

PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, FASILITAS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA RAHARJA KOTA KEDIRI

Andriyas Alif Wahyuda *¹
Mawar Ratih Kusumawardani ²
Aprilia Dian Evasari ³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Indonesia

*e-mail: andriyasalifwahyuda5@gmail.com¹, mawarratih@uniska-kediri.ac.id²,
apriadianeva@uniska-kediri.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Kota Kediri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 37 responden dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,468 dan t-hitung 0,735. Fasilitas kerja juga tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,463 dan t-hitung -0,743. Sementara itu, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,030 dan t-hitung -2,268. Secara simultan, ketiga variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi 0,058 dan F-hitung 2,750. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*²) sebesar 0,127 menunjukkan bahwa 12,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi. Kesimpulannya, motivasi merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya.

Kata kunci: Kompensasi Non Finansial, Fasilitas Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

*This study aims to determine the effect of non-financial compensation, work facilities, and motivation on employee performance at PT Jasa Raharja, Kediri City. The study used a quantitative approach with a survey method involving 37 respondents and analyzed using multiple linear regression. The results showed that non-financial compensation did not significantly influence employee performance, with a significance value of 0.468 and a t-count of 0.735. Work facilities also had no significant effect, with a significance value of 0.463 and a t-count of -0.743. Meanwhile, motivation significantly influenced performance, with a significance value of 0.030 and a t-count of -2.268. Simultaneously, all three variables did not significantly influence performance, with a significance value of 0.058 and an F-count of 2.750. The coefficient of determination (*Adjusted R*²) of 0.127 indicates that 12.7% of the variation in employee performance can be explained by non-financial compensation, work facilities, and motivation. In conclusion, motivation is the most influential factor on employee performance compared to other variables.*

Keywords: Non-Financial Compensation, Work Facilities, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja individu demi tercapainya tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menitik beratkan pada berbagai faktor yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Salah satu aspek utama dalam manajemen SDM adalah menilai sejauh mana karyawan dapat mencapai standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi indikator keberhasilan suatu organisasi karena setiap individu memiliki peran strategis dalam mendukung operasional perusahaan. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang penting untuk dianalisis guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas (Sari *et al.*, 2021:45). Sejalan dengan pentingnya kinerja tersebut, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Kemajuan organisasi sangat berkaitan dengan kinerja setiap karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan. Menurut Putra *et al.*, (2022:396), kinerja merupakan pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kuantitas dan kualitas tertentu. Untuk memahami dinamika kinerja karyawan, perlu adanya penelitian yang mendalam terkait faktor-faktor yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja, termasuk kompensasi non-finansial, fasilitas kerja, dan motivasi kerja. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan performa individu di khususnya dalam PT. Jasa Raharja Kota Kediri.

Menurut Hakim (2023:90), kompensasi non-finansial meliputi penghargaan, pengakuan, serta kesempatan pengembangan karier yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi non-finansial tidak hanya berfungsi sebagai insentif, tetapi juga sebagai faktor yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan. Dalam penelitian Dewi (2022), membuktikan bahwa meskipun bukan faktor utama, kompensasi non-finansial memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, kompensasi non-finansial bukanlah satu-satunya faktor yang berperan dalam mendorong kinerja optimal.

Selain itu, fasilitas kerja juga menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas kerja karyawan. Fasilitas kerja memiliki peran dalam menunjang aktivitas kerja yang lebih optimal. Faktor ini mencakup ruang kerja yang nyaman, alat kerja yang sesuai, serta lingkungan fisik yang kondusif bagi karyawan. Menurut Pratama dan Lestari (2021:105), fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Di samping kompensasi dan fasilitas, aspek internal seperti motivasi juga tidak kalah pentingnya dalam menunjang hasil kerja karyawan.

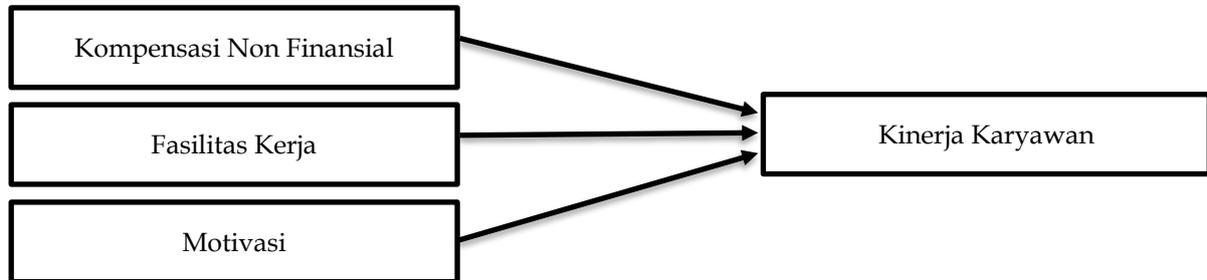
Motivasi kerja juga merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2020), motivasi yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas kerja. Dalam penelitian Rahayu dan Nugroho (2023), menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, di mana individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Ketiga variabel ini tidak hanya berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi satu sama lain dalam membentuk kinerja yang optimal.

Kompensasi non-finansial dapat memicu motivasi intrinsik karyawan, sementara fasilitas kerja yang mendukung turut memperkuat motivasi dan kenyamanan dalam bekerja. Motivasi kemudian menjadi penghubung antara penghargaan yang diterima dan pemanfaatan fasilitas kerja dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, memahami hubungan yang sinergis antara kompensasi non-finansial, fasilitas kerja, dan motivasi menjadi penting untuk mendukung pencapaian kinerja secara menyeluruh. Pemahaman ini menjadi semakin relevan untuk dikaji pada PT. Jasa Raharja Kota Kediri, mengingat belum banyak penelitian yang secara khusus menelaah hubungan antara kompensasi non-finansial, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

PT. Jasa Raharja Kota Kediri sebagai perusahaan yang bergerak di bidang asuransi sosial publik memerlukan kinerja karyawan yang prima dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Meskipun tidak terdapat permasalahan besar terkait kinerja karyawan secara umum, kajian mengenai bagaimana ketiga faktor pendukung tersebut saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja masih jarang dilakukan. Kebanyakan penelitian sebelumnya hanya menyoroti pengaruh masing-masing faktor secara terpisah, atau dilakukan di perusahaan dengan latar belakang permasalahan tertentu. Penelitian ini dilakukan bukan karena adanya masalah atau penurunan kinerja, melainkan sebagai langkah preventif dan evaluatif untuk memastikan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan dapat terus mendukung kinerja optimal secara jangka panjang.

Berdasarkan uraian tersebut maka permasalahan yang ada pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Kediri. Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan informasi dan menjelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi kerja diasumsikan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, kompensasi non finansial yang tepat dapat meningkatkan motivasi intrinsik; fasilitas kerja yang memadai memperkuat kenyamanan dan efektivitas kerja; sedangkan motivasi menjadi pendorong utama tercapainya kinerja optimal. Model penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Teoritik

Hubungan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi non finansial berupa penghargaan non-materi seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Penelitian Lilyana *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berkontribusi sebesar 27,6% terhadap kinerja karyawan. Namun, Viddy *et al.*, (2020) menemukan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi non finansial sangat bergantung pada karakteristik organisasi dan budaya kerja.

H₁: Terdapat pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, sarana keselamatan kerja, serta dukungan teknologi, dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Balqis (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40,1%. Namun, Yani (2023) menemukan bahwa fasilitas kerja tidak selalu memiliki pengaruh signifikan, tergantung pada sektor dan budaya organisasi.

H₂: Terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian Nurdin & Djuhartono (2021) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 64,7%. Sebaliknya, Hidayat (2021) menemukan bahwa motivasi tidak selalu berdampak positif, tergantung pada sistem penghargaan dan faktor internal organisasi.

H₃: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Fasilitas Kerja, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor seperti kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja tersebut, baik secara parsial maupun simultan. Lilyana *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berkontribusi sebesar 27,6% terhadap kinerja karyawan. Balqis (2021) menemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kontribusi sebesar 40,1%. Sementara itu, Nurdin & Djuhartono (2021) mencatat bahwa motivasi menyumbang 64,7% terhadap peningkatan kinerja.

Secara simultan, ketiga variabel ini membentuk kombinasi strategis yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Besarnya pengaruh dapat bervariasi tergantung pada sektor industri dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola kompensasi, fasilitas kerja, dan motivasi secara terpadu untuk mendukung kinerja yang optimal. H₄: Terdapat pengaruh kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi Non Finansial

Menurut Maharani *et al.*, (2024), kompensasi non finansial adalah penghargaan yang tidak berbentuk uang, seperti lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri, yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Nugraheni (2020) menyatakan bahwa kompensasi non finansial mencakup suasana kerja yang nyaman, fleksibilitas, peluang pengembangan keterampilan, serta hubungan kerja yang harmonis. Berdasarkan uraian di atas, kompensasi non finansial dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan non-materi yang bertujuan meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung dan kesempatan pengembangan diri. Menurut Adiyanti & Nugraha (2023:168), indikator kompensasi non finansial meliputi: (1) Kesempatan Pendidikan, (2) Kesempatan Pelatihan, dan (3) Cuti Kerja.

Fasilitas Kerja

Nurpratama & Yudianto (2022:39) mendefinisikan fasilitas kerja sebagai segala sesuatu yang berfungsi untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan serta menciptakan efisiensi kerja. Monde *et al.*, (2022:188) menjelaskan bahwa fasilitas kerja mencakup sarana dan prasarana yang membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, fasilitas kerja dapat diartikan sebagai sarana pendukung fisik maupun non-fisik yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Menurut Wijaya *et al.*, (2022:74), indikator fasilitas kerja terdiri atas: (1) Fasilitas Alat Kerja dan (2) Fasilitas Perlengkapan Kerja.

Motivasi

Salsabilla & Suryawan (2022:3) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk mengerjakan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Robbins & Timothy (2019:198) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal demi mencapai target yang diinginkan. Menurut Manihuruk & Tirtayasa (2020:299), indikator motivasi meliputi: (1) Kerja Keras, (2) Ketekunan, dan (3) Pemanfaatan Waktu.

Kinerja Karyawan

Armstrong & Baron (2019:45) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan erat dengan tujuan organisasi dan kontribusi ekonomi. Mangkunegara (2021:60) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dari uraian tersebut, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu yang dinilai berdasarkan standar organisasi dan bertujuan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2019:54), indikator kinerja meliputi: (1) Kualitas Kerja, (2) Pelaksanaan Tugas, dan (3) Tanggung Jawab.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Jasa Raharja Kota Kediri dengan objek seluruh karyawan pada tahun 2025. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 37 responden yang merupakan seluruh populasi penelitian, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah total sampling atau sampel jenuh.

Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner dengan skala Likert 1–5, yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari masing-masing variabel. Variabel dependen dalam

penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya adalah kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi.

Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan ketepatan waktu. Kompensasi non finansial mencakup aspek pengakuan, fleksibilitas, peluang pengembangan diri, dan hubungan kerja. Fasilitas kerja diukur dari kelengkapan sarana, kenyamanan tempat kerja, dan efisiensi alat kerja. Sementara itu, motivasi mencakup dorongan internal, insentif, dan semangat kerja.

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keabsahan instrumen. Uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linieritas juga dilakukan untuk memenuhi syarat regresi linier berganda. Analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 23.

Model analisis dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X ₁)	0,056	0,735	2,0345	0,468	Ha ditolak
Fasilitas Kerja (X ₂)	- 0,075	-0,743	2,0345	0,463	Ha ditolak
Motivasi (X ₃)	- 0,165	-2,268	2,0345	0,030	Ha diterima
Konstanta (a)					13,291
Toleransi					0,05
R					0,447
R ²					0,200
Adjusted R ²					0,127
F hitung					2,750
F tabel					2,90
Sig. F					0,005

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh simultan dan parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 13,291 + 0,056X_1 - 0,075X_2 - 0,165X_3$. Artinya, setiap kenaikan satu satuan pada variabel kompensasi non finansial akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,056 poin. Sementara itu, peningkatan satu satuan pada variabel fasilitas kerja justru menurunkan kinerja sebesar 0,075 poin, dan peningkatan motivasi menurunkan kinerja sebesar 0,165 poin. Namun demikian, besarnya pengaruh ini masih harus ditinjau dari hasil uji signifikansi masing-masing variabel secara parsial yang akan dibahas pada subbab berikutnya.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi Non Finansial (X ₁)	0,735	2,0345	0,468	Tidak berpengaruh signifikan
Fasilitas Kerja (X ₂)	-0,743	2,0345	0,463	Tidak berpengaruh signifikan
Motivasi (X ₃)	-2,268	2,0345	0,030	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel kompensasi non finansial (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,735, lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,0345, dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,468 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel fasilitas kerja (X_2) juga menunjukkan hasil serupa, dengan t_{hitung} sebesar -0,743 yang masih lebih kecil dari t_{tabel} 2,0345, dan nilai *Sig.* sebesar 0,463 ($> 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel motivasi (X_3) menunjukkan hasil yang berbeda, dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,268 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,0345 dalam nilai absolut, dan nilai *Sig.* sebesar 0,030 ($< 0,05$). Artinya, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun arah koefisiennya negatif, hasil ini menegaskan bahwa motivasi merupakan satu-satunya variabel dalam penelitian ini yang secara statistik terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih fokus dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan sebagai salah satu strategi untuk mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Taraf Sig.	Keterangan
2,750	2,90	0,058	0,05	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,750 lebih kecil dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,90, dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,058 yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi non finansial (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan motivasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika ketiga variabel bebas diuji secara bersama-sama terhadap variabel terikat, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain di luar model penelitian ini yang kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga perlu ditinjau lebih lanjut dalam penelitian lanjutan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,447	0,200	0,127

Sumber: Data diolah penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang ditampilkan pada Tabel 4.17, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 2,750 lebih kecil dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,90, dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,058 yang lebih besar dari taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi non finansial (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan motivasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika ketiga variabel bebas diuji secara bersama-sama terhadap variabel terikat, pengaruhnya tidak cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor lain di luar model penelitian ini yang kemungkinan memiliki kontribusi lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga perlu ditinjau lebih lanjut dalam penelitian lanjutan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,735 lebih kecil dari t tabel 2,030 dan nilai signifikansi 0,468 lebih besar dari 0,05, sehingga kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, bentuk penghargaan non-materi seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja positif yang diberikan PT. Jasa Raharja Kediri belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara langsung. Hal ini dimungkinkan karena penghargaan tersebut belum sepenuhnya sesuai dengan ekspektasi atau belum dirasakan manfaatnya secara merata oleh karyawan, serta sifatnya yang jangka panjang dan psikologis sehingga tidak segera tercermin dalam indikator kinerja yang terukur.

Temuan ini selaras dengan penelitian Viddy *et al.*, (2020) yang menyatakan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun berbeda dengan Lilyana *et al.*, (2021) yang menemukan kontribusi signifikan sebesar 27,6%. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi non finansial bersifat kontekstual, tergantung pada budaya organisasi, jenis pekerjaan, dan cara penerapannya. Dalam konteks PT. Jasa Raharja Kediri, faktor operasional dan prosedur kerja yang baku kemungkinan lebih menentukan kinerja dibandingkan penghargaan non-materi.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,743 lebih kecil dari t tabel 2,030 dan nilai signifikansi sebesar 0,463 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara teori fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas, dalam praktiknya karyawan mungkin menganggap fasilitas yang tersedia sebagai hal yang standar atau kewajiban perusahaan. Kurangnya pembaruan atau inovasi pada fasilitas juga dapat membuatnya kurang berdampak sebagai faktor motivasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Yani (2023) yang menyatakan fasilitas kerja tidak selalu memengaruhi kinerja, namun berbeda dengan Balqis (2021) yang menemukan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa peran fasilitas kerja sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan ekspektasi karyawan. Di sektor jasa dengan pekerjaan yang didominasi aktivitas administratif seperti PT. Jasa Raharja Kediri, faktor lain seperti kepemimpinan, sistem penilaian, dan budaya kerja kemungkinan lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan fasilitas fisik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar -2,268 yang secara nilai absolut lebih besar dari t tabel 2,030 dan nilai signifikansi sebesar 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, baik bersifat intrinsik seperti rasa memiliki dan semangat kerja, maupun ekstrinsik seperti insentif dan kejelasan jenjang karier, dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas.

Hasil ini sejalan dengan temuan Nurdin dan Djuhartono (2021) yang menemukan kontribusi signifikan motivasi terhadap kinerja sebesar 64,7%, namun berbeda dengan Hidayat (2021) yang menemukan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi, kebijakan manajemen, dan sistem penghargaan yang berlaku. Pada PT. Jasa Raharja Kediri, motivasi tampaknya menjadi salah satu faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,750 lebih kecil dari F tabel 2,90 dan nilai signifikansi sebesar 0,058 yang lebih besar dari 0,05. Artinya, secara simultan ketiga variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi berpengaruh secara

parsial, pengaruh kolektifnya bersama kompensasi non finansial dan fasilitas kerja tidak cukup kuat secara statistik untuk menjelaskan variasi kinerja.

Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Lilyana *et al.*, (2021) dan Nurdin & Djuhartono (2021) yang menemukan pengaruh simultan signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa di PT. Jasa Raharja Kediri, terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem penilaian kinerja, yang kemungkinan lebih dominan memengaruhi hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji statistik, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi non finansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk penghargaan non-materi seperti pengakuan, kesempatan promosi, atau dukungan non-finansial lainnya belum mampu menjelaskan variasi kinerja di PT. Jasa Raharja Kota Kediri. Fasilitas kerja juga tidak berpengaruh signifikan, meskipun secara teori penting dalam mendukung produktivitas, namun dalam konteks perusahaan ini, fasilitas yang tersedia belum memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja.

Sebaliknya, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menandakan bahwa dorongan internal dan semangat kerja menjadi faktor dominan dalam mendorong hasil kerja yang optimal. Sementara itu, secara simultan kompensasi non finansial, fasilitas kerja, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama belum mampu memberikan pengaruh kuat terhadap pencapaian kinerja, dan kemungkinan terdapat faktor lain di luar model yang lebih dominan memengaruhi hasil kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja*. Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(1), 166-176.
- Balqis, A. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Asla Jambi*. Science of Management and Students Research Journal (SMS), 3(1), 35-42. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i1.104>
- Dewi, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen SDM, 12(1), 45-60.
- Hakim, A. (2023). *Strategi Kompensasi Non-Finansial dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 89-102.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Yola Indonesia*. Widy Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16-23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Lilyana, B., Yusa, V. De, & Yatami, I. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras*. Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS), 5(1), 163-170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>

Maharani, P., Ulya, Z., & Sumarni, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial*

- Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patria Kamou Di Kabupaten Aceh Timur*. Tansiq : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 7(1), 1–18.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- _____. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi ke-2). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 296–307.
- Monde, J. J. M., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan*. Productivity, 3(2), 187–192.
- Nugraheni, A. D. P. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Dosen dan Staf Fakultas Bahasa dan Seni UKSW Salatiga)*. Jurnal Ekobis Dewantara, 3(1), 11–19. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i1.1283
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering*. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu*. Jurnal Investasi, 8(1), 36–46. <https://doi.org/10.31943/investasi.v8i1.184>
- Pratama, A., & Lestari, S. (2021). *Fasilitas Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Sains Manajemen, 9(2), 103-117.
- Putra, R., Nugroho, A., & Sari, D. (2022). *Kinerja Karyawan: Faktor Penentu dan Strategi Peningkatan*. Jurnal Manajemen Kinerja, 14(4), 395-410.
- Rahayu, I., & Nugroho, T. (2023). *Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Psikologi Industri, 11(2), 112-128.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Salsabilla, A., & Suryawan, I. N. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sari, M., Dewi, P., & Susanto, H. (2021). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 44-58.
- Viddy, A., Gunadi, G., & Aulia, S. F. N. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Cindara Pratama Lines Balikpapan*. E-BISMARK: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Marketing, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.46964/jebm.v1i1.359>

- Wibowo, A. (2020). *Motivasi Kerja Berdasarkan Teori Herzberg Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(1), 56-72.
- Wijaya, O., Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Indonesia Makmur Kediri*. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 1(3), 71-84. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v1i3.449>
- Yani, A. G. (2023). *Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Muara Bulian*. Jurnal Margin, 3(1), 1-14.