

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BPR UNIT KOTA DI MEDAN

Anitha Paulina Tinambunan¹, Riko Fridolend Sianturi² dan Elisabeth Simangunsong³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas

Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email : anithapaulinat@gmail.com¹, fridolend03@gmail.com², elisabeth081966@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, iklim organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, dan dokumentasi, dengan jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, yang mencakup uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil analisis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,145 > t_{tabel}$), iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,704 > t_{tabel}$), dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t_{hitung} = 2,827 > t_{tabel}$). Secara simultan (uji F), variabel insentif, iklim organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan ($F_{hitung} = 23,232 > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$). Nilai adjusted R square sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% variasi naik turunnya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kualitas pelayanan dan promosi.

Kata Kunci : Insentif, Iklim Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of incentives, organizational climate, and motivation on employee performance at BPR Unit Kota in Medan. Data collection methods included observation, questionnaires, and documentation, involving a sample of 64 respondents. The data analysis technique utilized multiple linear regression with the assistance of SPSS software, comprising descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination (R^2). The partial analysis results (t-test) indicate that incentives have a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 2.145 > t_{table}$), organizational climate has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 2.704 > t_{table}$), and motivation has a positive and significant effect on employee performance ($t_{count} = 2.827 > t_{table}$). Simultaneously (F-test), incentives, organizational climate, and motivation collectively exert a positive and significant effect on employee performance at BPR Unit Kota in Medan ($F_{count} = 23.232 > F_{table}$ with a significance value of $0.000 < 0.05$). The adjusted R square value of 0.514 indicates that 51.4% of the variation in employee performance can be explained by these three independent variables, while the remaining 48.6% is influenced by other variables outside the scope of this research, such as service quality and promotion.

Keywords : Incentives, Organizational Climate, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana karyawannya mampu menunjukkan prestasi dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi tantangan sekaligus prioritas utama bagi manajemen. Apabila unsur manusia di dalam organisasi dapat beroperasi secara efektif, maka pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan akan lebih mudah terwujud. SDM bertindak sebagai motor penggerak utama yang membawa kemajuan bagi instansi. Mengingat sebagian besar operasional perusahaan digerakkan oleh tenaga manusia, manajemen dituntut untuk peka terhadap berbagai kebutuhan dan aspirasi karyawannya, baik secara individu maupun kelompok. Kehadiran unit manajemen yang profesional diperlukan guna mendeteksi serta merumuskan solusi atas berbagai dinamika ketenagakerjaan yang timbul di dalam organisasi.

Sebagai langkah antisipasi terhadap tantangan jangka pendek maupun jangka panjang, para pemangku kebijakan di perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada perencanaan strategis. Hal ini mencakup penataan formasi pegawai, penyusunan program pelatihan yang berkelanjutan, hingga kebijakan promosi atau kenaikan jabatan. Dengan kata lain, kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan di masa depan sangat ditentukan oleh stabilitas serta kualitas kinerja karyawannya. Individu yang mampu mempertahankan performa kerjanya dalam jangka panjang merupakan aset berharga yang harus dijaga keberadaannya (Marzuki dkk., 2019). Faktor insentif turut memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Insentif merupakan bentuk penghargaan, baik berupa materi maupun non-materi, yang disalurkan secara langsung maupun tidak langsung sebagai wujud apresiasi atas dedikasi dan prestasi kerja karyawan. Penerapan sistem insentif yang adil terbukti mampu membangkitkan gairah kerja agar karyawan senantiasa memberikan hasil terbaik demi tercapainya target perusahaan.

Selain insentif, iklim organisasi memegang peranan krusial dalam membentuk perilaku serta mendorong kinerja karyawan maupun instansi. Iklim organisasi merujuk pada persepsi subjektif karyawan mengenai suasana lingkungan internal kerja yang mereka rasakan sehari-hari. Salah satu indikator penting dalam iklim organisasi adalah bentuk pengakuan atau apresiasi yang diperoleh pegawai setelah merampungkan tugas-tugas mereka. Tak kalah penting dari aspek di atas, motivasi kerja menjadi elemen penentu tinggi rendahnya produktivitas sebuah instansi. Tanpa adanya dorongan internal maupun eksternal untuk berkolaborasi, visi dan misi organisasi mustahil terwujud. Motivasi berfungsi sebagai energi penggerak yang mendorong seseorang untuk mencurahkan segenap kemampuan dan usahanya secara efektif. Dengan adanya motivasi yang kuat, setiap individu akan terpacu untuk mencapai target pekerjaan dengan antusiasme tinggi.

Fenomena penurunan kinerja kerap kali luput dari pengamatan manajer hingga berujung pada krisis yang serius bagi perusahaan. Pengabaian terhadap sinyal-sinyal awal kemunduran performa organisasi sering kali berakar dari kurangnya kepekaan manajemen. Oleh sebab itu, pencapaian standar kerja yang diharapkan pimpinan menuntut kehadiran SDM yang kompeten dan profesional di bidangnya. Indikator keberhasilan seorang pegawai dinilai dari kemampuannya menghasilkan performa yang melampaui standar minimal perusahaan. Untuk mengetahuinya, diperlukan evaluasi berkala melalui proses penilaian kinerja (*performance measurement*). Pengukuran ini mencakup peninjauan kemajuan kerja terhadap sasaran strategis pengelolaan SDM, guna memastikan efisiensi dan efektivitas operasional dalam menghasilkan barang atau jasa.

Secara konseptual, kinerja mencerminkan tingkat penguasaan keahlian serta sejauh mana seseorang berhasil menuntaskan tanggung jawab yang diemban. Kinerja yang baik menuntut adanya keselarasan antara aktivitas harian pegawai dengan program kerja strategis organisasi. Guna mempermudah proses evaluasi, kriteria penilaian harus terukur secara jelas,

yang meliputi aspek kuantitas kerja, kualitas hasil, ketepatan waktu, tingkat kehadiran, serta kemampuan kerja sama tim. Penelitian ini mengambil lokasi di BPR Unit Kota di Medan, sebagai salah satu unit perbankan terkemuka yang memegang peran strategis dalam menyediakan layanan keuangan bagi masyarakat. Kendati demikian, tantangan nyata tampak pada penurunan kinerja karyawan, khususnya pada divisi kredit. Berdasarkan rekapitulasi data dari bulan Juli hingga Desember 2024, performa tenaga pemasaran (*marketing*) menunjukkan ketidakpastian pencapaian target, yang tercermin dari indikator data bade, booking NPL (*Non-Performing Loan*), serta persentase penjualan yang belum memenuhi harapan manajemen. Di samping itu, persoalan operasional di lapangan turut diperkuat oleh keluhan nasabah terkait lambatnya pelayanan serta gangguan teknis jaringan yang kerap offline. Bertolak dari berbagai fenomena dan pemaparan di atas, maka periset tertarik untuk mengkaji lebih dalam melalui penulisan karya ilmiah dengan judul: “Pengaruh Iklim Organisasi, Insentif, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.”

TINJAUAN PUSTAKA

Iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh secara langsung pada kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2017). Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2017) memandangnya sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota, mempengaruhi perilaku, serta dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi. Davis (2020) juga menambahkan bahwa iklim organisasi menyangkut seluruh lingkungan tempat manusia melaksanakan pekerjaannya, yang mencerminkan "kepribadian" suatu organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Berdasarkan pandangan Wirawan (2017), iklim organisasi mencakup enam dimensi: Struktur, Standar, Tanggung Jawab, Pengakuan, Dukungan, dan Komitmen. Sementara itu, Sugiyono (2018) mengukurnya melalui 7 aspek, yaitu otonomi dan fleksibilitas, keterbukaan dan kepercayaan, simpati dan dukungan, kejujuran dan penghargaan pimpinan, kejelasan tujuan, pekerjaan berisiko (kebebasan berpendapat), serta pertumbuhan kepribadian.

Insentif merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok, sebagai bentuk pengakuan atas prestasi kerja, dedikasi, serta kontribusi yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam manajemen sumber daya manusia, insentif berfungsi sebagai perangsang finansial maupun non-finansial agar karyawan terdorong untuk mencurahkan kemampuan terbaiknya. Menurut pandangan umum manajemen (seperti Mathis, 2023), imbalan berupa jasa uang maupun non-uang memegang peranan penting dalam mengarahkan perilaku individu agar selaras dengan produktivitas dan pencapaian target organisasi. Indikator Insentif: Umumnya meliputi: Besaran/Jumlah Insentif: Kesesuaian nominal yang diterima dengan beban kerja atau target yang dicapai. Ketepatan Waktu Pembayaran: Konsistensi perusahaan dalam mendistribusikan insentif sesuai jadwal. Keadilan dan Transparansi: Sistem penilaian pemberian insentif yang objektif dan dirasakan adil oleh seluruh karyawan. Jenis Insentif: Kombinasi bentuk insentif material (bonus, komisi) dan non-material (pujian, piagam, pengakuan).

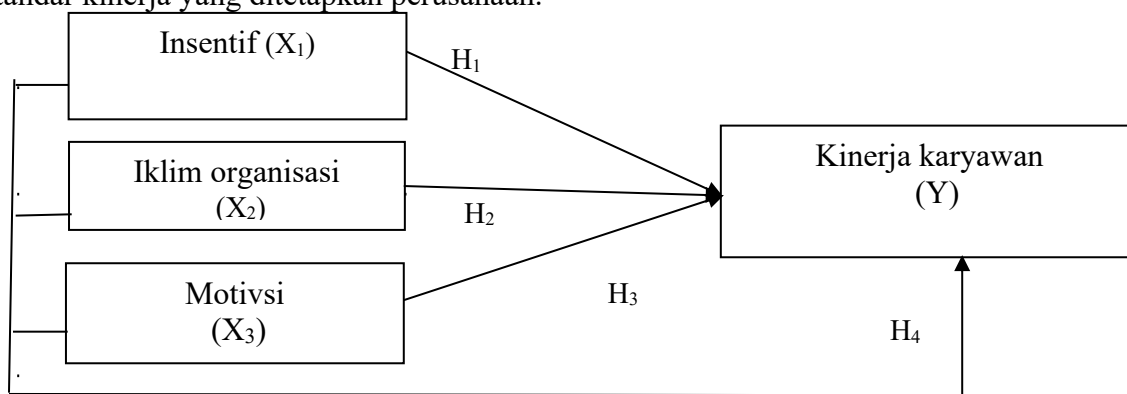
Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Siagian, 2024). Mondy (2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individual. Luthans (2023) menjelaskan proses motivasi berawal dari kebutuhan (*needs*) yang belum terpenuhi, menimbulkan ketidakseimbangan, melahirkan dorongan (*drives*), hingga akhirnya individu

menerima insentif atau pemenuhan sebagai hasil usahanya. Berdasarkan pandangan Murray (dalam Mangkunegara, 2020) dan Robbins (dalam Sayuti, 2023), motivasi dapat diukur melalui indikator seperti: inisiatif kerja yang tinggi, keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya, kreativitas dan inovasi, peningkatan mutu pekerjaan dari hari ke hari, tingkat kehadiran/disiplin, serta orientasi pada pencapaian kesuksesan/target.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Rivai dkk. (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sutrisno (2023) menegaskan bahwa kinerja perorangan memiliki hubungan erat dengan kinerja organisasi; jika kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan pun akan ikut meningkat. Indikator Kinerja: Menurut Bangun (2023), ukuran atau indikator kinerja meliputi: Kuantitas hasil kerja yang memenuhi standar pekerjaan. Mutu atau kesesuaian hasil kerja dengan persyaratan kualitas yang dituntut. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa mengganggu bagian lain. Tingkat disiplin dan kehadiran karyawan sesuai jam kerja yang ditentukan. Kemampuan berkoordinasi dan berkolaborasi secara harmonis dengan rekan kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN

Iklim organisasi yang kondusif, transparan, dan suportif memberikan rasa aman psikologis bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Berdasarkan temuan Hasmita et al. (2026) serta Saraswati et al. (2026), iklim organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan kondusif persepsi karyawan terhadap iklim internal organisasi, maka kinerja mereka dalam mencapai target perusahaan akan semakin meningkat. Insentif berfungsi sebagai bentuk pengakuan material dan non-material yang langsung menyentuh aspek kesejahteraan serta penghargaan atas prestasi individu. Berdasarkan literatur manajemen SDM (seperti konsep imbalan Mathis, 2023), pemberian insentif yang adil dan kompetitif terbukti menjadi stimulan kuat yang mendorong gairah kerja. Karyawan yang merasa jerih payahnya dihargai melalui sistem insentif yang jelas akan terdorong untuk memaksimalkan produktivitas, kualitas, serta kuantitas kerja guna melampaui standar kinerja yang ditetapkan perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan
- H2 : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan

- H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan
- H₄ : Iklim organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.

Motivasi adalah energi penggerak internal dan eksternal yang menentukan tinggi rendahnya produktivitas. Penelitian oleh Liauw et al. (2026) serta Bague dkk. (2024) dan Putra dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengonfirmasikan bahwa semakin tinggi dorongan, semangat, dan pemenuhan kebutuhan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat pencapaian sasaran kerja serta efektivitas organisasi yang diwujudkan. Berdasarkan penjelasan diatas maka Iklim organisasi, insentif dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Gambaran dari adanya hubungan antara variabel yang diteliti yang bersumber dari teori dan penelitian terdahulu maka dibangun kerangka konseptualnya sebagai berikut:

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sifat *explanatory*, yang bertujuan untuk menguji kausalitas pengaruh insentif (X_1), iklim organisasi (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada BPR Unit Kota di Medan. Dengan menggunakan metode sensus, seluruh populasi karyawan yang berjumlah 64 orang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner berskala Likert, dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS melalui uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), serta pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F) pada taraf signifikansi 5%

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di BPR Unit Kota di Medan, variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah insentif, iklim organisasi dan motivasi sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif statistik akan ditampilkan karakteristik sampel yang digunakan di dalam penelitian ini meliputi: jumlah sampel (N), rata-rata sampel (mean), nilai maksimum, nilai minimum serta standar deviasi (σ) untuk masing-masing variabel. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	64	17	30	24.13	2.634
X2	64	17	30	24.38	3.485
X3	64	15	25	20.30	2.758
Y	64	12	20	15.83	2.561
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 sampel data yang diambil dari penyebaran kuesioner. Tahun pengamatan di mulai dari bulan Maret 2026 sampai dengan Agustus 2026. Untuk masing-masing penjelasan deskriptif statistik variabel sebagai berikut:

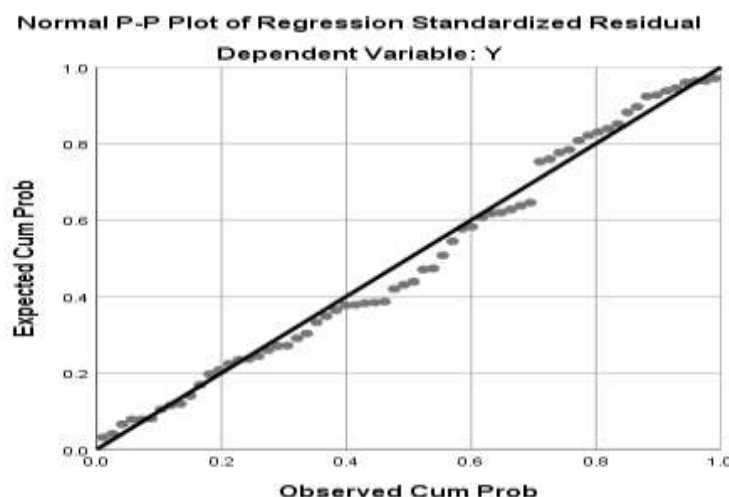
1. Jumlah data yang diteliti sebanyak 64 orang, nilai minimum Insentif adalah 17 sedangkan nilai maximum Insentif adalah 30. Untuk nilai rata-rata Insentif yaitu 24,13 sedangkan nilai standar deviasi Insentif yaitu 2,634. Hasil penelitian menunjukkan data bervariasi karena rata-rata data lebih besar dari pada standar deviasi sehingga data berdistribusi normal.
2. Jumlah data yang diteliti sebanyak 64 orang, nilai minimum iklim organisasi adalah 17 sedangkan nilai maximum iklim organisasi adalah 30. Untuk nilai rata-rata iklim organisasi yaitu 24,38 sedangkan nilai standar deviasi iklim organisasi yaitu 3,485. Hasil penelitian menunjukkan data bervariasi karena rata-rata data lebih besar dari pada standar deviasi sehingga data berdistribusi normal.
3. Jumlah data yang diteliti sebanyak 64 orang, nilai minimum motivasi adalah 15 sedangkan nilai maximum motivasi adalah 25. Untuk nilai rata-rata motivasi yaitu 20,30 sedangkan nilai standar deviasi motivasi yaitu 2,758. Hasil penelitian menunjukkan data bervariasi karena rata-rata data lebih besar dari pada standar deviasi sehingga data berdistribusi normal.
4. Jumlah data yang diteliti sebanyak 64 orang, nilai minimum kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan adalah 12 sedangkan nilai maximum kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan adalah 20. Untuk nilai rata-rata kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan yaitu 15,83 sedangkan nilai standar deviasi kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan yaitu 2,561. Hasil penelitian menunjukkan data bervariasi karena rata-rata data lebih besar dari pada standar deviasi sehingga data berdistribusi normal.

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji ini terpenuhi maka alat uji dimaksud dapat dipergunakan untuk menguji model yang terdiri dari:

Uji Normalitas

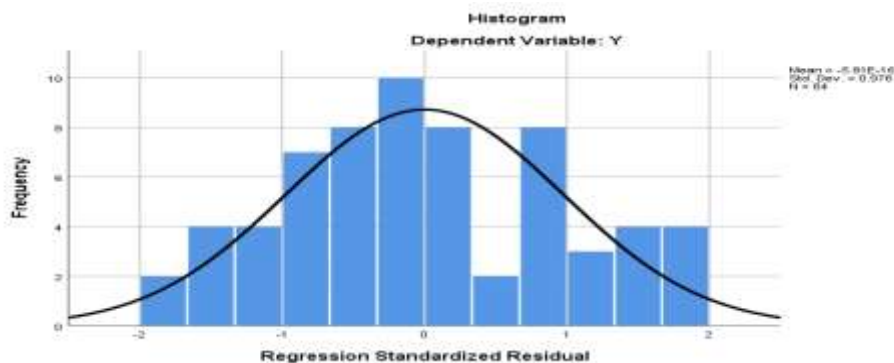
Pada diagram pencar hasil olah data SPSS dengan dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 2:



Gambar 2. Diagram Pencar Hasil SPSS

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Gambar 2 dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik Histogram

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Jika distribusi data residual normal, pola distribusi akan merata di sisi kiri dan sisi kanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dilihat dari garis diagonal membagi dua sama rata kiri dan kanan.

Analisis statistik, yakni dengan melihat uji statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila hasil atau nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan nilai Asymp.sig (2-tailed) atau probabilitasnya di atas 0,05, maka data telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74169841
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.055
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 2 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 di atas 0,05 maka model yang telah diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel *independent* dan ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dilihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a					
Model		95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.107	2.044		
	X1	.019	.557	.404	2.473
	X2	.068	.451	.453	2.209

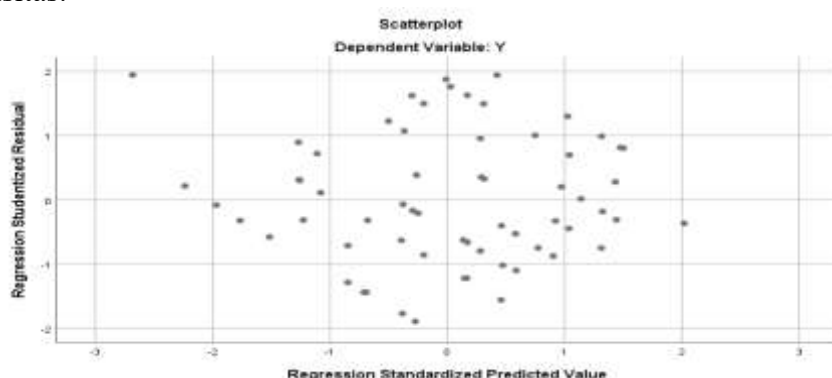
X3	.073	.428	.845	1.184
a. Dependent Variable: Y				

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 3 hasil variabel Insentif, Iklim organisasi dan motivasi nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel yang diuji sehingga variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Gambar 4 terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik diatas angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y) dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan berdasarkan variabel independen.

Pengujian Hipotesis

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel Insentif dan Iklim organisasi dan motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Berdasarkan hasil Persamaan Regresi Linear Berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.531	2.287		-1.107	.273
	X1	.288	.134	.296	2.145	.036
	X2	.259	.096	.353	2.704	.009
	X3	.251	.089	.270	2.827	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 4 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -2,531 + 0,288X_1 + 0,259X_2 + 0,251X_3$$

1. Nilai konstanta regresi sebesar -2,531 artinya jika insentif, iklim organisasi dan motivasi = 0 maka Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan akan menurun sebesar -2,531 dengan memastikan variabel insentif, iklim organisasi dan motivasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi X_1 untuk variabel Insentif bernilai positif 0,288 artinya bahwa pengaruh variabel Insentif searah dengan peningkatan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.
3. Koefisien regresi X_2 untuk variabel iklim organisasi bernilai positif sebesar 0,259 artinya, bahwa pengaruh variabel iklim organisasi searah dengan peningkatan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.
4. Koefisien regresi X_3 untuk variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,251 artinya, bahwa pengaruh variabel motivasi searah dengan peningkatan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen (Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Insentif, Iklim organisasi dan motivasi). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square, dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.514	1.785
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 5 di atas nilai *adjusted R Square* adalah 0,514 artinya bahwa kemampuan variabel Insentif, Iklim organisasi dan motivasi dapat menjelaskan variasi terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan adalah sebesar 51,4%. Hal ini menunjukan bahwa Insentif, Iklim organisasi dan motivasi dalam menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sudah cukup kuat karena nilai yang diperoleh diatas 50%, sedangkan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti seperti kualitas pelayanan dan promosi.

Uji Simultan / Uji F

Uji simultan / uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat positif dan signifikansi dari variabel Insentif, Iklim organisasi dan motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan / Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	221.998	3	73.999	23.232	.000 ^b
	Residual	191.111	60	3.185		
	Total	413.109	63			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 6 diperoleh hasil F_{Hitung} 23,232 sedangkan F_{Tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 63 diperoleh F_{tabel} 3,07 dari hasil ini diketahui $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel insentif, iklim organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.

Uji Parsial / Uji t

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.531	2.287		-1.107	.273
	X1	.288	.134	.296	2.145	.036
	X2	.259	.096	.353	2.704	.009
	X3	.251	.089	.270	2.827	.006
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2026

Pada Tabel 7 Hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel Insentif sebesar 2,145 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,65), atau nilai sig t untuk variabel Insentif (0,036) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel Insentif. Dengan demikian, secara parsial Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Hal ini memberi arti bahwa Insentif berpengaruh nyata dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.
2. Nilai t hitung untuk variabel iklim organisasi sebesar 2,704 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,65), atau nilai sig t untuk variabel iklim organisasi (0,009) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel iklim organisasi. Dengan demikian, secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.

- Medan. Hal ini memberi arti bahwa iklim organisasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.
3. Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 2,827 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel (1,65), atau nilai $\text{sig } t$ untuk variabel motivasi (0,006) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Hal ini memberi arti bahwa motivasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.

Pembahasan

Pembahasan Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis: Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel insentif memperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,145$ dengan nilai signifikansi 0,036 (di mana nilai $\text{sig} < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,288 menandakan bahwa setiap peningkatan kualitas atau keadilan sistem insentif akan berdampak searah pada peningkatan kinerja karyawan. Interpretasi Pembahasan: Insentif terbukti menjadi salah satu stimulan finansial maupun non-finansial yang sangat efektif dalam mendorong gairah kerja karyawan. Di lingkungan perbankan seperti BPR Unit Kota di Medan, di mana tuntutan target pencapaian pemasaran dan kredit sangat ketat, pemberian insentif yang kompetitif, transparan, dan tepat waktu memberikan pengakuan nyata atas prestasi kerja pegawai. Karyawan yang merasa kontribusinya dihargai secara materiil maupun non-materiil akan terdorong untuk memaksimalkan kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional mereka.

Pembahasan Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis: Pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel iklim organisasi sebesar 2,704 dengan tingkat signifikansi 0,009 ($< 0,05$). Hasil ini mengonfirmasi bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Dengan koefisien regresi sebesar 0,259, terbukti bahwa semakin kondusif persepsi karyawan terhadap lingkungan internal perusahaannya, maka semakin tinggi pula performa kerja yang dihasilkan. Interpretasi Pembahasan: Iklim organisasi mencerminkan suasana psikologis dan lingkungan kerja internal yang dirasakan sehari-hari oleh para pegawai. Suasana kerja yang harmonis, adanya dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan, keterbukaan komunikasi, serta kejelasan peran (struktur) menciptakan rasa aman secara psikologis. Di BPR Unit Kota di Medan, iklim organisasi yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman dalam berkoordinasi, sehingga kendala-kendala operasional di lapangan (seperti hambatan teknis pelayanan) dapat diselesaikan melalui kerja sama tim yang solid dan terarah.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

$t_{\text{hitung}} = 2,8270,006 < 0,050,251$ Hasil Analisis: Berdasarkan uji t , variabel motivasi mencatatkan nilai dengan nilai signifikansi sebesar (). Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Koefisien regresi sebesar menunjukkan bahwa penguatan dorongan kerja berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja. Interpretasi Pembahasan: Motivasi merupakan motor penggerak utama dalam diri individu untuk mencurahkan segenap kemampuan, tenaga, dan pikiran guna mencapai sasaran perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki inisiatif kerja yang besar, tekun menghadapi tantangan,

serta berorientasi pada pencapaian target penjualan maupun pengelolaan kredit. Tingginya motivasi kerja membuktikan bahwa dorongan internal untuk berkembang dan memenuhi kebutuhan hidup selaras dengan visi lembaga perbankan tempat mereka bekerja.

Pembahasan Pengaruh Secara Simultan (Insentif, Iklim Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil Analisis: Pengujian simultan (uji F) menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 23,232 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang jauh lebih besar dari F_{tabel} (3,07). Di samping itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,514 menunjukkan bahwa sebesar 51,4% variasi naik turunnya kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel insentif, iklim organisasi, dan motivasi. Sementara sisanya (48,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kualitas pelayanan dan promosi. Interpretasi Pembahasan: Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut terbukti memiliki peranan yang sangat kuat dan komprehensif dalam membentuk kinerja pegawai. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di BPR Unit Kota di Medan tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek saja, melainkan membutuhkan kombinasi sinergis antara pemberian insentif yang adil, penciptaan iklim organisasi yang suportif, serta pembentukan motivasi kerja yang tinggi. Ketika ketiga elemen ini berjalan dengan baik, maka produktivitas lembaga akan meningkat secara signifikan di tengah ketatnya persaingan industri perbankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh insentif, iklim organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif secara Parsial: Secara parsial, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang adil dan sesuai berkontribusi nyata dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh Iklim Organisasi secara Parsial: Secara parsial, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Kondisi lingkungan internal kerja yang kondusif dan harmonis terbukti memberikan dampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.
3. Pengaruh Motivasi secara Parsial: Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan. Tingginya dorongan dan semangat kerja, baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri pegawai, terbukti mampu mengoptimalkan pencapaian target kerja yang ditetapkan perusahaan.
4. Pengaruh secara Simultan: Secara simultan (bersama-sama), variabel insentif, iklim organisasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan.
5. Besaran Pengaruh (*Adjusted R Square*): Nilai *adjusted R square* sebesar 0,514 menunjukkan bahwa 51,4% variasi naik turunnya kinerja karyawan pada BPR Unit Kota di Medan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu insentif, iklim organisasi, dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 48,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kualitas pelayanan dan promosi.

DAFTAR PUSTAKA

Bague, dkk. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 115–125.

- Bangun, Wilson. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Keith. (2020). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (15th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasmita, et al. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 7(1), 45–58.
- Lase, D. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (JIMEA)*, 9(1), 88–99.
- Liauwan, et al. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Governance & Politics*, 5(2), 110–122.
- Luthans, Fred. (2023). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Marzuki, dkk. (2019). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia di Era Modern*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Cengage Learning.
- Mondy, R. Wayne. (2023). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Putra, dkk. (2023). Peranan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Terapan*, 4(2), 201–214.
- Rahmi, et al. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di RS Madina Kota Bukittinggi. *Jurnal Kesehatan dan Manajemen*, 8(1), 33–47.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saraswati, et al. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada Delcielo Villa Jimbaran. *Jurnal Pariwisata dan Bisnis Internasional*, 6(1), 78–90.
- Sayuti, M. (2023). *Teori dan Pengukuran Motivasi Kerja*. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang P. (2024). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam, Khaerul. (2024). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, & Kusdiyanto. (2023). Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 9(3), 312–325.