

Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kediri

Gandhes Putri Pamungkas¹, Lina Saptaria², Diana Ambarwati³

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

Email: ¹gandhesputri1804@gmail.com, ²linasaptaria@uniska-kediri.ac.id,

³dianaambarwati@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to examine and prove the influence of Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Work Morale on the Performance of Employees at PT. Pegadaian Kediri. This research uses a quantitative approach with data collected through purposive sampling, involving a sample of 44 employees of PT. Pegadaian Kediri. The analysis techniques employed include: the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, linearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t-test (partial), F-test (simultaneous), and the R² coefficient of determination. Based on the study's results, Financial Compensation has a positive and significant partial effect on employee performance of PT. Pegadaian Kediri Sig 0.004 < 0.05. Non-Financial Compensation has a negative and insignificant effect on the performance of PT. Pegadaian Kediri, with a significance value of Sig 0.145 > 0.05. Work Morale has a positive and significant effect on the performance of PT. Pegadaian Kediri with a significance value of Sig 0.011 < 0.05. Simultaneously, Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Work Morale have a positive and significant effect on employee performance of PT. Pegadaian Kediri with a significance value of Sig 0.002 < 0.05.

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Work Morale, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan mengenai pengaruh Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kediri. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 44 karyawan PT. Pegadaian Kediri. Teknik analisis yang digunakan : uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji linieritas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan koefisien determinasi R². Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kediri dengan nilai sebesar Sig 0,004 < 0,05. Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kediri dengan nilai sebesar Sig

0,145 > 0,05. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kediri dengan nilai sebesar Sig 0,011 < 0,05. Secara simultan Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kediri dengan nilai sebesar Sig 0,002 < 0,05.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini membawa berbagai tantangan bagi dunia usaha, salah satunya persaingan bisnis yang menuntut setiap perusahaan memiliki kemampuan bersaing secara efektif. Pencapaian tujuan organisasi dan perolehan keuntungan optimal dapat didukung melalui pengelolaan dan pemanfaatan aset secara maksimal, khususnya pada aspek sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan serta peran pekerja agar mampu berkontribusi secara efektif dan efisien terhadap pencapaian tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Kinerja pegawai memegang peran strategis dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, karena kualitas kinerja yang tinggi mendorong tenaga kerja untuk memberikan upaya maksimal demi tercapainya target yang diharapkan (Sumual et al., 2025). PT. Pegadaian, sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa keuangan, sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, PT. Pegadaian dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas layanan demi mempertahankan pangsa pasar. Hal ini hanya bisa dicapai jika karyawannya memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal akan mempengaruhi daya saing perusahaan.

Data OJK (2025) menunjukkan bahwa 83% UMKM di Indonesia masih bergantung pada lembaga keuangan non-bank seperti Pegadaian untuk kebutuhan modal kerja. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan persyaratan jabatan atau standar kerja tertentu, yang menjadi tolok ukur keberhasilan penyelesaian tugas dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Penelitian terdahulu, telah mengukur beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kompensasi, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja (Pambudi & Saptaria, 2022), gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugianti et al., 2022). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi dan gaji mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pencapaian kinerja yang optimal berpengaruh positif terhadap semangat kerja di lingkungan organisasi. Kondisi ini memungkinkan perusahaan menekan biaya rekrutmen dan pelatihan pegawai baru, sekaligus membuka peluang pengembangan karier bagi karyawan. PT. Pegadaian Kediri memerlukan pengelolaan kinerja yang tepat dengan menyediakan motivasi, pelatihan, serta dukungan yang memadai agar tujuan bisnis dapat terealisasi. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya tantangan yang tidak dapat dihindari dalam mempertahankan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai, sehingga strategi penanganan yang efektif menjadi kunci keberhasilan operasional.

Berdasarkan data internal PT. Pegadaian Kediri tahun 2025, jumlah karyawan sebanyak 44 karyawan dengan latar belakang pendidikan, jabatan, dan masa kerja yang beragam. Hasil observasi awal menunjukkan adanya perbedaan persepsi mengenai sistem kompensasi. Beberapa karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap ketidakmerataan dalam pemberian bonus serta kesempatan promosi jabatan. Hal ini menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja. Selain itu, karyawan dengan

masa kerja lebih dari lima tahun cenderung mengalami penurunan semangat kerja karena merasa kurangnya penghargaan non finansial dari perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki peran penting dalam menentukan semangat kerja serta kinerja karyawan.

Imbalan finansial seperti gaji dan bonus kerap menjadi pemicu utama motivasi kerja, kompensasi ekonomi yang memadai mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Gustami et al., 2024), (Lulut Widhayani et al., 2022). Namun, kompensasi non finansial tidak kalah pentingnya, mencakup aspek intrinsik pekerjaan serta fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti penghargaan atas pencapaian, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kompensasi non finansial dapat memperkuat kepuasan dan semangat pegawai (Nurul Anisah et al., 2023). Penggabungan kedua bentuk kompensasi ini menjadi prasyarat terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Semangat kerja, sebagai indikator motivasi dalam mencapai tujuan organisasi, memiliki keterkaitan erat dengan sistem kompensasi. Penurunan semangat kerja berimplikasi langsung terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan. Dalam konteks PT. Pegadaian Kediri yang beroperasi di sektor jasa keuangan, kinerja pegawai menjadi pilar utama keberhasilan. Tenaga kerja dengan performa unggul tidak hanya meningkatkan mutu layanan, tetapi juga mendorong inovasi dan efisiensi, memperkuat daya saing pasar, serta mengangkat citra perusahaan. Meski demikian, adanya perbedaan kompensasi finansial dan non finansial antar pegawai berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas kinerja. Penelitian terbaru ini ingin mengkaji pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan semangat kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian Kediri yang belum diteliti.

2. KAJIAN TEORI

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan bentuk imbalan timbal balik yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kontribusi kerja atau pencapaian hasil. Kompensasi finansial sebagai paket menyeluruhan yang disediakan organisasi kepada karyawannya sebagai balasan atas kinerja yang diberikan (Waruwu et al., 2022). Kompensasi mencakup seluruh pendapatan, baik dalam bentuk uang tunai, barang, maupun manfaat tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Terdapat pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan (Ananda et al., 2022). Pemberian kompensasi finansial yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja dan semangat karyawan di Pabrik Podo Seneng. Dengan demikian, kompensasi finansial menjadi elemen krusial dalam hubungan kerja karena memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan, kompensasi merupakan sumber utama penghasilan yang memengaruhi kesejahteraan dan status sosial, sedangkan bagi perusahaan kompensasi berperan dalam menjaga motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Kompensasi finansial yang adil dan kompetitif, seperti gaji pokok, bonus, dan tunjangan, merupakan salah satu faktor utama yang dapat memotivasi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa imbalan finansial yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung akan bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, kompensasi finansial yang rendah atau tidak adil dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi, yang berujung pada penurunan kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kediri.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berbentuk uang, namun memiliki nilai penting dalam meningkatkan semangat kerja. Sitinjak (2022) mendefinisikan kompensasi non finansial sebagai penghargaan di luar kompensasi finansial yang berkaitan dengan kondisi perusahaan dan lingkungan kerja. Mujannah dalam (Dewanti & Madiun, 2022) menjelaskan bahwa bentuk kompensasi non finansial dapat berupa penghargaan jabatan, promosi, peluang pengembangan prestasi, serta kondisi kerja yang mendukung. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Waruwu et al., 2022). Hal ini diperkuat oleh Randika et al. (2023) yang menemukan bahwa faktor non finansial seperti kesempatan promosi, dukungan lingkungan kerja, dan hubungan sosial antarkaryawan dapat meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja pegawai kantor Samsat Rantauprapat. Dengan demikian, kompensasi non finansial bertujuan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta loyalitas jangka panjang karyawan. Selain uang, faktor non-finansial juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi non-finansial mencakup pengakuan, penghargaan, peluang promosi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif. Ketika perusahaan memberikan perhatian pada aspek-aspek non-finansial ini, karyawan akan merasa dihargai, memiliki rasa memiliki, dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Hal ini akan memicu peningkatan semangat kerja dan pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah: H2: Kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kediri.

Semangat Kerja

Semangat kerja menjadi pendorong bagi karyawan untuk menjalankan tugas dengan efektif dan penuh kesadaran. Hasibuan dalam Kaunang et al. (2020) mengartikan semangat kerja sebagai keinginan dan komitmen individu untuk bekerja dengan baik serta disiplin demi mencapai produktivitas optimal. Nitisemito dalam Pradnyana et al. (2020) memandang semangat kerja sebagai kondisi yang mendorong individu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan berkualitas. Hasil penelitian Nasution (2020) menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Agrotech Pesticide Industry Medan. Penelitian oleh (Balqis et al., 2023) menemukan bahwa semangat kerja, bersama motivasi dan disiplin, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada sektor publik. Penelitian Wati et al. (2023) menyatakan bahwa semangat kerja yang tinggi membantu perusahaan mencapai target kinerja secara lebih efektif. Dengan demikian, semangat kerja menjadi indikator penting dalam menciptakan produktivitas dan kualitas kerja yang optimal. Semangat kerja mencerminkan kondisi emosional, psikologis, dan mental karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi biasanya menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan inisiatif yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Semangat kerja yang kuat dapat mengurangi kelelahan, meningkatkan fokus, dan mendorong kolaborasi tim yang efektif. Hal ini secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah: H3: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kediri.

Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai karyawan sebagai wujud upaya dan dedikasi terhadap tugasnya. Bernardin dalam Pradnyana et al. (2020) menegaskan bahwa keberhasilan atau kegagalan organisasi sangat dipengaruhi oleh capaian kinerja

karyawan. Menurut Irmayani et al. (2021), kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan individu dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan organisasi. Penelitian Dewi & Surya (2022) menemukan bahwa kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas individu tetapi juga pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Randika et al. (2023) menambahkan bahwa kinerja pegawai yang optimal mampu meningkatkan citra perusahaan serta memperkuat daya saing di pasar. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor fundamental yang harus dikelola secara strategis oleh perusahaan. Kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan semangat kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi gabungan dari ketiga faktor tersebut terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Diduga kompensasi finansial, kompensasi non-finansial, dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kediri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel secara purposive. Subjek penelitian mencakup karyawan PT Pegadaian Kediri yang memenuhi kriteria, yaitu bekerja di lapangan, melayani pelanggan sasaran, dan memberikan layanan kepada nasabah. Kriteria ini dipilih karena responden dianggap paling mengetahui kondisi kompensasi, semangat kerja, dan kinerja. Dengan jumlah 44 karyawan ditetapkan sesuai izin perusahaan, sehingga sampel dianggap representatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sedangkan pengolahan data diawali dengan uji asumsi klasik. Model penelitian dirumuskan sebagai $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y merepresentasikan kinerja karyawan, sedangkan X mengacu pada variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memanfaatkan uji t, uji F, serta analisis koefisien determinasi untuk menilai tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2tailed)]	Standar Uji Validitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	X _{1.1}	0,566	0,000	0,05	Valid
	X _{1.2}	0,555	0,000	0,05	Valid
	X _{1.3}	0,648	0,000	0,05	Valid
	X _{1.4}	0,560	0,000	0,05	Valid
	X _{1.5}	0,435	0,003	0,05	Valid
	X _{1.6}	0,629	0,000	0,05	Valid
	X _{1.7}	0,480	0,001	0,05	Valid
	X _{1.8}	0,558	0,000	0,05	Valid
	X _{1.9}	0,595	0,000	0,05	Valid

Kompensasi Non Finansial (X ₂)	X _{2.1}	0,729	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,669	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,657	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,667	0,000	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,668	0,000	0,05	Valid
	X _{2.6}	0,659	0,000	0,05	Valid
	X _{2.7}	0,652	0,000	0,05	Valid
Semangat Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,519	0,000	0,05	Valid
	X _{3.2}	0,564	0,000	0,05	Valid
	X _{3.3}	0,528	0,000	0,05	Valid
	X _{3.4}	0,564	0,000	0,05	Valid
	X _{3.5}	0,525	0,000	0,05	Valid
	X _{3.6}	0,513	0,000	0,05	Valid
	X _{3.7}	0,466	0,001	0,05	Valid
	X _{3.8}	0,497	0,001	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,619	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,622	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,653	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,709	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,671	0,000	0,05	Valid
	Y ₆	0,637	0,000	0,05	Valid
	Y ₇	0,624	0,000	0,05	Valid
	Y ₈	0,618	0,000	0,05	Valid
	Y ₉	0,601	0,000	0,05	Valid
	Y ₁₀	0,623	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Dari data hasil pengujian yang disajikan dalam tabel 4.1 hasil uji validitas variabel Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), Semangat Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa dari masing – masing item pernyataan mendapatkan nilai Sig. dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	0,729	0,60	Reliabel
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,795	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X ₃)	0,609	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan tabel 4.2 hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Semangat Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) $> 0,60$ sehingga kuesioner pada variabel tersebut reliabel atau layak.

Uji Normalitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2tailed)	Ketentuan	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Semangat Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y)	0,200	$> 0,05$	Normal

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Pada tabel 4.3 hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikan Asymp. Sig untuk variabel Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), Semangat Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,200 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari standar signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05, sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial (X_1)	0,848	1,179	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,745	1,342	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Semangat Kerja (X_3)	0,806	1,241	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan tabel 4.4, maka diketahui jika nilai *tolerance* dari setiap variabel $< 0,10$ artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Linieritas

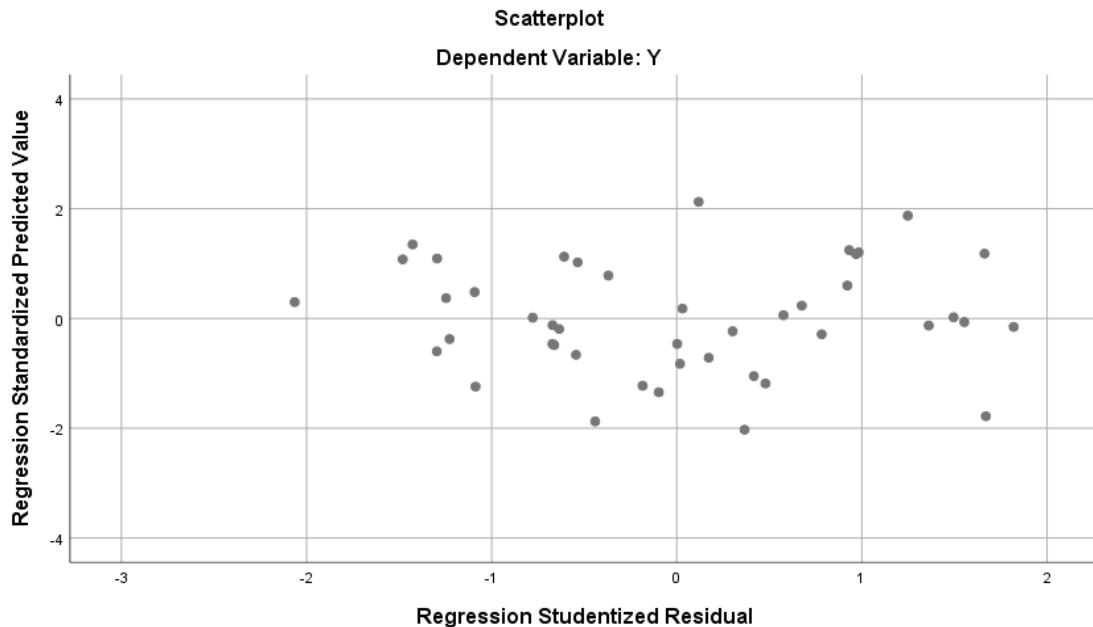
Tabel 4.5 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Defiation From Linearity	Ket
Kompensasi Finansial (X_1)	0,051	Linier
Kompensasi Non Finansial (X_2)	0,092	Linier
Semangat Kerja (X_3)	0,632	Linier

Sumber : Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.5 Hasil Uji Linieritas maka dapat dijelaskan bahwa nilai Defiation From Linearity variabel Kompensasi Finansial (X_1) sebesar 0,051, Kompensasi Non Finansial (X_2) sebesar 0,092, Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,632 yang dimana dapat disimpulkan hubungan antara variabel independen dengan dependen bersifat linier.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Scatter Plot
 Sumber : Data diolah SPSS,2025

Berdasarkan gambar 4.1 hasil dari pengujian Scatter Plot yaitu titik – titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
Kompensasi Finansial (X ₁)	- 0,601	-3,027	2,021	0,004	H ₁ diterima
Kompensasi Non Finansial (X ₂)	0,369	1,485	2,021	0,145	H ₂ ditolak
Semangat Kerja (X ₃)	0,624	2,675	2,021	0,011	H ₃ diterima
Konstanta (a)					30,064
Nilai Koefisien Determinan R ²					0,593
F hitung					5,885
Signifikansi F					0,002
Y					Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 30,064 - 0,601 X_1 + 0,369 X_2 + 0,624 X_3$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang tercantum pada Tabel 4.6, diperoleh temuan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 30,064 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel kompensasi finansial (X_1), kompensasi nonfinansial (X_2), dan moral kerja (X_3), maka variabel kinerja karyawan (Y) tetap berada pada nilai 30,064.
- 2) Koefisien kompensasi finansial (X_1) bernilai $-0,601$, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompensasi finansial sebesar 1 satuan justru akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,601$ satuan.
- 3) Koefisien kompensasi nonfinansial (X_2) tercatat sebesar $0,369$, yang berarti bahwa peningkatan kompensasi nonfinansial sebanyak 1 satuan akan mendorong kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,369$ satuan.
- 4) Koefisien moral kerja (X_3) sebesar $0,624$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan moral kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,624$ satuan.

Uji t

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karywan pada PT. Pegadaian Kediri	Sig $0,004 < 0,05$	H_1 Diterima H_0 Ditolak
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karywan pada PT. Pegadaian Kediri	Sig $0,145 > 0,05$	H_2 Ditolak H_0 Diterima
Diduga terdapat pengaruh secara parsial dari Semangat Kerja terhadap Kinerja Karywan pada PT. Pegadaian Kediri	Sig $0,011 < 0,05$	H_3 Diterima H_0 Ditolak

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 4.7 maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig.t $0,004 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.
- 2) Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig.t $0,145 > 0,05$. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.
- 3) Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai Sig.t $0,011 < 0,05$. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.

Uji F

Tabel 4.8 Hasil Uji F

Hipotesis	Hasil Analisis	Keterangan
Diduga terdapat pengaruh secara simultan dari Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri	Sig 0,002 < 0,05	H ₄ Diterima H ₀ Ditolak

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Dari tabel 4.8 uji F diatas menunjukkan bahwa variabel independent Kompensasi Finansial (X₁), Kompensasi Non Finansial (X₂), dan Semangat Kerja (X₃) secara simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai Sig.t < 0,05 yaitu Sig.t 0,002 < 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 4 menyatakan bahwa Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Semangat Kerja secara simultan atau bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri. dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H₀ ditolak dan H₄ diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,770	0,593	0,563	2,499

Sumber : Data Olah SPSS, 2025

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 atau R kuadrat sebesar 0,593. Angka ini mengindikasikan bahwa variabel kcompensasi finansial (X₁), kcompensasi nonfinansial (X₂), dan semangat kerja (X₃) mampu menjelaskan 59% variasi kinerja karyawan, sedangkan 41% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar cakupan penelitian. Keterkaitan antara ketiga variabel tersebut tergolong cukup kuat, mengingat nilai R^2 melampaui ambang 0,05 dan merepresentasikan lebih dari setengah proporsi faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Pegadaian Kediri.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kcompensasi finansial (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kcompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompensasi finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, merupakan faktor motivasi ekstrinsik yang kuat (Adiyanti & Nugraha, 2023). Ketika karyawan merasa gaji yang mereka terima adil dan sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka, kepuasan kerja mereka meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi sering kali berbanding lurus dengan peningkatan motivasi untuk berprestasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kcompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Laden Mering et al., 2024), (Anggraini et al., 2024). Teori harapan

menekankan pentingnya persepsi keadilan dalam hubungan kerja. Karyawan akan membandingkan rasio *input* (usaha, pengalaman, keterampilan) dengan *output* (kompensasi, pengakuan) yang mereka terima dengan rasio yang sama dari rekan kerja mereka. Jika mereka merasa rasio mereka setara atau lebih baik, mereka akan merasa puas dan termotivasi untuk mempertahankan kinerja. Sebaliknya, jika mereka merasa tidak adil (misalnya, gaji lebih rendah meskipun kontribusi sama), mereka akan berusaha mengurangi ketidakadilan itu, yang bisa berupa penurunan kinerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di PT. Pegadaian Kediri kemungkinan besar merasa kompensasi finansial yang mereka terima adil, sehingga mendorong kinerja yang baik.

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri.

Hasil analisis data membuktikan bahwa kompensasi non finansial (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun koefisien regresinya positif (0,369). Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan non finansial seperti promosi, penghargaan jabatan, atau lingkungan kerja yang kondusif belum cukup kuat memengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kediri. Hasil ini berbeda dengan temuan (Balqis et al., 2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial dapat memperkuat kepuasan dan kinerja pegawai. Ketidaksesuaian ini bisa dijelaskan melalui konteks penelitian: sebagian besar responden bekerja di lapangan dengan beban pelayanan langsung kepada nasabah. Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja mereka lebih dipengaruhi oleh faktor finansial yang nyata, dibandingkan faktor non finansial yang sifatnya jangka panjang. PT. Pegadaian Kediri lebih memprioritaskan kompensasi finansial daripada non-finansial. Dalam konteks ekonomi saat ini, stabilitas finansial dan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar menjadi fokus utama bagi banyak karyawan. Jika gaji atau bonus dianggap belum memadai, penghargaan non-finansial seperti pujian atau promosi jabatan mungkin dirasa kurang bernilai dibandingkan imbalan finansial yang konkret. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dapat menjelaskan hal ini. Jika kebutuhan fisiologis dan keamanan (yang sering kali dipenuhi oleh kompensasi finansial) belum terpenuhi secara optimal, karyawan akan kurang termotivasi oleh kebutuhan sosial atau penghargaan. Implikasinya, manajemen Pegadaian perlu menyeimbangkan pemberian kompensasi finansial dengan bentuk penghargaan non finansial agar karyawan tetap termotivasi, tidak hanya secara ekonomi tetapi juga secara psikologis.

Pengaruh Secara Parsial Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri

Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja (X3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,624. Artinya, semakin tinggi semangat kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Adiyanti & Nugraha, 2023), menegaskan bahwa semangat kerja mendorong produktivitas dan pencapaian target organisasi. Fakta ini mengindikasikan bahwa semangat kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kediri. Semangat kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, proaktif, dan bertanggung jawab, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini merekomendasikan manajer perusahaan PT Pegadaian Kediri pada upaya-upaya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Beberapa cara yang dapat dilakukan meliputi: menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, memberikan apresiasi dan pengakuan atas hasil kerja karyawan, menawarkan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, menyediakan peluang pengembangan karier dan pelatihan.

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, dan Semangat Kerja Berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kediri.

Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($\text{Sig. } 0,002 < 0,05$). Dengan nilai R^2 sebesar 0,593, ketiga variabel ini mampu menjelaskan 59% variasi kinerja, sedangkan 41% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau peluang pengembangan karir. Kompensasi finansial memberikan pemenuhan kebutuhan ekonomi, kompensasi non finansial memberikan kepuasan psikologis dan sosial, sementara semangat kerja menjadi pendorong internal untuk berprestasi. Jika ketiga faktor ini berjalan bersama, maka dampaknya lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan jika dilihat secara parsial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menegaskan bahwa kesejahteraan finansial, penghargaan, serta motivasi kerja secara bersama-sama membentuk kinerja karyawan (Ariskha et al., 2020), (Tanjung et al., 2022).

5. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompensasi Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompensasi Non Finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.
4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi Finansial (X_1), Kompensasi Non Finansial (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian Kediri.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAs)*, 3(1), 104–126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 4(4), 108–118. <https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i4.8072>
- Ariskha, A., Siregar, M. Y., & LKS, I. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(2), 106–111. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v1i2.386>

- Balqis, A., Harmain, H., & Nurwani, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kcp Syariah Simpang Kayu Besar. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 388–392. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1490>
- Dewanti, I. R., & Madiun, U. P. (2022). *Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan*. 1(1), 55–60.
- Gustami, A. D., Saputro, A. H., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Mining Service PT PINDAD. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 926–936. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2139>
- Laden Mering, Yunikewaty, Y., & Achmad Syamsudin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Retensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Hutan Sawit Lestari Unit I Di Kotawaringin Timur, Kal-Teng. *Media Bina Ilmiah*, 18(5), 1221–1236. <https://doi.org/10.33758/mbi.v18i5.666>
- Lulut Widhayani, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Intisumber Hasil Sempurna (Ihs) Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa*, 4(3), 19–35. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.388>
- Nurul Anisah, Diana Ambarwati, & Lina Saptaria. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru MA Ma’arif Udanawu Blitar. *Journal of Management and Social Sciences*, 2(4), 258–267. <https://doi.org/10.55606/jimas.v2i4.674>
- Pambudi, M. A., & Saptaria, L. (2022). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Jasa Tirta I Wilayah Sub Ii / I*. 1(4).
- Sugianti, R. M., Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Cv Timber Global Industri-Pare*. 02(September), 8–14.
- Sumual, L. P., Chandra, F., Arifin, H. A., Mardika, N. H., Souhoka, S., Fretes, A. V. C. De, Helencia, K., Yuliana, N., & Syafar, I. (2025). *SDM dan Budaya Kerja Sinergi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi* (M. M. Dr. Mohamad Gita Indrawan, S.T. (ed.); 1st ed.). CV. Gita Lentera.
- Tanjung, D. N., Sahputra, N., & Nasution, U. H. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . SOCFIN INDONESIA MEDAN peneliti di PT Socfin Indonesia Medan Fenomena ini harus menjadi perhatian bagi manajemen sumber daya manusia atau bagian umum perusahaan*. 10–18.
- Waruwu, K., Elyani, E., & Syahputra, M. A. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Promosi Jabatan Pegawai PT Astra Internasional Daihatsu*. 2(1), 72–82.