



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

Milla Novian Korowa*, R. Bambang Budhijana, Enny Haryanti, Subarjo Joyosumarto

STIE Indonesia Banking School, Indonesia

Email: milla.20232111083@ibs.ac.id*, r.bambang.budhijana@ibs.ac.id,
enny.haryanti@ibs.ac.id, subarjo.joyosumarto@ibs.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas, (2) Pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas, (3) Pengaruh positif pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas (4) Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas. Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Subjek penelitian ini adalah karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas dengan jumlah 72 orang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan lembar kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Analisis statistik data melalui software “smart PLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan (4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi yang dapat diberikan bahwa manajemen di PT. Bank Papua Cabang Aimas terkait gaya kepemimpinan memberikan arahan penting bagi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia, selanjutnya dalam pelatihan perlunya desain lebih lanjut dan perlu mengembangkan sistem motivasi yang mampu menumbuhkan semangat, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Pelatihan; Kinerja Karyawan.

Abstract:

This study aims to determine: (1) The positive influence of leadership style on employee performance in the environment of PT. Bank Papua Aimas Branch, (2) The positive influence of work motivation on employee performance in the environment of PT. Bank Papua Aimas Branch, (3) The positive influence of employee training on employee performance in the environment of PT. Bank Papua Aimas Branch (4) The positive influence of compensation on employee

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

performance in the environment of PT. Bank Papua Aimas Branch. This study applies a quantitative descriptive approach using a survey method. The subjects of this study were employees in the environment of PT. Bank Papua Aimas Branch with a total of 72 people. The data collection technique in this study used a questionnaire sheet. The data analysis technique used was quantitative descriptive analysis. Statistical analysis of data using the software "smart PLS SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling)". The results of the study indicate that (1) leadership style has a positive effect on employee performance, (2) work motivation has a positive effect on employee performance, (3) employee training has a positive effect on employee performance and (4) compensation has a positive effect on employee performance. Recommendations that can be given are that management at PT. Bank Papua Aimas Branch regarding leadership style provides important direction for management in managing human resources, further training requires further design and needs to develop a motivation system that is able to foster enthusiasm, increase a sense of responsibility, and encourage employees to achieve the set work targets.

Keywords: *Leadership Style; Work Motivation; Training; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan dan industri jasa lainnya. Wahyuddin (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta menemukan bahwa keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian serupa oleh Afandi & Bahri (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. Sementara itu, Shofi'unnafi (2020) dalam studinya di PT Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta membuktikan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sektor perbankan yang lebih spesifik, Kusnadi et al. (2020) meneliti pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Khusus Jakarta dan menemukan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Penelitian oleh Saputri & Rahmah (2018) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor industri manufaktur. Meskipun berbagai studi tersebut telah membuktikan pengaruh positif variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, masih terdapat kesenjangan penelitian terutama dalam konteks bank pembangunan daerah di wilayah timur Indonesia seperti PT Bank Papua, yang memiliki karakteristik budaya kerja dan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas tantangan operasional yang berbeda (Alim 2024; Mateas 2025; Putri 2019; Wainggai et al. 2025).

Kebaruan penelitian ini terletak pada beberapa aspek penting yang membedakannya dari studi-studi sebelumnya (Ansorullah et al. 2025; Bancong 2025; Luthfi et al. 2025; Rachbini et al. 2024). Pertama, penelitian ini secara simultan mengintegrasikan empat variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan karyawan, dan kompensasi) dalam satu model analisis yang komprehensif untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi kontribusi relatif masing-masing variabel serta interaksinya dalam membentuk kinerja karyawan secara holistik. Kedua, konteks penelitian yang spesifik pada PT Bank Papua Cabang Aimas memberikan nilai kebaruan tersendiri karena bank ini beroperasi di wilayah dengan karakteristik geografis, sosiokultural, dan tantangan pembangunan yang unik. Belum banyak penelitian terdahulu yang mengkaji faktor-faktor penentu kinerja karyawan pada lembaga keuangan di Papua, sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di kawasan timur Indonesia. Ketiga, penelitian ini menggunakan pendekatan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) yang mampu menguji model struktural dengan indikator reflektif secara simultan, serta memberikan hasil yang robust meskipun dengan ukuran sampel yang relatif terbatas. Keempat, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh langsung antar variabel, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis yang kontekstual berdasarkan temuan empiris, sehingga dapat langsung diimplementasikan oleh manajemen PT Bank Papua Cabang Aimas dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perbankan daerah di Indonesia bagian timur (Do et al. 2025; Erniasih et al. 2025).

PT Bank Papua adalah bank daerah yang berada di tanah Papua yang merupakan bank daerah yang bergerak dibidang jasa perbankan di Indonesia. (Putri. et al., 2024) dalam buku yang berjudul Perbankan Dan Lembaga Keuangan edukasi menjelaskan penyediaan layanan transaksi merupakan salah satu fungsi utama dari perbankan dan lembaga keuangan yang bertujuan untuk memfasilitasi berbagai aktivitas keuangan masyarakat, termasuk pembayaran, transfer dana, dan penyimpanan uang. Berdasarkan hal tersebut, secara umum dapat dipahami bahwasanya fungsi utama lembaga perbankan selaku perantara keuangan yakni menghimpun dana dari masyarakat kemudian mendistribusikannya kembali kepada pihak-pihak yang membutuhkan pembiayaan. PT. Bank Papua termasuk

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas salah satu bank pembangunan daerah yang beroperasi di Indonesia, khususnya di wilayah Papua. Bank ini memiliki peranan strategis dalam menunjang pertumbuhan ekonomi beserta pembangunan sosial di daerah tersebut. Selain itu, Bank Papua terus melakukan inovasi dalam menciptakan produk beserta layanan perbankan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat serta mengikuti dinamika perkembangan zaman. Berikut adalah ulasan lengkap tentang Sejarah, perkembangan, dan produk Bank Papua.

Bank Papua, yang sebelumnya dikenal sebagai Bank Pembangunan Daerah (BPD) Irian Jaya, merupakan satu-satunya bank milik daerah yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah Papua, Papua Barat, Papua Pegunungan, Papua Barat Daya, Papua Tengah, beserta Papua Selatan. Salah satu unit operasionalnya adalah Kantor Cabang Aimas, yang berperan dalam mengelola aset milik Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya. Cabang ini memiliki total 74 karyawan, terdiri dari 66 pegawai tetap dan 8 pegawai dengan status “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” (PKWT), yang juga menjadi populasi dalam pengambilan sampel penelitian. Di lingkungan Bank Papua, proses penilaian kinerja pegawai pada kantor cabang dilakukan oleh Divisi Pengelolaan Jaringan dan Layanan, yang selanjutnya diteruskan kepada Divisi Manajemen Modal Manusia.

Pada kondisi persaingan dalam era globalisasi seperti sekarang setiap perusahaan bersaing dan berlomba-lomba menunjukkan keunggulan dari perusahaannya masing-masing baik produk, inovasi serta hal-hal yang dapat menjawab permintaan pasar. Sebuah organisasi dapat mencapai kesuksesan dan tetap eksis apabila memiliki keunggulan kompetitif dan tingkat daya saing yang tinggi, sehingga mampu bertahan di tengah persaingan global. Di era globalisasi, batas antar negara menjadi kabur dan fleksibel, memungkinkan tenaga kerja dari satu negara untuk bekerja di negara lain tanpa banyak hambatan. Hal ini menjadikan persaingan di pasar tenaga kerja semakin ketat. Selain itu, perkembangan teknologi informasi juga menuntut tenaga kerja untuk mempunyai kompetensi beserta performa kerja yang unggul. Sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif agar mampu meningkatkan potensi setiap karyawan.

Berkembangnya persaingan perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa memperlihatkan kinerja tinggi ketika ingin berkembang pesat. Dalam buku tentang manajemen sumber daya manusia, Kurniawan (2023) mengungkapkan bahwasanya organisasi yang inovatif lebih adaptif dan lebih mungkin untuk maju dalam persaingan dan daya saing global yang dinamis. Demikian pula, manajemen perusahaan bisa menghemat biaya, menumbuhkan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas moral karyawan, beserta meningkatkan produktivitas melalui penguatan tenaga kerjanya yang berkualitas ketika hendak meningkatkan efisiensi, efektivitas, beserta daya tanggap. Dari pendapat ini bahwa terdapat banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja seseorang, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lainnya. Seluruh faktor tersebut memiliki peran, meskipun tingkat pengaruhnya bisa berbeda-beda. Hal ini ditunjang oleh penelitian (Wahyuddin, 2020) yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum kota Surakarta”. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan konsumen diberi pengaruh signifikan oleh kualitas pelayanan, fasilitas, dan harga secara parsial sekaligus simultan.

Manajemen SDM di perusahaan haruslah bisa menyatukan perspektif guna mewujudkan tujuan perusahaan. Imbron dan Pamungkas (2021) menjelaskan bahwa Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas Pelatihan kerja termasuk salah satu strateginya. Perusahaan sudah berinvestasi jangka panjang guna menumbuhkan nilainya. Pengetahuan beserta keterampilan karyawan bisa dikembangkan sekaligus ditingkatkan oleh perusahaan melalui pelatihan sehingga bisa menumbuhkan kinerja sekaligus efisiensi karyawan. Ini bisa membantu mereka memahami apa yang harus dikerjakan dan mengapa.

Perusahaan haruslah memberi motivasi beserta pelatihan bagi tiap karyawan saat ini guna mengembangkan tenaga kerja yang andal. Dimana untuk itu aset terbesar adalah sumber daya manusia sehingga Perusahaan perlu melakukan pengelolaan dengan baik. Motivasi sangat diperlukan oleh seorang individu karena pada dasarnya manusia membutuhkan dorongan atau pancingan agar dapat bekerja lebih baik. Motivasi diberikan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan tanggung jawabnya (Setyo Widodo dan Yandi, 2022). Motivasi juga termasuk faktor krusial lainnya guna meningkatkan kualitas layanan. Manusia bisa termotivasi ketika kebutuhan hidup tercukupi dengan baik, yakni mencakup kebutuhan fisiologis sampai kehendak untuk mengaktualisasikan diri.

Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, pelatihan karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel mana yang memiliki kontribusi paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas memberikan manfaat teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami determinan kinerja karyawan di sektor perbankan daerah. Adapun manfaat praktisnya, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan strategis bagi manajemen PT. Bank Papua Cabang Aimas dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, mencakup penguatan gaya kepemimpinan, perancangan program pelatihan yang tepat sasaran, pemberian kompensasi yang adil, serta strategi peningkatan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis merasa penting untuk mengadakan penelitian komprehensif terkait beberapa faktor yang berdampak pada kinerja karyawan PT. Bank Papua cabang aimas. Diyakini hasil penelitian ini bisa menyajikan informasi terkait “gaya kepemimpinan, pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Papua cabang aimas”.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengukur keadaan tentang variabel kepemimpinan, pelatihan, motivasi kerja dan kompensasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan di lingkungan PT. Bank Papua karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas. Sampel penelitian ini diambil melalui teknik total Sampling yaitu dimana teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel pada karyawan di lingkungan PT. Bank Papua karyawan di lingkungan PT. Bank Papua Cabang Aimas sebanyak 74 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert 6 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 6 = Sangat Setuju), yang mencakup indikator-indikator yang telah dirancang berdasarkan literatur sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan melalui survei daring, di mana responden mengisi kuesioner secara mandiri dengan menggunakan Google Form. Analisa data dilakukan beberapa pengujian terhadap hipotesis yang telah ditetapkan dengan analisis statistik data melalui software smart PLS SEM (Partial Least Square – Structural Equation Modeling). Sejumlah teknik analisis statistik mencakup :

Analisa outer model

Tujuan analisis ini yakni guna menjamin bahwasanya measurement tersebut sesuai untuk pengukuran (valid sekaligus reliabel). Analisis ini mencakup perhitungan berikut:

- 1) Convergent validity ialah nilai loading faktor pada variabel laten disertai sejumlah indikatornya. Nilai yang dikehendaki $> 0,7$.
- 2) Discriminant validity ialah nilai crossloading faktor yang membantu dalam menetapkan apakah konstruk mempunyai diskriminan yang cukup memadai. Caranya melalui perbandingan nilai konstruk yang dimaksud haruslah lebih besar dari nilai konstruk lainnya.
- 3) Composite reliability ialah pengukuran yang memperlihatkan tingginya reliabilitas suatu konstruk ketika nilainya melebihi $0,7$.
- 4) Average Variance Extracted (AVE) ialah rerata varian minimal $0,5$.
- 5) Cronbach alpha ialah perhitungan guna memperlihatkan hasil composite reliability yang nilai minimumnya $0,6$.

Analisa inner model

Tujuan analisa ini yakni guna menguji korelasi antara konstruksi laten. Terdapat sejumlah perhitungan dalam analisa ini:

- 1) R Square ialah koefisien determinasi pada konstruk endogen. kriteria batasannya mencakup 3 klasifikasi, yakni $0,67$ untuk substantial; $0,33$ untuk moderat beserta $0,19$ untuk lemah.
- 2) Effect size (F square) untuk menilai kualitas model. Interpretasi nilai f square yakni $0,02$ mempunyai pengaruh kecil; $0,15$ mempunyai pengaruh moderat dan $0,35$ mempunyai pengaruh besar pada tingkatan struktural.
- 3) Prediction relevance (Q square) atau disebut Stone-Geisser's. Tujuannya guna memastikan seberapa baik nilai yang dihasilkan bisa diprediksi. Kriteria nilainya yakni $0,02$ (kecil), $0,15$ (sedang) beserta $0,35$ (besar). Hanya konstruk endogen dengan indikator reflektif yang dapat digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Dari 72 responden yang valid, profil demografis mereka menunjukkan variasi dalam hal jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status karyawan.

Tabel 1. Profil Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja, dan Status Karyawan

No	Demografi	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	32	44%
		Wanita	40	56%

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

2	Usia	21-30 tahun	22	31%
		31-40 tahun	41	57%
		41-50 tahun	7	10%
		>50 tahun	2	3%
3	Pendidikan Terakhir	SMA	5	3%
		Sarjana (S1)	66	92%
		Magister (S2)	1	5%
4	Lama Bekerja	1-5 tahun	33	45%
		6-10 tahun	21	30%
		>10 tahun	18	25%

Sumber: Data Diolah (2025)

Analisis Pengukuran Outher Model

Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid jika loading factor-nya positif dan melebihi 0,7. Loading factor menunjukkan bobot dari masing-masing variabel, dengan indikator yang memiliki loading factor tinggi menandakan dominasi atau kekuatan variabel tersebut. Berikut adalah nilai loading factor yang tercantum dalam Tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK.1	0.917	Valid
	GK.2	0.940	Valid
	GK.3	0.897	Valid
	GK.4	0.897	Valid
	GK.5	0.906	Valid
	GK.6	0.919	Valid
	GK.7	0.940	Valid
	GK.8	0.849	Valid
	GK.9	0.720	Valid
Motivasi Kerja	MK.1	0.846	Valid
	MK.2	0.809	Valid
	MK.3	0.871	Valid
	MK.4	0.838	Valid
	MK.5	0.842	Valid
	MK.6	0.882	Valid
	MK.7	0.857	Valid
	MK.8	0.768	Valid

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

	MK.9	0.882	Valid
Pelatihan Kerja	PK.1	0.918	Valid
	PK.2	0.908	Valid
	PK.3	0.876	Valid
	PK.4	0.895	Valid
	PK.5	0.897	Valid
	PK.6	0.879	Valid
	PK.7	0.875	Valid
	PK.8	0.791	Valid
Kompensasi	K.1	0.755	Valid
	K.2	0.839	Valid
	K.3	0.891	Valid
	K.4	0.903	Valid
	K.5	0.919	Valid
	K.6	0.846	Valid
	K.7	0.834	Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0.846	Valid
	KK.2	0.719	Valid
	KK.3	0.871	Valid
	KK.4	0.829	Valid
	KK.5	0.887	Valid
	KK.6	0.762	Valid
	KK.7	0.891	Valid
	KK.8	0.879	Valid
	KK.9	0.891	Valid
	KK.10	0.881	Valid
	KK.11	0.921	Valid
	KK.12	0.922	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel di atas memberikan informasi mengenai nilai loading factor untuk setiap variabel manifest, nilai *loading factor* dari semua indikator terhadap variabel laten menunjukkan $>0,7$, sehingga semua indikator tersebut dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Discriminant Validity dapat dilihat dari pengukuran *cross loading factor* dengan konstruk dan perbandingan AVE dengan korelasi variabel laten. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikator) lebih besar dari

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas pada ukuran konstruk lainnya maka dikatakan variabel tersebut memiliki validitas diskriminan yang tinggi. Nilai cross loading disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading Factor*

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Pelatihan Karyawan	Kompensasi	Kinerja Karyawan
GK.1	0.917	0.791	0.766	0.675	0.614
GK.2	0.904	0.791	0.711	0.689	0.65
GK.3	0.897	0.755	0.653	0.625	0.614
GK.4	0.878	0.621	0.581	0.469	0.442
GK.5	0.906	0.622	0.601	0.504	0.495
GK.6	0.919	0.665	0.613	0.505	0.447
GK.7	0.943	0.613	0.573	0.526	0.435
GK.8	0.849	0.673	0.603	0.577	0.563
GK.9	0.972	0.779	0.767	0.601	0.537
MK.1	0.656	0.846	0.673	0.832	0.794
MK.2	0.522	0.809	0.659	0.712	0.714
MK.3	0.632	0.871	0.757	0.688	0.787
MK.4	0.668	0.838	0.671	0.712	0.736
MK.5	0.642	0.842	0.716	0.781	0.779
MK.6	0.503	0.882	0.572	0.685	0.633
MK.7	0.498	0.857	0.561	0.708	0.715
MK.8	0.461	0.768	0.548	0.593	0.572
MK.9	0.503	0.882	0.572	0.685	0.633
PK.1	0.679	0.628	0.918	0.764	0.603
PK.2	0.664	0.661	0.908	0.787	0.608
PK.3	0.537	0.697	0.876	0.775	0.682
PK.4	0.528	0.652	0.895	0.758	0.681
PK.5	0.669	0.769	0.897	0.817	0.765
PK.6	0.688	0.645	0.879	0.772	0.701
PK.7	0.726	0.645	0.875	0.791	0.713
PK.8	0.615	0.652	0.791	0.786	0.503
K.1	0.697	0.646	0.703	0.755	0.579
K.2	0.676	0.788	0.741	0.839	0.657
K.3	0.596	0.813	0.796	0.891	0.731
K.4	0.623	0.748	0.785	0.903	0.729

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

K.5	0.652	0.804	0.753	0.919	0.869
K.6	0.719	0.722	0.733	0.842	0.686
K.7	0.734	0.785	0.799	0.832	0.807
KK.1	0.583	0.735	0.738	0.773	0.846
KK.2	0.368	0.648	0.659	0.662	0.719
KK.3	0.564	0.699	0.652	0.693	0.871
KK.4	0.631	0.719	0.608	0.711	0.829
KK.5	0.642	0.731	0.753	0.804	0.887
KK.6	0.565	0.678	0.646	0.686	0.762
KK.7	0.632	0.702	0.567	0.707	0.891
KK.8	0.649	0.683	0.611	0.704	0.879
KK.9	0.738	0.805	0.656	0.796	0.891
KK.10	0.701	0.774	0.605	0.752	0.881
KK.11	0.642	0.762	0.635	0.753	0.921
KK.12	0.661	0.773	0.663	0.753	0.922

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel hasil software PLS di atas, terlihat nilai *cross loading factor* korelasi setiap konstruk laten untuk indikator yang bersesuaian lebih tinggi daripada konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten telah memenuhi syarat.

Reliabilitas

Berikut adalah nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

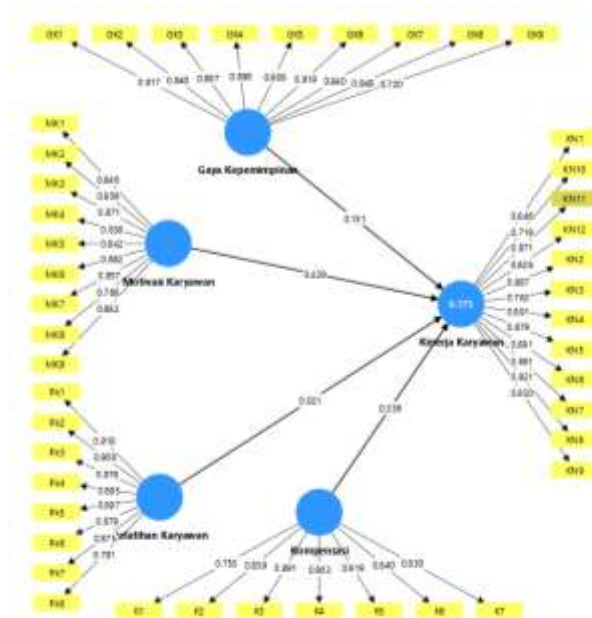
	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan	0.966	0.972	0.791
Motivasi Kerja	0.953	0.953	0.714
Pelatihan Kerja	0.958	0.964	0.775
Kompensasi	0.938	0.947	0.732
Kinerja Karyawan	0.967	0.969	0.742

Sumber: Data diolah (2025)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai *Composite Reliability* dari semua variabel adalah $> 0,70$, menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dapat diandalkan atau reliabel untuk mengukur konstruk variabelnya. Selanjutnya, pada *Cronbach Alpha*, nilai dari setiap variabel juga $> 0,70$, dan nilai AVE dari setiap variabel $> 0,60$ sehingga semua variabel dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan atau reliabel.

Evaluasi Model Struktural

Hasil dari evaluasi model struktural (inner outher model) dapat ditunjukkan gambar berikut:



Gambar 1. Inner Outer Model

Sumber: Hasil analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Hasil pengujian hipotesis pertama yakni Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Nasabah nilai original sample sebesar 0.768 kemudian p-values sebesar 0,007 dan t-statistik sebesar 2.428. Nilai p-values 0,007 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 2.428 lebih dari t-tabel 1.98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Nasabah. Hasil penelitian ini menguatkan temuan-temuan sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan menggambarkan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan pelayanan nasabah. Jika PT. Bank

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

Papua Cabang Aimas ingin mempertahankan tingkat kepuasan nasabah, maka gaya kepemimpinan yang baik secara kuantitas maupun kualitas sangat diperlukan. Hasil ini juga memberikan indikasi bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kecenderungan tingkat kepuasan nasabah.

Hasil pengujian hipotesis kedua yakni Motivasi Kerja berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Nasabah nilai original sample sebesar 0.688 kemudian *p-values* sebesar 0,001 dan t-statistik sebesar 3.487 Nilai *p-values* 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 3.487 lebih dari t-tabel 1.98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Nasabah. Hasil ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam menciptakan pelayanan yang baik untuk meningkatkan kepuasan nasabah. Jika PT. Bank Papua Cabang Aimas ingin mempertahankan tingkat kepuasan nasabah, maka perlunya untuk merancang strategi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yakni Pelatihan Karyawan berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Nasabah nilai original sample sebesar 0.635 kemudian *p-values* sebesar 0,045 dan t-statistik sebesar 2.164 Nilai *p-values* 0.025 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0.635 lebih dari t-tabel 1.98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan Karyawan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Nasabah. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Pelatihan Karyawan yang pernah dilakukan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Hasil ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Priyanto (2025) dalam penelitian yang berjudul Pelatihan Service Excellence Bagi Karyawan Btm Perkasa Purbalingga Guna Meningkatkan Kualitas Pelayanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan service excellence efektif dalam meningkatkan kompetensi karyawan lembaga keuangan, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan dan loyalitas nasabah.

Hasil pengujian hipotesis keempat yakni Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Nasabah nilai original sample sebesar 0.582 kemudian *p-values* sebesar 0,020 dan t-statistik sebesar 2.729 Nilai *p-values* 0,020 kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik sebesar 0.582 lebih dari t-tabel 1.98. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Nasabah diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas secara langsung mendorong mereka untuk meningkatkan kepuasan pelanggan. Beberapa faktor dapat menjadi alasan di balik hasil ini yaitu besaran upah yang diterima dirasakan oleh karyawan PT.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas

Bank Papua Cabang Aimas memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, Pemberian insentif mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menguatkan temuan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika PT. Bank Papua Cabang Aimas ingin mempertahankan tingkat kinerja karyawan yang optimal, maka diperlukan gaya kepemimpinan yang baik, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kecenderungan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam menciptakan pelayanan yang baik dan meningkatkan kinerja. Untuk mempertahankan tingkat kepuasan dan kinerja karyawan, PT. Bank Papua Cabang Aimas perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja di kalangan karyawan. Pelatihan karyawan juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pelatihan yang diterima oleh karyawan, semakin besar kecenderungan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Terakhir, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang dirasakan oleh karyawan di PT. Bank Papua Cabang Aimas mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Faktor-faktor seperti besaran upah yang diterima oleh karyawan serta pemberian insentif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

REFERENSI

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Alim, Sihotang. (2024). *Determinan kemiskinan di 5 provinsi kawasan timur Indonesia*.
- Ansorullah, A., Ridwan, D., Munawaroh, S. Q., & Hakim, A. (2025).

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas
Perkembangan metodologi penelitian kontemporer dan implikasinya terhadap mutu publikasi ilmiah: Sebuah kajian literatur sistematis. *Innovasi: Jurnal Inovasi Pendidikan*, 11(3), 479–488.
- Bancong, H. (2025). *Strategi revidu riset dan konstruksi teori: Metode, analisis, dan studi kasus*. Indonesia Emas Group.
- Do, A. T. P. N., Ahmad, M., & Rochimah, H. (2025). Tinjauan sistematis tantangan dan peluang implementasi model pembiayaan pendidikan berbasis human capital untuk pembangunan sumber daya manusia unggul di Indonesia. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(3), 510–521.
- Erniasih, N. W., Mandiyasa, I. K. S., & Amrita, N. D. A. (2025). Analisis pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja pada BNI 46. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 7(2), 162–169.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Kurniawan, B. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Repository Alungcipta*, 1(1). <https://doi.org/10.59000/ra.v1i1.4>
- Kusnadi, E., Syarif, M., Febri, Y., Paksi, A., & Fadly, R. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Khusus Jakarta. *Indonesian Journal on Networking and Security*, 9(1), 40–46.
- Luthfi, M. L., Samad, D., & Mamad, F. (2025). Perkembangan tafsir Nusantara: Kontribusi metodologis bagi pemikiran Islam global dalam merespons isu kontemporer. *Advances in Education Journal*, 2(3), 2251–2263.
- Mateas, J. (2025). *Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Papua*.
- Priyanto, R. (2025). Pelatihan service excellence bagi karyawan BTM Perkasa Purbalingga guna meningkatkan kualitas pelayanan. *Perwira Journal of Community Development*, 5(1), 13–17. <https://doi.org/10.54199/pjcd.v5i1.387>
- Putri, M. R. K. (2019). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PT Bank Pembangunan Daerah Kaltim Kaltara (Persero) Tbk Kantor Cabang Bontang Kaltim*.
- Putri, A. N., Muslim, B., Syafii, M., & Longkutoy, M. (2024). *Perbankan dan lembaga keuangan: Prinsip, praktek, dan perspektif* (Vol. 1).
- Rachbini, W., Wulandjani, H., & Evi, T. (2024). *Disertasi dan tesis berbuah novelty: Panduan menemukan kebaruan dalam penelitian*. CV. AA. Rizky.
- Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT Cladtek BI Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi,

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Papua Cabang Aimas kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Shofi'unnafi. (2020). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2).
- Wahyuddin, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. 4(November), 274–282.
- Wainggai, Y. P., et al. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Cabang Bank Papua Abepura. *Jurnal Economic Resource*, 8(2), 602–614.