

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN

Dwi Puspitasari, Zunaidah Zunaidah, Yuliani, Badia Perizade, Agustina Hanafi

Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Indonesia

Email: nitadpuspitasari@gmail.com, zunaidah66@yahoo.com,
yulianisyapril@unsri.ac.id, badiaperizade@fe.unsri.ac.id,
agustinahanafi@fe.unsri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan demi menyelidiki pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Teknik pengumpulan data menggunakan sampel jenuh yakni sebanyak 86 responden seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya yang digunakan pada pengujian sampel, dan sampel acak sebanyak 30 responden dari karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Palembang yang pada pengujian konstruk. Software yang penulis gunakan ialah SmartPLS dengan metode Structural Equation Model (SEM-PLS) untuk menganalisis datanya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik langsung maupun melalui motivasi, sedangkan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hasil dari penelitian ini memberikan kontribusi terhadap hubungan antar variabel, utamanya dalam cakupan kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja melalui motivasi yang penelitiannya masih kurang banyak dalam satu dekade ini.

Kata Kunci: kompensasi finansial; kompensasi non finansial; motivasi; kinerja

Abstract

This study aims to investigate the influence between financial and non-financial compensation on employee performance with motivation as a mediation variable. The data collection technique used saturated samples, namely as many as 86 respondents of all employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang Sriwijaya Branch Office used in sample testing, and a random sample of 30 respondents from employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Palembang Regional Office which was on construction testing. The software that the author uses is SmartPLS with the Structural Equation Model (SEM-PLS) method to analyze the data. The results of this study show that financial and non-financial compensation has no influence on employee performance either directly or through motivation, while financial and non-financial compensation has a positive and significant effect on motivation. The results of this study contribute to the relationship between variables, especially in the scope of financial and non-

financial compensation to performance through motivation that is still lacking in a decade.

Keywords: financial compensation; non-finansal compensation; motivation; Performance

Received: 2022-02-20; Accepted: 2022-02-05; Published: 2022-03-21

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting dikarenakan terdapat interaksi secara terus-menerus yang dapat menggerakkan, melaksanakan, memantau, dan menilai perusahaan (Tyson, 2006). SDM sangat penting dan berharga bagi perusahaan dikarenakan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan bergantung dari kinerja dan komitmen tenaga kerjanya. Maka dari itu, organisasi memandang dapat membuat karyawan puas serta termotivasi secara berkelanjutan menjadi hal mendasar. Kebijakan dan praktik kompensasi yang efektif merupakan pendekatan berorientasi SDM utama untuk mencapai tingkat moral karyawan dan efektivitas perusahaan yang diinginkan untuk dapat mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Durai, 2012). Sebagian besar orang bekerja untuk memperoleh kompensasi yang dibutuhkan untuk menopang biaya hidup (Torrington, Hall, & Taylor, 2008). Kompensasi digunakan sebagai metode untuk memanfaatkan kekayaan potensial sumber daya manusia dari suatu perusahaan (McCoy, 1992). Mondy & Martocchio (2016) menambahkan bahwa untuk dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan merupakan tujuan keseluruhan dari adanya kompensasi. Terdapat masalah pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Palembang Sriwijaya yang turut ditandai dengan nilai kinerja karyawan yang mengalami penurunan serta rendahnya tingkat kehadiran pada kegiatan doa pagi bersama yang merupakan kewajiban setiap karyawan, hal ini mungkin dikarenakan terjadinya penurunan kompensasi finansial dan non finansial yang diterima oleh karyawan.

Dalam penelitian Arisya et al. (2019), Sembel et al. (2018), Wardani (2020) mengemukakan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Namun dalam penelitian Juliningrum & Sudiro (2013), dan Ermawaty & Barlian (2018) diperoleh hasil bahwa kompensasi finansial dan non finansial belum mampu memberikan kontribusi terhadap motivasi. Begitu pula dengan penelitian Mahathir et al. (2020) yang menyatakan bahwasanya kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh substansial pada motivasi karyawan/pekerja.

Pada penelitian Jaleta et al. (2019), Hinaya (2019), Kasran (2018) menyatakan bahwa kompensasi finansial serta kompensasi non finansial mendapatkan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hasil penelitian serupa juga diperoleh oleh Nyaribo & Nyakundi (2016) yang menyumbangkan hasil yang positif dari pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, Namun penelitian Rimadias & Pandini (2017) yang mengungkapkan bahwa variabel kompensasi non finansial tak berimbas positif atas kinerja karyawan.

Hal tersebut juga dialami Irawan et al. (2014) dalam penelitiannya bahwasanya kompensasi non finansial tidak punya pengaruh signifikan atas kinerja. Riset oleh Ermawaty & Suwitho (2019) mengungkapkan bahwasanya kompensasi finansial tidak memuat efek atas kinerja. Motivasi sebagai variabel mediasi antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja memiliki hasil penelitian dari Wardani (2020) dan Wibawa et al. (2016) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja. Pada penelitian Hati & Brahmana (2016) menunjukkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja. (Priyanto, 2016) dalam risetnya menemukan hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan teknik sampling jenuh yakni seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palembang Sriwijaya yang berjumlah 86 responden. Teknik analisis Data yang digunakan yakni metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan jenis *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan untuk menguji hubungan prediktif ataupun pengaruh antar konstruksi (Hamid & Anwar, 2019). Dalam PLS-SEM, ada dua tahapan evaluasi model pengukuran yang digunakan, yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu model.

A. Model pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pertama di dalam evaluasi model yakni evaluasi model pengukuran yang berada di dalam PLS-SEM dilakukan dengan menggunakan uji validitas konstruk serta uji reliabilitas.

1. Uji Validitas Konstruk

a) Validitas konvergen

Validitas konvergen dapat ditinjau dari nilai *loading factor* pada setiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk melakukan penilaian validitas konvergen ialah nilai *loading factor* yang harus lebih dari 0,7 untuk penelitian dengan sifat *confirmatory* serta antara 0,6 – 0,7 untuk penelitian dengan sifat *explanatory*, dan nilai *average variance inflation factor* (AVE) harus lebih besar dari 0,5. Namun untuk penelitian tahap awal dalam skala pengukuran untuk nilai *loading factor* 0,5 – 0,6 masih dianggap cukup.

b) Validitas diskriminan

Pengujian validitas diskriminan dengan indikator reflektif dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading*, dengan nilai setiap variabel harus lebih besar dari 0,70.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan cara *Cronsbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronsbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,70

untuk *Confirmatory Research*, dan lebih besar dari 0,60 masih dapat diterima untuk *Exploratory Research*. Sedangkan untuk nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,70 untuk *Confirmatory Research*, dan 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk *Exploratory Research*.

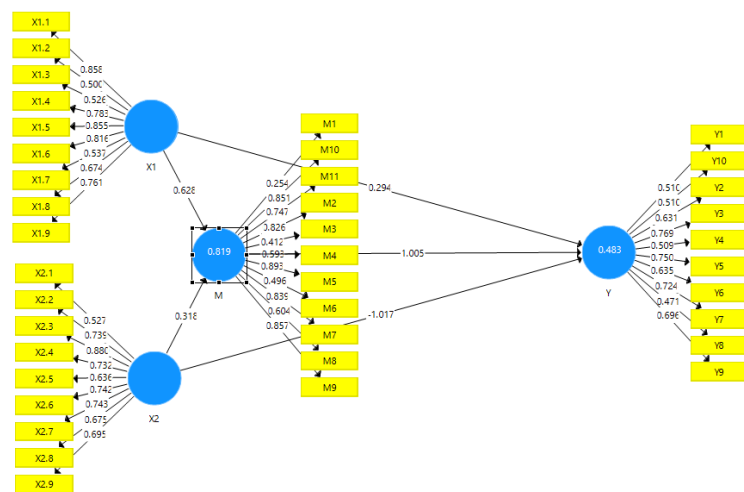
B. Model Struktural (Inner Model)

Tahap kedua di dalam evaluasi model ialah evaluasi model struktural (*inner model*). Komponen dalam penilaiannya yaitu *R-Square* serta *Signifikansi*. Nilai *R-Square* dipergunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing memberikan indikasi bahwa model kuat, moderate, serta lemah. Nilai Signifikansi yang digunakan (*two-tiled*) t-value 1,65 (*significance level*= 10%), 1,96 (*significance level*= 5%), dan 2,58 (*significance level*= 1%).

Hasil dan Pembahasan

A. Evaluasi Outer Model

1. Uji Validitas Konstruk



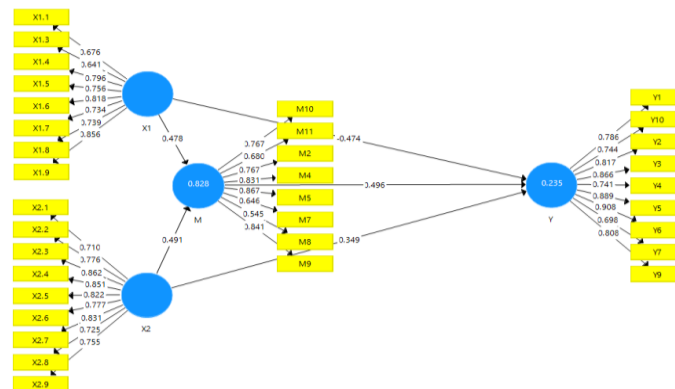
Gambar 1 tersebut menunjukkan terdapat beberapa indikator dari masing-masing variabel penelitian yaitu kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi, dan kinerja yang memiliki nilai loading factor dalam kategori rendah yaitu di bawah 0,50 sehingga indikator dengan nilai rendah tersebut harus dikeluarkan dari model.

Indikator- indikator yang harus dikeluarkan dari model disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1
Indikator Dengan Nilai *Loading Factor* Rendah

No	Pernyataan	Variabel	Indikator	Loading Factor
1	Pemberian gaji disesuaikan dengan <i>key performance indicator</i> (KPI)	Kompensasi Finansial	X1.2	0,500
2	Dengan bekerja di perusahaan, saya dapat memenuhi kebutuhan dasar seperti makan	Motivasi	M1	0,254
3	Dengan bekerja di perusahaan, saya dapat memenuhi kebutuhan untuk berpakaian dengan rapi dan baik	Motivasi	M3	0,412
4	Rekan kerja dapat menerima saya sebagai partner kerja yang baik	Motivasi	M6	0,496
5	Karyawan dapat mengindahkan dan mematuhi peraturan perusahaan	Kinerja	Y8	0,471

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel di atas, maka jumlah indikator yang dikeluarkan dari model adalah sebanyak 5 dari total keseluruhan 39 indikator pernyataan. Kemudian setelah indikator dikeluarkan diperoleh hasil pada model sebagai berikut:



Gambar 2
Full Model Setelah kalkulasi kedua
Sumber: SmartPLS

Gambar 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa sudah tidak ada lagi indikator yang memiliki nilai *loading factor* yang rendah yaitu di bawah 0,50. Sehingga total indikator yang tersaji setelah proses kalkulasi kedua menggunakan software SmartPLS yaitu 34 indikator atau pernyataan. Hasil ini membuat indikator yang ada sudah memenuhi nilai minimum *convergent validity*.

B. Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

1. Convergent Validity

Tabel 2
Nilai Loading Factor dan Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Nilai AVE
		Indikator		
1	Kompensasi Finansial	X1.1	0,859	0,570
		X1.3	0,523	
		X1.4	0,784	
		X1.5	0,856	
		X1.6	0,814	
		X1.7	0,542	
		X1.8	0,679	
		X1.9	0,760	
		2	Kompensasi Non Finansial	
X2.2	0,741			
X2.3	0,880			
X2.4	0,729			
X2.5	0,632			
X2.6	0,745			
X2.7	0,743			
X2.8	0,674			
X2.9	0,698			
3	Motivasi	M2	0,813	0,563
		M4	0,605	
		M5	0,882	
		M7	0,844	
		M8	0,624	
		M9	0,878	
		M10	0,848	
		M11	0,737	
4	Kinerja	Y1	0,526	0,655
		Y2	0,631	
		Y3	0,766	
		Y5	0,742	
		Y6	0,625	
		Y7	0,743	
		Y9	0,698	
		Y10	0,505	

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh *loading factor* menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,50. Nilai terendah terdapat pada indikator Y10 yang memiliki nilai 0,505 pada indikator kinerja, sedangkan nilai *loading factor* tertinggi terdapat pada indikator M2 dengan nilai 0,882 pada variabel mediasi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah pada *convergent validity* dalam model yang telah dilakukan pengujian.

2. *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk yang lain.

Tabel 3
Nilai Cross Loading

Indikator	Motivasi	Kompensasi Finansial	Kompensasi Non Finansial	Kinerja
M10	0,847	0,712	0,610	0,583
M11	0,735	0,525	0,590	0,238
M2	0,813	0,689	0,716	0,178
M4	0,606	0,504	0,522	0,151
M5	0,881	0,756	0,658	0,461
M7	0,844	0,817	0,741	0,377
M8	0,627	0,686	0,669	0,160
M9	0,879	0,842	0,715	0,451
X1.1	0,731	0,842	0,715	0,451
X1.3	0,464	0,519	0,369	0,378
X1.4	0,636	0,795	0,576	0,339
X1.5	0,733	0,861	0,784	0,190
X1.6	0,747	0,807	0,650	0,393
X1.7	0,458	0,550	0,503	0,013
X1.8	0,652	0,689	0,604	0,130
X1.9	0,767	0,771	0,559	0,524
X2.1	0,372	0,513	0,529	-0,006
X2.2	0,519	0,659	0,741	0,112
X2.3	0,642	0,724	0,880	-0,078
X2.4	0,654	0,560	0,729	0,035
X2.5	0,596	0,451	0,631	0,199
X2.6	0,649	0,657	0,745	0,087
X2.7	0,621	0,521	0,743	-0,036
X2.8	0,575	0,461	0,674	0,014
X2.9	0,629	0,579	0,697	0,028
Y1	0,182	0,245	0,021	0,533
Y10	0,153	0,102	0,097	0,506
Y2	0,085	0,102	-0,022	0,635
Y3	0,364	0,328	0,060	0,762
Y4	0,071	0,200	-0,031	0,491
Y5	0,258	0,258	0,020	0,744
Y6	0,167	0,063	-0,138	0,621
Y7	0,547	0,454	0,145	0,742
Y9	0,265	0,198	0,203	0,695

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS, 2021

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *composite reliability* dan *cronbach alpha*. Data yang dimiliki dengan *composite reliability* lebih dari 0,7 merupakan data yang memiliki reliabilitas yang tinggi. Dan diperkuat dengan *cronbach alpha* diharapkan lebih dari 0,6 untuk seluruh konstruk.

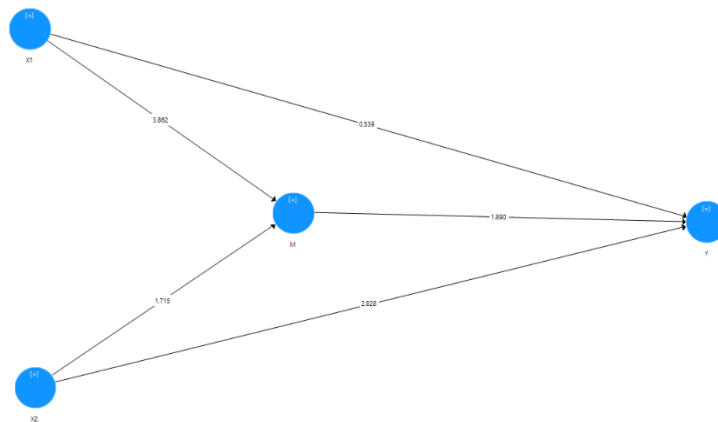
Tabel 4
Composite Reliability & Cronbachs Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kompensasi Finansial	0,913	0,891
Kompensasi Non Finansial	0,938	0,925
Motivasi	0,910	0,885
Kinerja	0,944	0,935

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS

Evaluasi Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel dari model penelitian



Gambar 3 Inner Model

Sumber: SmartPLS

Model stuktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Tabel 5
Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi	0,828
Kinerja	0,235

Sumber: Hasil olah data dengan SmartPLS

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel di atas, diketahui bahwa motivasi memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,838 dan kinerja sebesar 0,235. Adapun pengkategorian nilai *R-square* yaitu 0,67 berarti kuat 0,33 berarti moderat dan 0,19 berarti lemah. Sehingga berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas diungkapkan bahwa variabel motivasi dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 82,8%. Begitupula dengan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebesar 23,5%. Semakin tinggi nilai *R-square* maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat

menjelaskan variabel endogen sehingga membuat semakin baik juga dalam persamaan strukturnya, dan jika *R-square* dijumlahkan diperoleh nilai sebesar 1,063.

Analisis jalur digunakan peneliti untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel dalam model. Adapun hubungan struktural antar variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

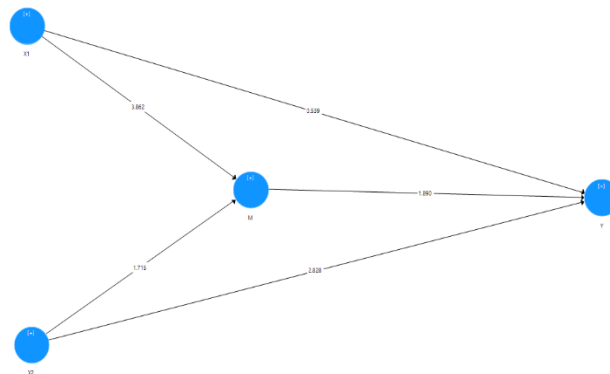
Tabel 6
Path Coefficient

Jalur (Path)	Coefficient
Kompensasi Finansial ke Motivasi	0,478
Kompensasi Finansial ke Kinerja	-0,474
Kompensasi Non Finansial ke Motivasi	0,491
Kompensasi Non Finansial ke Kinerja	0,349
Motivasi ke Kinerja	0,496

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian outer dan inner model, sehingga dapat digambarkan dalam diagram jalur sebagai berikut:



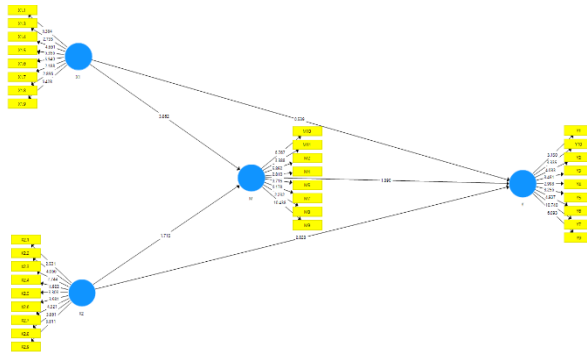
Gambar 4
Pengaruh Langsung antar Konstruk

Sumber: Hasil olah data SmartPLS

Dari hasil pengolahan data untuk *path coefficient* dari masing-masing variabel, diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi finansial memiliki nilai *coefficient* sebesar -0,474 terhadap variabel kinerja, variabel kompensasi non finansial memiliki nilai *coefficient* sebesar 0,349 terhadap variabel kinerja, variabel kompensasi finansial memiliki nilai *coefficient* sebesar 0,478 terhadap variabel motivasi, variabel kompensasi non finansial memiliki nilai *coefficient* sebesar 0,491 terhadap variabel motivasi, dan variabel motivasi memiliki nilai *coefficient* sebesar 0,496 terhadap variabel kinerja.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode SEM pada SmartPLS dapat dilakukan melalui proses *bootstrapping* dan parameter uji *t-statistic* yang berguna untuk mengetahui hubungan antar variabel. Adapun batas nilai pengujian hipotesis yaitu *t*-

statistic factor loadings lebih besar dari 1,96 seperti ditunjukkan pada gambar di bawah ini:



Gambar 5
Nilai t-statistic

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS

Berikut ini adalah hasil nilai T-statistic dari model struktural yang telah diolah melalui *software* SmartPLS:

Tabel 7
Hasil Nilai t-statistic dari Model Struktural

Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistic (O/STDEV)	P Values
M ke Y	0,496	0,518	0,296	1,676	0,094
X1 ke M	0,478	0,481	0,094	5,079	0,000
X1 ke Y	-0,474	-0,529	0,251	1,889	0,059
X2 ke M	0,491	0,491	0,102	4,829	0,000
X2 ke Y	0,349	0,368	0,196	1,782	0,075
X2 ke M ke Y	0,243	0,260	0,170	1,435	0,152
X1 ke M ke Y	0,237	0,244	0,142	1,667	0,096

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2021

H1: Pengaruh Kompensasi Finansial secara langsung terhadap kinerja

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 1,889 lebih kecil dari 1,96 dan *p-value* 0,059 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis pertama yaitu tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang diperoleh oleh [Ermawaty & Suwitho \(2019\)](#) yang mengungkapkan bahwasanya kompensasi finansial tidak memuat efek atas kinerja.

Namun hasil penelitian ini berbeda dari hasil penelitian [Jaleta et al. \(2019\)](#), [Hinaya \(2019\)](#), [Kasran \(2018\)](#) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mendapatkan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga

pada hasil kinerja karyawan yang disajikan pada tabel nilai SMK (standar pengukuran nilai kinerja karyawan) yang semakin turun nilainya bukan disebabkan oleh kompensasi finansial.

H2 : Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja melalui Motivasi

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 1,667 lebih kecil dari 1,96 dan *P-value* 0,096 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis kedua yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian dari [Wardani \(2020\)](#) dan [Wibawa et al. \(2016\)](#) mengungkapkan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja. Pada penelitian [Hati & Brahmana \(2016\)](#) menunjukkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh antara kompensasi finansial terhadap kinerja.

H3 : Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap motivasi

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 5,079 lebih besar dari 1,96 dan *P-value* 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh [Robbins et al. \(2018\)](#) bahwa kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi. Hal tersebut juga sejalan dengan [Widyawati \(2018\)](#) bahwasanya tujuan dari kompensasi itu sendiri adalah untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Penelitian ini memperoleh hasil yang sama dengan penelitian [Arisya et al., \(2019\)](#), [Sembel et al. \(2018\)](#), dan [Wardani \(2020\)](#) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Namun hasil tersebut menimbulkan perbedaan dengan hasil penelitian dari [Julinigrum & Sudiro \(2013\)](#) dan [Ermawaty & Barlian \(2018\)](#).

H4 : Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 1,782 lebih kecil dari 1,96 dan *P value* 0,075 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis keempat yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja. Hal ini sejalan sebagaimana penelitian [Rimadias & Pandini \(2017\)](#) dan [Irawan et al. \(2014\)](#) yang memperoleh hasil bahwa variabel kompensasi non finansial tak berimbas positif atas kinerja karyawan. Namun hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian penelitian [Jaleta et al. \(2019\)](#), [Hinaya \(2019\)](#), [Kasran \(2018\)](#) serta oleh [Nyaribo & Nyakundi \(2016\)](#) yang memperoleh hasil bahwa kompensasi finansial serta kompensasi non finansial mendapatkan efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja melalui Motivasi

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 1,435 lebih kecil dari 1,96 dan *P value* 0,152 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis kelima yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh [Priyanto \(2016\)](#) yang menyatakan bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja, Namun hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian [Wibawa et al. \(2016\)](#) yang mengungkapkan bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja yang dapat diasumsikan bahwa adanya kompensasi non finansial belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi.

H6 : Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 4,829 lebih besar dari 1,96 dan *P value* 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis keenam yaitu terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi non finansial terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan [Arisya et al. \(2019\)](#), [Sembel et al. \(2018\)](#), dan [Wardani \(2020\)](#) yang mengungkapkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi. Hal ini dapat diasumsikan bahwa adanya pemberian kompensasi non finansial dari perusahaan dapat menimbulkan motivasi dari karyawan, sebagaimana [Robbins et al. \(2018\)](#) mengungkapkan bahwa kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi karyawan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian [Mahathir et al. \(2020\)](#) yang menyatakan bahwasanya kompensasi non finansial tidak mempunyai pengaruh substansial pada motivasi karyawan.

H7 : Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Pada hasil uji hipotesis didapatkan nilai *t-statistic* adalah 1,676 lebih kecil dari 1,96 dan *P value* 0,094 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada hipotesis ketujuh yaitu tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh ini bertentangan dengan hasil penelitian yang diperoleh [Asim \(2013\)](#), [Raka et al. \(2018\)](#), [R.M. Sari & Dewi \(2020\)](#), [Pangastuti et al. \(2020\)](#), dan [Laras et al. \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, begitu motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Priyanto \(2016\)](#) yang dalam risetnya menemukan hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi kompensasi terhadap kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan dibahas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: 1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. 2. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. 3. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi. 4. Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. 5. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. 6.

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Melalui Motivasi
sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan

Kompensasi Non Finansial berpengaruh signifikan secara langsung terhadap motivasi.
7. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja

BIBLIOGRAFI

- Arisya, Intan, Astuti, Endang Siti, & Sulisty, Muhamad Cahyo. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 77(1). [Google Scholar](#)
- Arisya, Intan, Siti, Endang, Cahyo, Astuti Muhamad, & Sulisty, Widy. (2019). Studi pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 77)*. [Google Scholar](#)
- Durai, Pravin. (2012). *Human Resource Management*. India: Pearson Education in South Asia. [Google Scholar](#)
- Ermawaty, Emmy, & Barlian, Noer Aisyah. (2018). *Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang*. 91. Lumajang: Progress Conference. [Google Scholar](#)
- Ermawaty, Emmy, & Suwitho. (2019). *The Effect of Financial Compensation And Non-Financial Compensation for the Motivation and Performance of Employees in Private Clinics of Lumajang Regency*. 170. Proceeding Book 7th Asian Academic Society International Conference. [Google Scholar](#)
- Hamid, Rahmad Soling, & Anwar, Suhardi M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis* (Cetakan 1; M. Si. Abiratno, Sofa Nurdiyanti, Dra. Annis Diniati Raksanagara, ed.). Jakarta Pusat: PT Inkubator Penulis Indonesia. [Google Scholar](#)
- Hati, Shinta Wahyu, & Brahmana, Indira. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT Citra Buana Prakarsa. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 4(2), 114. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v4i2.75> [Google Scholar](#)
- Hinaya, Suryati. (2019). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja Karyawan pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. *Jurnal Mirai Management*, 4 No. 1(e-ISSN : 2597-4084,), 273. [Google Scholar](#)
- Irawan, Danny Hendra, Hamid, Djahmur, & Riza, Muhammad Faisal. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol (Vol. 13)*. [Google Scholar](#)
- Jaleta, Kituma Merera, Kero, Chalchissa Amentie, & Kumera, Lalise. (2019). Effect of Non Financial Compensation on The Employees' Job Performance: A Case of

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan

Jimma Geneti Woreda Health Centers in Horro Guduru, Ethiopia. *International Journal of Commerce and Finance*, 5(2), 31–44. [Google Scholar](#)

Juliningrum, Emmy, & Sudiro, Achmad. (2013). Pengaruh Kompensasi budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(Terakreditasi SK DIRJEN DIKTI No. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN:1693-5241), 665. [Google Scholar](#)

Kasran, Muhammad. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 1(1), 157. [Google Scholar](#)

Mahathir, Muhammad, Rahim Matondang, Abdul, & Wibowo, Rulianda Purnomo. (2020). The Influence of Financial and Non-Financial Compensation on the Work Motivation of Harvest Workers in PT. Rizky Fajar Adi Putra. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1. [Google Scholar](#)

McCoy, Thomas J. (1992). *Compensation and Motivation (Maximizing Employee Performance with Behavior-Based Incentive Plans)*. New York: American Management Association. [Google Scholar](#)

Mondy, R. Wayne, & Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Management (Fourteenth Edition)* (Global Edi; Pearson, ed.). England: Pearson Education Limited. [Google Scholar](#)

Nyaribo, Oburu Lewis, & Nyakundi, Atambo Wallace. (2016). The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Performance of Micro-Finance Institutions: A Case of Wakenya Pamoja Sacco, Kisii County, Kenya. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 2(6). [Google Scholar](#)

Priyanto, Wahyu Budi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Industri Alas Kaki PT Bo Kyung Pasuruan). *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 105–114. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.105-114> [Google Scholar](#)

Rimadiaz, Santi, & Pandini, Indah Ratry. (2017). Analisis Peran Kompensasi Non Finansial, Pelatihan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi Pada PT Xacti). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3(1), 29–37. [Google Scholar](#)

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., & Beward, Katherine E. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour* (Canadian E). Canada: Pearson Canada Inc. [Google Scholar](#)

Sembel, Sinta Santi, Adolfina, & Taroreh, Rita N. (2018). The Influence of Financial Compensation and Compensation Non Financial on Motivation Work Employees

of PT Bank Mandiri (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 3108–3117. [Google Scholar](#)

Torrington, Derek, Hall, Laura, & Taylor, Stephen. (2008). *Human Resource Management Seventh Edition* (Seventh Ed; British Library Cataloguing in Publication Data, ed.). England: Pearson Education Limited. [Google Scholar](#)

Tyson, Shaun. (2006). *Essentials of Human Resources Management Fifth Edition*. Netherlands: Elsevier Ltd.

Wardani, Rizky Aprilia Ayu. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah X melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 42. [Google Scholar](#)

Wibawa, Bastian Mahar, Susilo, Heru, & Iqbal, Mohammad. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Motivasi (Studi pada karyawan Tetap CV. BELLS STARS Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 81. [Google Scholar](#)

Widyawati, Sapta Rini. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe; Putu Noah Aletheia Adnyana, ed.). Bali: CV Noah Aletheia.

Copyright holder:

Dwi Puspitasari, Zunaidah Zunaidah, Yuliani, Badia Perizade, Agustina Hanafi (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

