

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOREA BEST BANK CABANG DENPASAR

Ni Komang Tri Nadya Suci ¹ | I Nengah Suardhika

¹²: Universitas Mahasarakwati Denpasar.

*Email: suardhikanengah@unmas.ac.id

Abstract: *Human resources (HR) are one of the most important aspects in a company because they are key elements that influence the performance and success of the organization. Performance refers to how well a person, group, or organization carries out tasks or achieves set goals. In an individual context, performance is often measured based on a person's ability to complete their work effectively and efficiently. This research aims to determine the influence of work motivation, compensation and career development on the performance of Best Bank Denpasar branch employees. The research method used is quantitative. This research was conducted at Korea Best Bank Denpasar branch. In this research, the objects of research are work motivation, compensation, career development and employee performance. The population and sample in this study were 38 employees at Korea Best Bank Denpasar branch. Data analysis techniques use Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Test, Coefficient of Determination, F Test and t Test. Based on the results of the analysis, this research shows that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Korea Best Bank Denpasar branch. Compensation has a positive and significant effect on employee performance at Korea Best Bank Denpasar branch. Career Development has a positive and significant effect on employee performance at Korea Best Bank Denpasar branch. Suggestions for further research are to expand the scope of research by including other variables that might influence employee performance, such as work environment, leadership, organizational culture, and individual factors such as job satisfaction or stress. Future research is also recommended to involve a larger sample.*

Keywords: Work Motivation, Compensation, Career Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek terpenting dalam sebuah perusahaan karena mereka merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kinerja dan kesuksesan organisasi. Berdasarkan pendapat Kuruppu, *et al.*, (2021) kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh kualifikasi sumber daya manusia yang ada. SDM mencakup semua individu yang terlibat dalam proses operasional perusahaan, dari level manajerial hingga staf pelaksana. Sumber daya manusia sebagai penggerak utama suatu perusahaan, dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana artinya apabila kualitas sumber daya manusia amat baik di suatu perusahaan, maka hasil kerjanya juga akan lebih baik serta akan memenuhi target dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi dan cara kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan selama periode waktu tertentu (Kasmir, 2019:184). Kinerja karyawan sebagai kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi, terutama di sektor perbankan yang kompetitif. Di dalam memenuhi hasil kerja yang optimal di lingkungan organisasi diharapkan adanya motivasi kerja supaya para pekerja bisa bekerja sesuai dengan keinginan, sehingga karyawan perlu bekerja dengan rajin dan bersemangat untuk dapat meraih apapun yang menjadi tujuannya, dengan dukungan motivasi yang diberikan. Menurut Robinson

dan Judge (2019) kinerja karyawan sebagai hasil dari perilaku, sikap, dan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka menekankan pentingnya hubungan antara karyawan dan hasil kerja yang dicapai. Kinerja karyawan merujuk pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dalam suatu organisasi. Hal ini mencerminkan efektivitas dan produktivitas individu dalam memenuhi peran yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi. Tingkat produktivitas karyawan ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah minimnya motivasi kerja, kurangnya kepuasan para pekerja dengan pengembalian jasa yang mereka terima serta dipengaruhi juga dengan tidak adanya peningkatan jenjang atau status yang jelas pada suatu perusahaan. Memahami faktor ini penting bagi manajemen dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah rendahnya motivasi dalam bekerja. Sunyoto (2018) menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan semangat kerja seseorang agar dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Goni et al. (2021), motivasi kerja merupakan kebutuhan mendasar manusia yang juga berfungsi sebagai insentif untuk memenuhi kebutuhan utama yang diinginkan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, maka kemungkinan besar seseorang akan berhasil mencapai tujuannya.

Selain itu, motivasi kerja dapat dipahami sebagai faktor pendorong, dorongan internal, atau keinginan yang menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat. Motivasi juga berperan dalam mengurangi hambatan serta membantu individu memenuhi dorongan dari dalam dirinya sendiri. Dengan adanya motivasi yang kuat, seseorang akan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada pencapaian hasil yang optimal.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Kasmir (2019:233) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai imbalan bagi karyawan atas jasa dan kontribusinya terhadap perusahaan. Perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat material maupun bersifat non material. Menurut Hasibuan dalam Fauziah, et al., (2016) kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai alat motivasi yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan keberhasilan organisasi sekaligus memberikan kepuasan bagi karyawan. Proses ini mencakup pengelolaan perkembangan individu melalui pembelajaran yang berlangsung selama masa kerja.

Karir sendiri adalah perjalanan perkembangan profesional yang berkaitan erat dengan tujuan pribadi karyawan serta visi organisasi, yang bertujuan untuk membangun pengalaman melalui berbagai posisi atau tugas pekerjaan. Menurut Sinambela (2019:260), pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan organisasi dalam merancang, mengimplementasikan, serta

mengevaluasi perjalanan karir karyawan, yang sering disebut sebagai manajemen karir. Sementara itu, Mangkunegara (2017) mendefinisikan pengembangan karir sebagai salah satu aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan membantu pegawai dalam merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan.

Tabel 1.
Data Target Pencapaian 2021-2023

Tahun	Jenis	Target	Realisasi	%
2021	Total Pendapatan	Rp. 100,000,000, 000	Rp. 81,946,501, 547	81,95%
	Nasabah	500 Nasabah	215 nasabah	43 %
2022	Total Pendapatan	Rp. 100,000,000, 000	Rp. 51, 394, 473, 408	51,39 %
	Nasabah	500 Nasabah	237 nasabah	47,40 %
2023	Total Pendapatan	Rp. 100,000,000, 000	Rp. 25, 269, 383, 961	25,27 %
	Nasabah	500 Nasabah	255.nasabah	51 %

Penelitian ini dilakukan di Korea Best Bank cabang Denpasar yang berlokasi di Jl. Teuku Umar No.54, Dauh Puri Kauh, Kec. Denpasar Bar. Kota Denpasar, yang mana merupakan sebuah bagian dari KB Financial Group, yang menawarkan berbagai layanan perbankan seperti simpanan, pinjaman, layanan digital, serta layanan keuangan untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat.

Pencapaian target masih belum maksimal dari tahun ke tahun, bahkan untuk tahun 2022 dan tahun 2023 untuk total pendapatan dan nasabah tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian target yang belum maksimal yang terjadi di setiap tahunnya menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan di Korea Best Bank cabang Denpasar ditemukan secara umum masalah-masalah terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan terkait kurangnya motivasi dalam bekerja yaitu kurangnya fasilitas kerja yang mendukung dan performa kerja yang masih tergolong rendah, Masalah tersebut adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena dapat membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Permasalahan terkait kompensasi, dimana para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal. Permasalahan terkait pengembangan karir , dimana tidak adanya standar kejelasan jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Korea Best Bank Cabang Denpasar.”

LITTERATUR

Goals Setting Theory

Goals Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang diperkenalkan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Menurut teori ini, karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan tujuan yang jelas cenderung menunjukkan kinerja manajerial yang lebih baik. Secara umum,

semakin menantang dan spesifik suatu tujuan, semakin besar pencapaian yang dapat diraih. Oleh karena itu, dalam konteks peningkatan kinerja, pemimpin sebaiknya menetapkan target yang jelas dan menantang agar dapat memotivasi karyawan mencapai hasil yang optimal.

Kinerja Karyawan

Kasmir (2017), kinerja karyawan merupakan pencapaian yang diperoleh dari upaya dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan hasil kerja dan sikap yang ditunjukkan seorang karyawan selama menjalankan pekerjaannya dalam suatu periode tertentu. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa ada dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan komitmen.

Motivasi Kerja

Munandar (2006:136) menjelaskan motivasi merupakan sebuah proses di mana individu didorong oleh kebutuhannya untuk melakukan berbagai tindakan yang bertujuan mencapai sasaran tertentu. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang berusaha dan bertindak untuk memenuhi kebutuhannya serta meraih tujuan yang diinginkan. Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, yang berhubungan untuk kelancaran pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan akan mampu memotivasi karyawan yang tentunya berdampak pada hasil kerja yang diberikan karyawan. Pemberian motivasi kerja yang baik oleh perusahaan dapat dilihat dari pemenuhan fasilitas kerja atau performa kerja. Motivasi kerja adalah semangat atau dorongan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan, dipicu oleh rangsangan eksternal, terutama dari atasan. Motivasi ini didasari oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan, merasakan kepuasan, serta memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan dilaksanakan dalam organisasi. Menurut Afandi (2018) terdapat enam indikator Motivasi Kerja yaitu, Kondisi Kerja, Balas Jasa, Fasilitas Kerja, Performa Kerja, Pengakuan dari Atasan, Pekerjaan itu Sendiri.

Kompensasi

Kompensasi, menurut Sedarmayanti (2017: 263), merujuk pada segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka dalam bekerja. Program kompensasi harus dirancang dengan prinsip keadilan dan kewajaran, serta mengikuti regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Setiap individu bekerja untuk memperoleh pendapatan guna memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan imbalan yang sepadan dengan usaha yang telah dikerahkan. Dengan adanya kompensasi yang layak, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya agar memperoleh penghargaan atas kinerjanya. Sementara itu, Afandi (2018) mengidentifikasi beberapa aspek yang digunakan untuk menilai kompensasi, yakni gaji dan upah, insentif, tunjangan, serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan.

Pengembangan Karir

Sinambela (2019) mengartikan pengembangan karir sebagai usaha yang dikerjakan oleh perusahaan dalam menyusun, melaksanakan dan mengawasi jenjang atau status pekerjaan karyawannya di masa mendatang. Perusahaan yang memiliki struktur jenjang pekerjaan yang tepat akan segera menyadari potensi karyawan, sehingga dapat mempromosikan mereka ke posisi yang lebih tinggi. Hal ini membuat karyawan merasa dihargai dan mendorong peningkatan kinerja. Menurut Priansa (2018) Indikator-indikator yang terdapat dalam pengembangan karir meliputi: penyusunan rencana karir, pengembangan karir yang dilakukan oleh individu itu sendiri, pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia, serta peran umpan balik terkait kinerja.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan prinsip yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan keinginannya (Haikal, 2021). Ketika tujuan yang ditetapkan bersifat jelas, terukur, dan menantang, karyawan akan lebih terdorong untuk mencapainya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) serta Munandar dalam Romauly (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi, menurut Sedarmayanti (2017: 263), merujuk pada segala bentuk penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam bekerja. Sedarmayanti menekankan bahwa pemberian kompensasi harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kepatutan serta memperhatikan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Kompensasi dapat berbentuk finansial, barang, atau aspek administratif, dengan tujuan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan sehingga mereka merasa dihargai di lingkungan kerja. Penghargaan semacam ini dapat memotivasi karyawan untuk terus memberikan usaha terbaik mereka secara konsisten (Febriyanti, 2021). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Poluakan et al. (2019) dan Herawati et al. (2021), yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kinerja Karyawan.

Pengembangan karir, menurut Sinambela (2019), merupakan langkah strategis yang diambil perusahaan untuk menyusun, melaksanakan, dan mengawasi perjalanan karir karyawan di masa depan. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2010) dalam penelitian Haikal (2021) mendeskripsikan pengembangan karir sebagai suatu proses peningkatan keterampilan dan kompetensi individu guna mencapai jenjang karir yang diharapkan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yolinza (2023) serta Syahputra (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan, yang berarti semakin baik sistem kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Korea Best Bank cabang Denpasar yang berlokasi di Jl. Teuku Umar No.54, Dauh Puri Kauh, Kec. Denpasar Bar. Kota Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir di Korea Best Bank cabang Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Korea Best Bank cabang Denpasar yang berjumlah 38 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini

adalah observasi dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Setiap item pernyataan dari masing-masing variabel motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

b) Uji Reabilitas

Variabel motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

2. Asumsi Klasik

Model regresi dianggap baik jika tidak melanggar asumsi klasik statistik. Sebuah model regresi linear berganda akan memberikan estimasi parameter yang akurat secara teoritis jika memenuhi syarat-syarat asumsi klasik regresi. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

Tabel 2.
Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Normalitas		
<i>Test Statistic</i>	0,061	
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	
Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	Tolerance	VIF
Motivasi kerja	0,522	1,917
Kompensasi	0,408	2,451
Pengembangan karir	0,413	2,420
Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas		
Motivasi Kerja	0,296	0,753
Kompensasi	0,772	
Pengembangan karir		

Berdasarkan hasil uji normalitas, nilai test statistic sebesar 0,061 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel sebagai berikut: variabel Motivasi Kerja memiliki Tolerance sebesar 0,522 dan VIF sebesar 1,917, variabel Kompensasi memiliki Tolerance sebesar 0,408 dan VIF sebesar 2,451, serta variabel Pengembangan Karir memiliki Tolerance sebesar 0,413 dan VIF sebesar 2,420. Karena semua nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut, variabel Motivasi Kerja: 0,296, variabel Kompensasi: 0,772, variabel Pengembangan Karir: 0,753. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

pada model regresi. Secara keseluruhan, model regresi memenuhi semua asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,839	1,026		0,818	0,419
Motivasi kerja	0,312	0,069	0,364	4,528	0,000
Kompensasi	0,502	0,120	0,380	4,174	0,000
Pengembangan karir	0,377	0,107	0,320	3,535	0,001
kF _{statistik}	: 87,428				
Sig F	: 0,000				
R	: 0,941				
R- Square	: 0,885				
Adjusted R ²	: 0,875				

Persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -0,893 + 0,312X_1 + 0,502X_2 + 0,377X_3$. Persamaan tersebut memberi informasi bahwa:

$\beta_1 = 0,312$ hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

$\beta_2 = 0,502$ hal ini berarti variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y).

$\beta_3 = 0,377$ hal ini berarti Pengembangan Karir (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Hasil Uji Determinasi

Tabel 4.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,875	1,39418

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengukuran sejauh mana pengaruh variabel X terhadap Y , digunakan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 1, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,885. Hasil perhitungan ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel-variabel seperti Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di Korea Best

Bank Cabang Denpasar adalah sebesar 87,5%. Sementara itu, 12,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variabilitas dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, namun masih terdapat pengaruh signifikan dari variabel lain yang perlu diperhatikan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 5.
Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,839	1,026		0,818	0,419
Motivasi kerja	0,312	0,069	0,364	4,528	0,000
Kompensasi	0,502	0,120	0,380	4,174	0,000
Pengembangan karir	0,377	0,107	0,320	3,535	0,001

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing - masing variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil uji t pengaruh motivasi (X1), kompensasi (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

- Hasil uji t antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,312 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima.
- Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,502 dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima.
- Pengaruh antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai standar koefisien regresi bertanda positif 0,377 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, ini berarti bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

5. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	509,808	3	169,936	87,428	,000 ^b
	Residual	66,087	34	1,944		
	Total	575,895	37			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kompensasi						

Tabel 6 menunjukkan hasil uji F yang digunakan untuk menguji model regresi yang mencakup variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi sebagai prediktor terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai F yang diperoleh sebesar 87,428 dengan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, nilai sum of squares untuk residual sebesar 66,087 dan total sum of squares sebesar 575,895 menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara varians yang dijelaskan oleh model dan varians yang tidak dapat dijelaskan oleh model.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Korea Best Bank cabang Denpasar. Hal tersebut menunjukkan apabila Motivasi Kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat dan bila motivasi kerja menurun akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019), Munandar dalam Romaully, (2019) dan, Tarjo (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Korea Best Bank cabang Denpasar. Kompensasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja, seperti kesesuaian gaji, bonus, atau insentif yang diterima karyawan, serta tambahan maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kesejahteraan bagi karyawan, hal ini dapat memperkuat hubungan antara upaya dan hasil, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan wajar akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik, menghasilkan kinerja yang lebih optimal di Korea Best Bank Cabang Denpasar. Maka semakin baik kompensasi yang diterima karyawan maka kinerja pun akan meningkat dan bila kompensasi menurun akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poluakan, *et al.* (2019) Herawati, *et al.*, (2021), Gofur (2021) dimana menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Korea Best Bank Cabang Denpasar. Karyawan yang merasa diberdayakan melalui perencanaan dan pengembangan karir yang jelas serta memperoleh dukungan dan arahan dari perusahaan dapat semakin mendorong karyawan menjadi lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya membawa keuntungan bagi bank dalam hal produktivitas dan kualitas layanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolinza (2023), Syahputra (2020), Penelitian Kahpi (2019) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN BATASAN PENELITIAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan beberapa temuan penting terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Korea Best Bank Cabang Denpasar, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan berkomitmen terhadap tugas yang diberikan.
2. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan semangat dan hasil kerja mereka. Dengan kompensasi yang memadai, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan performa terbaik.
3. Pengembangan karir memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar pula dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Pengembangan karir yang berkelanjutan memberikan rasa percaya diri dan kepuasan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi kerja, kompensasi yang adil, dan pengembangan karir yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya fokus pada ketiga aspek ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

BATASAN PENELITIAN

Keterbatas dari penelitian ini adalah cross-sectional dan longitudinal penelitian sehingga saran untuk penelitian kedepannya adalah dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, vol 4(1), Pp. 47– 62. http://jurnal.unmuhjembar.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andika Rindi, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai*

- Anwar Prabu Mangkunegara, A. . R. A. (2014). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, Vol 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Ariyanto, A., & Fadhila, C. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Syariah Di Banda Aceh. JSI: Jurnal Saudagar Indonesia, Vol 1 (1), Pp. 9– 15. <https://doi.org/10.37598/jsi.v1i1.1317>
- Azzahra, S., Awalya, S. S., Priyani, P., & Fadilah, M. I. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Cikarang. JMPIS (Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial), Vol.3 (1), Pp. 150 – 162. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.850>
- Fauziah, S., Sunuharyo, Bambang, S., & Utami, Nayati, H. (2016). Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, 40(2), 98– 105. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1446>
- Febriyanti, Kanti. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam.Riau
- Gofur, A., Supriyonob, & Samsudin. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor). Reformasi Administrasi, Vol 8. <https://doi.org/10.31334/reformasi.v8i1.1418>
- Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Productivity, Vol 2 (4), Pp. 330– 335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). Jemsi, Vol 3 (6), Pp. 657- 666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT.Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora, vol 2(11), Pp. 13– 22. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/484>
- Heryenzus, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma. Scientia https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/5138

- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq, M. Al, Abdullah, Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines*, 6, Pp. 37–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Honi, H. Y., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2020). Pengaruh *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Keuangan Bank Umum Konvensional Tahun 2014–2018. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, vol 8 (3), Pp. 296–305. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29984>
- Ismaylia Nila Affanti, & Asih Handayani. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Optik Aini di Sragen. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, vol 2 (3), Pp. 143–151. <https://doi.org/10.59841/excellence.v2i3.1706>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, vol 1. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v1i2.20>
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : teori dan praktik* (1st ed.). Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Kuruppu, C.S., K., & N., K. (2021). *The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka*. *Global Journal of Management and Business Research*, vol 21 (December), Pp. 13–20. <https://doi.org/10.34257/gjmbravol21is2pg13>.
- Larasati, Lidia Dwi Adriansyah, M. A., Rahmah, & Nur, D. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Imiah Psikologi*, vol 9. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Mada Faisal Akbar, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia* (cet. 1). Solok : CV. Insan Cendekia Mandiri.
- Muhamad Ekhsan.(2019).Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13.(<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/issue/view/242>).<https://doi.org/https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Muhammad Dedi Syahputra, H. T. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,3.<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>
- Nehemia Datumbanua Pangemanan, Riane Johnly Pio, & Sambul, S. A. . (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, vol 2. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/34795>
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, M. R. S., Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, A. H., Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, A. S. L., & Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

- Nurdiana, E. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. *Economics and Management (JECMA)*, vol 3 (1), Pp. 31–41. <https://doi.org/10.46772/jecma.v2i1.781>
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, vol 1 (3), 197 – 207. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i3.18>
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, vol 2 (1), Pp. 9 – 19. <https://doi.org/10.35968/ynmbs387>
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol 9 (2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Pramukti, A. (2019). Pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1, 17–23.
- Rahman, M. N., Putra, R. B., Ramadhan, M. F., & Yulasmi, Y. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bpbd Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, Vol 4 (2), Pp. 170–179. <https://doi.org/10.35957/prmm.v4i2.4567>
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, Pp. 811–816.
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, vol 4 (2), Pp. 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Rahayu, S., & Juhaeti. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Aisan Nasmoco Industri Di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, Vol 2 (3), Pp. 176–187. <https://doi.org/10.35968/kz690g24>
- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. In *Jurnal Diversita* (Vol. 5, Issue 2, pp. 149–160). <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu* vol 2 (2). <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1613>
- Satradinata, D. N., & Muljono, B. E. (2020). Analisis Hukum Relaksasi Kreadit Saat Pandemi Corona Dengan Kelonggaran Kredit Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 11/POJK.03/2020. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, vol 4 (2), Pp. 613 – 620. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.11009>

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, vol 13 (1), Pp. 10– 23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sevynica Rianda, A. W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rajasaland Bandung. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitasi Dan Pelayanan Publik*, 9. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja : pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja / Lijan Poltak Sinambela, Sarton Sinambela (Ed.1, Cet.)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. ALFABETA.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol 4 (2), 137. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9082>
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, vol 2 (1), Pp. 53 – 65. <http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Yanuar, R. R., & Setiawan, R. (2023). Optimalisasi Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Karyawan. *Sanskara Ekonomi Dan Kewirausahaan*, vol 2 (01), Pp. 74 – 82. <https://doi.org/10.58812/sek.v2i01.134>
- Yolinda, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu* vol 2 (2).<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupima/article/view/1640>
- Zahroni, K. I., & Dwi Setya Nugrahini. (2023). Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di LKP Bahana Bina Prestasi Ponorogo. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, vol 3 (1), Pp. 30–40. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.1858>