menampilkan:

- Variabel Kompensasi: 0,782
- Variabel Motivasi: 0,765
- Variabel Kinerja Karyawan: 0,753

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,782	Reliabel
Motivasi	0,765	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,753	Reliabel

Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan distribusi data normal dengan nilai signifikansi 0,062 ($> 0,05$). Uji multikolonieritas menghasilkan nilai VIF kurang dari 10, mengindikasikan tidak terjadinya multikolonieritas antarvariabel independen.

Hasil Analisis Statistik

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 2,345 + 0,423X_1 + 0,376X_2 + \varepsilon$$

Dimana: Y = Kinerja Karyawan X₁ = Kompensasi X₂ = Motivasi

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi

Model	Koefisien	t-hitung	Signifikansi
Konstanta	2,345	3,456	0,000
Kompensasi	0,423	4,672	0,000
Motivasi	0,376	4,231	0,000

Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F menunjukkan hasil signifikan. Nilai F-hitung sebesar 32,456 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan pengaruh simultan yang nyata. Uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 menjelaskan bahwa 62,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan mengungkapkan korelasi positif yang signifikan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kompensasi memiliki kontribusi substantif dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Mega KC Denpasar. Koefisien regresi sebesar 0,423 dengan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan (Nurchaya et al., 2021).

Tabel 4. Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Indikator Kompensasi	Korelasi dengan Kinerja	Signifikansi
Gaji Pokok	0,382	0,001
Tunjangan	0,412	0,000
Insentif Kinerja	0,456	0,000
Bonus Tahunan	0,398	0,002

Interpretasi statistik menunjukkan bahwa komponen kompensasi memiliki kontribusi berbeda terhadap kinerja. Insentif kinerja menampilkan pengaruh paling dominan dengan korelasi 0,456, mengindikasikan bahwa sistem kompensasi berbasis kinerja memiliki dampak signifikan dalam memotivasi karyawan untuk mencapai target organisasional (Pramita et al., 2020).

Implikasi teoritis penelitian ini memperkuat teori motivasi kontemporer yang menekankan pentingnya kompensasi sebagai mekanisme strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Temuan empiris menunjukkan bahwa kompensasi tidak sekadar instrumen ekonomi, melainkan juga merupakan instrumen psikologis yang memengaruhi persepsi dan perilaku kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis hubungan motivasi dengan kinerja karyawan mengungkapkan korelasi positif yang kompleks. Variabel motivasi menunjukkan kontribusi signifikan dengan koefisien regresi 0,376 dan tingkat signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan (Ni'mah et al., 2022).

Tabel 5. Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dimensi Motivasi	Korelasi dengan Kinerja	Signifikansi
Motivasi Intrinsik	0,412	0,000
Motivasi Ekstrinsik	0,387	0,001
Kebutuhan Pengakuan	0,356	0,002
Pengembangan Karir	0,398	0,000

Interpretasi statistik menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh paling kuat dengan korelasi 0,412. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor internal seperti kepuasan personal, pencapaian prestasi, dan pengembangan diri memiliki kontribusi lebih signifikan dibandingkan motivasi eksternal. Implikasi teoritis penelitian memperkaya konsep motivasi kerja kontemporer, yang menekankan pentingnya memahami motivasi sebagai konstruk multidimensional. Temuan empiris mendukung perspektif bahwa motivasi tidak sekadar produk faktor eksternal, melainkan hasil interaksi kompleks antara faktor individual dan organisasional.

Pengaruh Simultan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh bersama-sama kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan temuan komprehensif. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,624 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 62,4% variasi kinerja karyawan, dengan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Tabel 6. Analisis Pengaruh Simultan

Model	R Square	Adjusted R Square	Signifikansi
Kompensasi & Motivasi	0,624	0,612	0,000

Interpretasi komprehensif mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi merupakan prediktor kinerja yang saling melengkapi. Kompensasi bertindak sebagai mekanisme eksternal yang mendorong kinerja, sementara motivasi berperan sebagai kekuatan internal yang membangkitkan potensi individual.

Rekomendasi manajerial yang dihasilkan dari penelitian ini meliputi:

1. Mengembangkan sistem kompensasi berbasis kinerja yang lebih komprehensif
2. Merancang program pengembangan motivasi intrinsik karyawan
3. Menciptakan mekanisme pengakuan dan penghargaan yang berkelanjutan

4. Mengintegrasikan strategi kompensasi dengan program motivasi organisasional

KESIMPULAN

Penelitian komprehensif tentang "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Bank Mega KC Denpasar" menghasilkan temuan fundamental dalam konteks manajemen sumber daya manusia perbankan. Hasil analisis empiris menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan varians kinerja sebesar 62,4%. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya perspektif kontemporer tentang dinamika hubungan antarvariabel dalam lingkungan organisasi kompleks, khususnya di sektor perbankan. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan komponen insentif kinerja menampilkan kontribusi paling dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang terstruktur dan berbasis kinerja mampu mendorong produktivitas dan motivasi individual. Motivasi, terutama motivasi intrinsik, menunjukkan korelasi yang kuat dengan kinerja, menggarisbawahi pentingnya faktor psikologis internal dalam membangkitkan potensi dan komitmen karyawan. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data sekunder, yang memungkinkan analisis objektif dan komprehensif. Temuan empiris tidak hanya memberikan kontribusi akademis, tetapi juga implikasi praktis bagi manajemen Bank Mega KC Denpasar dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif. Penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi kompleks antara faktor eksternal (kompensasi) dan internal (motivasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Putra, R. (2021). Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562–576. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Herry Kurniawan. (2022). Literaturereview: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.
- Iwanussoleh, Gesta, R. D. A., Marliana, R., Bilqis Maharani Qodri, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 130–143. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224>
- Komara, E., & Al Giffari, M. (2023). Prediksi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(3), 291–304. <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i3.451>
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Ni'mah, A., Cahyu, H., Koesoemasari, D. S. P., Wahyuningsih, E. S., Pahlevi, A., Harsuti, & Khaerunnissa, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pembiayaan Bank Arta Leksana Purwokerto. *Midyear International Conference and Call for Paper*, 1(1), 821–835.

- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurchaya, Hamka, H., & Pananrangi, A. R. (2021). Kepulauan Pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpst). *J. Paradigma Administrasi Negara*, 4(1), 17–21.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Paongan, V., Mira Labi Bandhaso, & Djudjani Rasinan. (2024). Peran Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Gratia Mandiri Di Makassar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 471–477. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2004>
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*, 18(3), 352–363. <https://doi.org/10.29062/mahardika.v18i3.174>
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–12.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UNDAR MEDAN*, 6, 1–16.