

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh)

Afifa Aliyya¹, Rini Frima², Fitra Oliyan³

¹ Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang, cuzeinafifa29@gmail.com

² Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang, rinifrima1984@gmail.com

³ Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang, oliyan.fitra@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Kata kunci:

Kompensasi finansial,
 Kompensasi non finansial,
 Motivasi kerja
 Kinerja karyawan

Received : 5 November 2021

Accepted : 7 November 2021

Published : 1 Februari 2022

ABSTRAK

Salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia berupa karyawan yang kompeten untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik. Meningkatkannya kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPR di Kota Payakumbuh. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data penelitian menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dan analisis jalur dengan bantuan *software* Stata 16. Sampel penelitian sebanyak 37 responden dari total 58 karyawan BPR di Kota Payakumbuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya kompensasi non finansial yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial dan non finansial jika dimediasi oleh variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Payakumbuh.

Pendahuluan

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah salah satu lembaga perbankan yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Fungsi utama dari BPR yaitu untuk menjalankan fungsi intermediasi atau perantara keuangan, yaitu mengumpulkan dana masyarakat dan menyalurkan kembali ke masyarakat baik dalam bentuk kredit atau dalam bentuk lainnya dengan tujuan mendorong kegiatan usaha masyarakat. Dana terutama disalurkan pada usaha ritel dan kredit kecil. Dalam praktiknya, kegiatan BPR memang tidak seluas kegiatan pada bank umum karena BPR memang ditujukan sebagai institusi keuangan mikro. Oleh sebab itu, BPR identik sebagai bank yang melayani pengusaha mikro, kecil, dan menengah yang lokasinya tidak jauh dari jangkauan BPR (Aqsal Wisani, 2020).

Pada Padek Jawapos yang ditulis oleh Selvia (2021), dikatakan bahwa “Kinerja PT BPR Suliki Gunung Mas, Total Aset Bertumbuh Double Digit”. Total aset yang tercapai sebesar Rp36,93 miliar, realisasi kredit sebesar Rp31,41 miliar dan dana pihak ketiga sebanyak Rp23,73 miliar serta laba bersih usaha sebanyak Rp510 juta. Di tahun 2020, total aset mengalami pertumbuhan sebesar 11,01 persen dibandingkan total aset tahun 2019 yang lalu. Selain aset dan laba yang meningkat, BPR Suliki Gunung Mas juga beberapa kali meraih penghargaan Infobank Award dengan predikat berkinerja sangat bagus untuk kategori BPR beraset antara Rp25 miliar sampai dengan Rp50 miliar.

Masih pada halaman Padekjawapos yang ditulis oleh Efison (2021), dikatakan bahwa “PT BPR Harau kembali memperkokoh dominasinya di Sumbar sebagai BPR dengan kinerja terbaik. Selain berhasil melambungkan asetnya menjadi Rp61,28 miliar, PT BPR Harau juga menempatkan diri sebagai BPR dengan margin terbesar di Sumbar dengan laba bersih usaha Rp1,62 miliar. Sementara itu realisasi kredit tercapai Rp57,67 miliar dan dana pihak ketiga sebanyak Rp66,21 miliar. Di tahun 2020 ini, total aset BPR Harau tumbuh sebesar 4,84 persen dibandingkan dengan realisasi aset di tahun 2019 lalu. Pertumbuhan PT BPR Harau di tahun 2020 memang sedikit melandai, namun seluruh indikator kinerja masih mampu bertumbuh positif. Dari hasil kinerja yang baik inilah yang selalu mendorong BPR Harau mendapatkan apresiasi dari berbagai pihak dan juga dua tahun belakangan ini BPR Harau mendapatkan penghargaan Infobank Award.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syaleh (2018), dikatakan bahwa selama lima tahun terakhir yaitu dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015, PT BPR Dharma Pejuang Empatlima mengalami peningkatan pada indikator simpanan, simpanan bank lain, pinjaman bank lain, kredit yang diberikan dan aset.

Salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan adalah adanya sumber daya manusia berupa karyawan yang berkompeten. Apabila kinerja karyawan baik tentu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini juga berlaku bagi BPR yang ada di Kota Payakumbuh. Peningkatan tersebut tentu disebabkan oleh adanya kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan bisa jadi mengalami penurunan atau mengalami peningkatan. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi (Armida, 2017). Pemberian kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Thamrin et al. (2020), bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan pada penelitian (Rufaidah et al., 2017). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh signifikan secara terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Prihantini et al. (2017), bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari: (1) kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan; (2) kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (4) kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening; (5) kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dapat diberikan secara langsung yang terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk berupa gaji, upah, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung berupa tunjangan. Menurut Dessler dan Tanya (2010), pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Kompensasi non finansial terbagi dua yaitu karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, dan pengakuan karya) dan arena lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bekerja, kondusif (Dwi Putra, 2016).

Motivasi Kerja

Dalam Dahlia (2020), menurut Suwatno "Motivasi berasal dari kata latin movere yang artinya dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan tindakan atau perbuatan". Apabila suatu dorongan ini tidak terdapat pada diri karyawan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Kinerja Karyawan

Menurut Putra (2017), kinerja merupakan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan program, kegiatan serta kebijakan dalam mencapai suatu sasaran, tujuan, visi dan misi dalam suatu organisasi. Kinerja yaitu salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kualitas dan kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Sedangkan menurut Santosa dkk dalam (Dahlia, 2020), "Kinerja merupakan suatu capaian hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert 4 point yaitu 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel kompensasi finansial dengan 3 indikator (gaji, insentif, tunjangan), variabel kompensasi non finansial dengan 2 indikator (pekerjaan, lingkungan pekerjaan), variabel motivasi kerja dengan 5 indikator (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri), dan variabel kinerja karyawan dengan 5 indikator (kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada BPR di Kota Payakumbuh yang terdiri dari 5 BPR yaitu BPR Rangkiang Denai, BPR Gemma Ampek Koto, BPR Suliki Gunung Mas, BPR Harau, dan BPR Dharma Pejuang 45 sehingga total populasi adalah 58 orang. Sedangkan responden yang digunakan sebagai sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden. Setelah data terkumpul kemudian diolah dengan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan software Stata 16.

Hasil dan Pembahasan
Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden, setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga dilakukan pengelompokan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, pendapatan, dan status seperti yang disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karateristik Responden	Jumlah	Persentase
1	Jenis kelamin:		
	Laki-laki	24	64,87%
	Perempuan	13	35,13%
2	Usia:		
	</ 20 tahun	1	2,71%
	21-30 tahun	19	51,35%
	31-40 tahun	12	32,43%
	41-50 tahun	5	13,51%
	> 50 tahun	-	-
3	Pendidikan:		
	SMA/SMK	4	10,81%
	Diploma III (D3)	11	29,73%
	Strata 1 (S1)	22	59,46%
	Strata 2 (S2)	-	-
4	Lama bekerja:	9	
	2-3 tahun	5	24,33%
	3-4 tahun	23	13,51%
	> 4 tahun		62,16%
5	Pendapatan:		
	< 1.000.000	-	-
	1.000.000 – 1.999.999	8	21,63%
	2.000.000 – 2.999.999	12	32,43%
	3.000.000 – 3.999.999	7	18,92%
	4.000.000 – 4.999.999	4	10,81%
	> 5.000.000	6	16,21%
6	Status:		
	Belum kawin	11	29,73%
	Kawin	26	70,27%

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Uji Instrumen

Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan data dapat dipercaya kebenarannya sesuai kenyataan. Dalam menguji validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel dinyatakan valid, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk menguji validitas diuji dengan rumus $df = n-2$ dimana df adalah *degree of freedom* dan n adalah jumlah sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini 37 dengan tingkat signifikan 5% diperoleh r_{tabel} 0,3246. Dari semua indikator, diketahui memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} artinya semua pertanyaan dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel dan jika nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan $< 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliabel. Diketahui keempat variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 artinya semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini terdapat dua persamaan, pertama pengaruh terhadap motivasi kerja, dan kedua pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini hanya melakukan satu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Hasil uji normalitas terdapat pada tabel 2 (pengaruh terhadap motivasi kerja).

Tabel 2. Uji Normalitas Persamaan 1

Variabel	Obs	Pr(skewness)	Pr(kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
Res	37	0,5681	0,0965	3,33	0,1888

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Tabel 3, merupakan hasil dari uji normalitas persamaan 2. Data dikatakan normal jika nilai probabilitas atau nilai $prob > chi2$. Pada persamaan satu nilai probabilitas sebesar $0,1888 > 0,05$. Dan persamaan dua sebesar $03652 > 0,05$ berarti kedua persamaan berdistribusi normal.

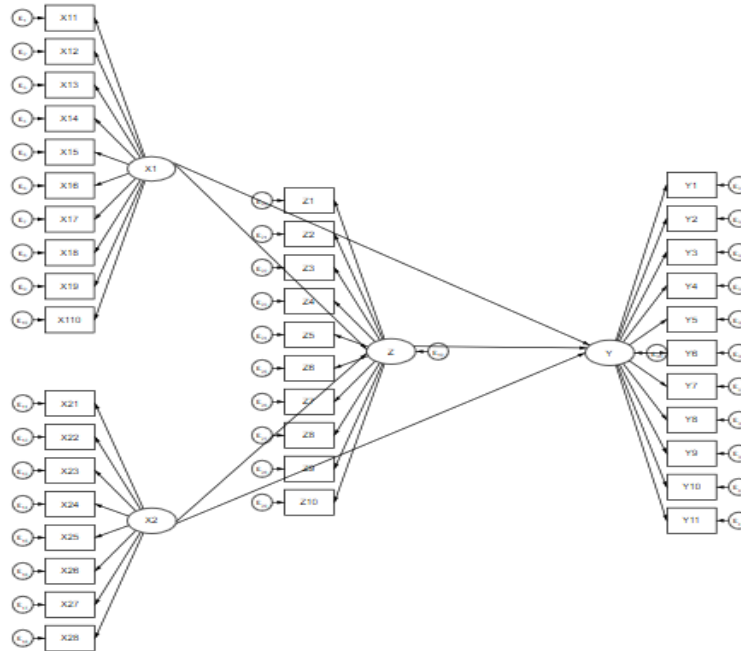
Tabel 3. Uji Normalitas Persamaan 2

Variabel	Obs	Pr(skewness)	Pr(kurtosis)	adj chi2(2)	Prob>chi2
res	37	0,3822	0,2901	2,01	0,3652

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

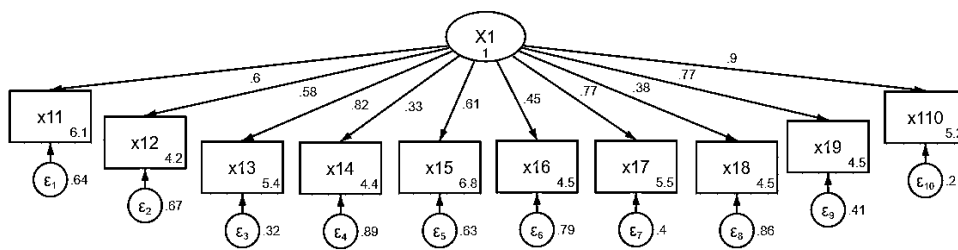
Dalam analisis SEM terdapat dua tahapan proses yaitu tahap pertama diselesaikan dengan melalui analisis faktor CFA (*confirmatory factor analysis*) dan tahap kedua diselesaikan melalui analisis jalur (*path analysis*).



Gambar 1. Diagram Jalur

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

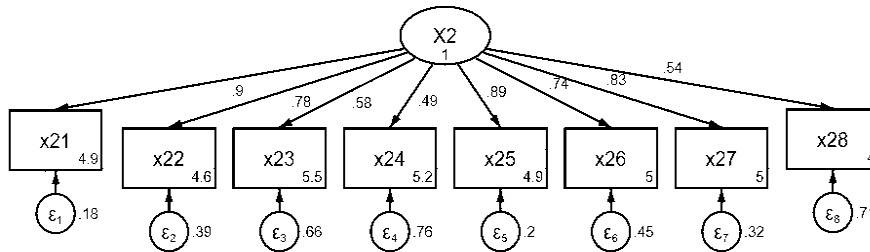
Analisis faktor CFA (*confirmatory factor analysis*) digunakan untuk melihat pengaruh antar masing-masing indikator terhadap variabel laten untuk mengetahui seberapa besar setiap indikator mendukung variabel latennya. Indikator yang memiliki hubungan baik jika *loading factor* > 0,5 (yang diutamakan) (Ghozali, 2018). Nilai $z > 1,96$ dan nilai probabilitas < 0,05 (Kurniawan, 2019).



Gambar 2. Model Hubungan Variabel Kompensasi Finansial

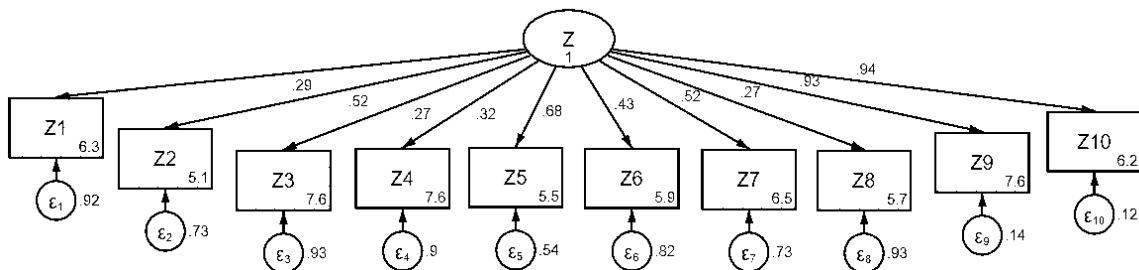
Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Variabel kompensasi finansial memiliki 10 indikator pertanyaan. Pada Gambar 2, diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi yaitu X1.10 (sebagai karyawan telah mendapat tunjangan hari raya) sebesar 0,90, bahwa menurut responden, mereka telah menerima kompensasi finansial dari BPR dalam bentuk tunjangan hari raya.



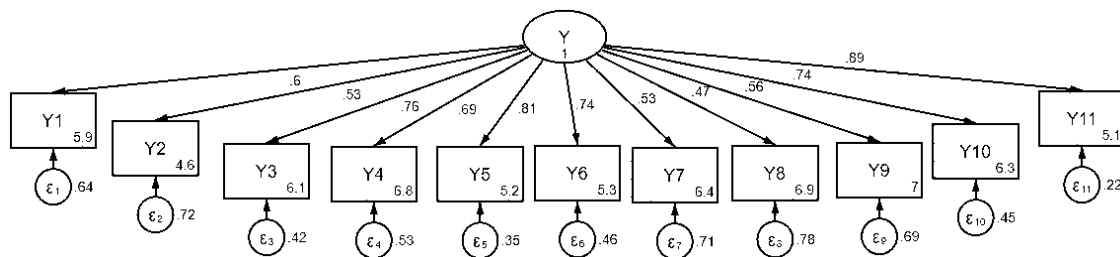
Gambar 3. Model Hubungan Variabel Kompensasi Non Finansial
 Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Terdapat 8 indikator pertanyaan pada variabel kompensasi non finansial. Diketahui pada Gambar 3, indikator yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi adalah X2.1 (tugas-tugas yang menarik) sebesar 0,90. Berarti menurut responden pemberian tugas-tugas yang menarik perlu dilakukan, karena dengan adanya tugas yang menarik membuat karyawan jadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.



Gambar 4. Model Hubungan Variabel Motivasi Kerja
 Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Dari 10 indikator pertanyaan yang ada pada variabel motivasi kerja, yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi adalah Z10 (pemberian tugas dan kesempatan mendorong kegairahan saya untuk menyelesaikan pekerjaan) dengan nilai sebesar 0,94. Menurut responden pemberian tugas dan kesempatan dapat mendorong kegairahan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan itu perlu dan penting. Artinya apabila perusahaan memberikan karyawan tugas dan memberikan kesempatan untuk karyawan tersebut melakukannya, maka hal tersebut akan dapat membuat karyawan terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut.



Gambar 5. Model Hubungan Variabel Kinerja Karyawan
 Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Pada Gambar 5, diketahui variabel kinerja karyawan memiliki 11 indikator pertanyaan. Nilai *loading factor* tertinggi pada indikator Y11 (mampu membangun jaringan kerja dengan luas dan efektif) dengan nilai 0,90, berarti bahwa menurut responden mereka mampu membangun jaringan kerja dengan luas dan efektif, karyawan mampu untuk bekerja sama dengan baik.

Dari hasil CFA, diketahui hampir semua indikator sesuai. Nilai *loading factor* dari masing-masing indikator hampir semua memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel laten. Dari model diagram jalur pada gambar 1 tersebut dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1: $Z = 0,3202 X1 + 0,4096 X2 + \epsilon_1$
Persamaan 2: $Y = 0,2090 X1 + 0,6292 X2 - 0,2432 Z + \epsilon_2$

Analisis Jalur (Path Analysis)

Estimasi untuk memunculkan nilai probabilitas z atau p value dari masing-masing variabel untuk menguji hipotesis. Apabila nilai probabilitas yang diperoleh > 0,05 maka variabel dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel lain. Selain dilihat dari nilai probabilitas, uji ini juga melihat nilai z, apabila z >1,96 maka dinyatakan berpengaruh (Kurniawan, 2019).

1. Estimasi Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Tabel 4. Output Diagram Jalur Direct Effects

Standardized	Coef.	Std. Err.	z	p> z	95% Conf.	Interval
Structural						
Z						
X1	.3202577	.1499355	2.14	0.033	.0263894	.6141259
X2	.4096846	.1439679	2.85	0.004	.1275127	.6918565
Y						
Z	-.24324	.1813102	-1.34	0.180	-.5986015	.1121215
X1	.2090916	.1636729	1.28	0.201	-.1117013	.5298846
X2	.6292658	.1481839	4.25	0.000	-.3388306	.919701

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

2. Estimasi Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 5. Output Diagram Jalur Indirect Effects

Standardized	Coef.	Std. Err.	z	p> z	Interval
Z					
X1	0	(no path)			0
X2	0	(no path)			0
Y					
Z	0	(no path)			0
X1	-.0880108	.0871957	-1.01	0.313	-.0778995
X2	-.0620434	.0561551	-1.10	0.269	-.0996517

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Penjelasan hasil analisis:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan output diagram jalur, kompensasi finansial terhadap kinerja dengan koefisien bertanda positif sebesar 0,2090, nilai z sebesar 1,28 dan nilai probabilitas sebesar 0,201 lebih besar dari 0,05, berarti hipotesis ini ditolak. Jadi kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besar ataupun kecil kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi finansial secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Hal ini dapat disimpulkan dari tabel 1. Deskriptif karakteristik responden, dimana jumlah karyawan paling banyak menerima gaji yaitu pada rentang Rp 2.000.000 – Rp 2.999.999. Dilihat dari jawaban responden pada kuesioner, responden menyatakan bahwa gaji yang diterima sudah sesuai dengan kesepakatan yang dibuat dengan instansi. Jadi, walaupun gaji yang disepakati dalam rentang Rp 2.000.000 – Rp 2.999.999 karyawan tetap mau menerima supaya karyawan tetap mendapatkan pekerjaan.

2. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan output diagram jalur, kompensasi non finansial terhadap kinerja memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 dengan koefisien bertanda positif sebesar 0,6292 dan nilai z sebesar 4,25. Nilai probabilitas kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan < 0,05, maka hipotesis diterima. Jadi kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi non finansial maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari hasil olah data yang telah dilakukan, motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai probabilitas 0,180 dengan nilai koefisien bertanda negatif yaitu -0,2434 dan nilai z sebesar -2,34. Nilai probabilitas variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan > 0,05, maka hipotesis ditolak. Jadi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rendah atau tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil jawaban responden, item yang bernilai paling rendah pada variabel motivasi kerja adalah pada indikator penghargaan. Berarti pemberian penghargaan dan pujian tidak mempengaruhi semangat karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Namun, jawaban responden tertinggi pada indikator fisiologikal yaitu mendapatkan kompensasi yang mendorong kenyamanan dalam berkerja. Artinya karyawan akan termotivasi jika adanya kompensasi yang memberikan kenyamanannya dalam berkerja. Sesuai dengan hasil pada variabel kompensasi non finansial yang menyatakan bahwa karyawan akan terdorong untuk berkerja apabila lingkungan perkerjaannya nyaman. Berarti diharapkan perusahaan untuk lebih memberikan kompensasi berupa kenyamanan sehingga dapat membuat karyawan terdorong untuk

melakukan pekerjaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kurangnya pemberian kompensasi yang mendorong kenyamanan dalam berkerja dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja

Dari tabel ouput diagram jalur, nilai probabilitas variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 0,033 dengan koefisien bertanda positif sebesar 0,3202 dan nilai z sebesar 2,14. Nilai probabilitas kompensasi finansial terhadap motivasi kerja < 0,05, maka dapat dinyatakan kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Untuk nilai probabilitas kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebesar 0,004 dengan koefisien bertanda positif sebesar 0,4096 dan nilai z sebesar 2,85. Dengan melihat nilai probabilitas kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja yang < 0,05, maka dapat dikatakan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja.

5. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Dari tabel indirect effects dapat dilihat bahwa nilai probabilitas kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,313 dengan nilai z -1,01. Melihat nilai probabilitas kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yang > 0,05, maka hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sama halnya dengan hasil dari pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Artinya pemberian kompensasi finansial kepada karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan walaupun adanya motivasi kerja.

6. Kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Terlihat pada tabel *indirect effect* bahwa nilai probabilitas dari kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,269 dengan nilai z -1,10. Karena nilai probabilitas kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja > 0,05 maka hipotesis ditolak. Jadi kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Namun, kompensasi non finansial berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berarti kompensasi non finansial tidak membutuhkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan secara langsung pemberian kompensasi non finansial berupa pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang sesuai dimana hal tersebut mampu menjadi motivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Goodness of Fit

Analisis hasil pengolahan data pada tahap model SEM merupakan hasil pengujian kelayakan model SEM. Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan fit jika didukung oleh data empiris. Hasil pengujian *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui apakah model hipotik didukung oleh data empiris. Hasil komputasi dengan program Stata SE 16 untuk model SEM ini dihasilkan *goodness of fit* seperti tabel berikut:

Tabel 6. Output Pengujian Goodness of Fit

<i>Fit statistic</i>	<i>Value Description</i>	
Likelihood ratio		
Chi2_ms(697)	7555.519	model vs. saturated
P > chi2	0.000	
Chi2_bs(741)	8174.138	baseline vs. saturated
P > chi2	0.000	

Sumber: Output Stata, Diolah Peneliti 2021

Menurut Kurniawan (2019), semakin kecil nilai *chi square* maka semakin baik model tersebut. Pada hasil uji data diatas, dilihat nilai probabilitas pada *model vs. saturated* sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Nilai *chi square* sebesar 7555,519 yang dinilai tinggi, sehingga model kurang baik. Namun dalam buku Kurniawan (2019), model tersebut masi dapat diterima berdasarkan nilai probabilitas 0,000 < 0,05 yang berarti lebih kecil dibandingkan α , walaupun nilai *chi square* tinggi.

Simpulan dan Saran

1. Kesimpulan

Keunggulan dari analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) adalah dapat mengetahui hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikator pendukungnya. Pada penelitian ini hampir semua indikator menunjukkan nilai *loading factor* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel-variabel laten pada hasil *Confirmatory Factor Analisis* (CFA). Pada variabel laten kompensasi finansial, indikator yang memiliki pengaruh terbesar adalah X1.10 (sebagai karyawan telah mendapat tunjangan hari raya) dengan nilai *loading factor* 0,90. Sedangkan pada variabel laten kompensasi non finansial, indikator yang memiliki pengaruh terbesar yaitu X2.1 (tugas-tugas yang menarik) sebesar 0,90. Untuk variabel laten motivasi kerja, indikator yang memiliki nilai *loading factor* tertinggi adalah Z10 (pemberian tugas dan kesempatan mendorong kegairahan saya untuk menyelesaikan pekerjaan) dengan nilai sebesar 0,94. Pada varibabel laten kinerja karyawan indikator yang memiliki pengaruh terbesar adalah Y11 (mampu membangun jaringan kerja dengan luas dan efektif) dengan niali 0,90.

Untuk hasil penelitian, disimpulkan bahwa yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hanyalah variabel kompensasi non finansial, sedangkan variabel kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan variabel motivasi kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun dimediasi oleh variabel motivasi kerja.

2. Saran

Berikut saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini adalah penelitian empiris, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yang berbeda dengan pendekatan kualitatif yang dapat mengeksplorasi variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.
- 2) Populasi pada penelitian ini adalah karyawan BPR Kota Payakumbuh, sehingga sampel penelitian yang didapat menggunakan rumus slovin hanya 37 responden. Maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya hendaknya menggunakan populasi yang lebih besar sehingga dapat menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.
- 3) Untuk penelitian selanjutnya terkait kinerja karyawan di perusahaan perlu melihat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja dan lain-lain. Dengan lebih banyak variabel diharapkan mampu menambah ruang lingkup yang diteliti, sehingga hasil yang didapat lebih maksimal.

Referensi

- Aqsal Wisani, A. (2020). Apa itu Bank Perkreditan Rakyat (BPR)? <https://universalbpr.co.id/blog/apa-itu-bank-perkreditan-rakyat/>
- Armida, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Cabang Surakarta Skripsi. *Skripsi IAIN Salatiga*, 1–119.
- Dahlia, A. D. P. dan L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- Dessler, G., & Tanya, B. S. E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Supriyanto (ed.)).
- Dwi Putra, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Solusi Humanika (ISH) Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2).
- Efison, H. (2021). Laba Terbesar, Deviden Yiel BPR Harau 21,02 Persen. *Padek*.
- Ghozali, I. (2018). *Ghozali 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang*.
- Kurniawan. (2019). Analisis Data Menggunakan Stata SE 14 (Panduan Analisis, Langkah Lebih Cepat, Lebih Mudah dan Paling Praktis). *Deepublish (CV Budi Utama)*.
- Prihantini, Y., Mansur, M., & Abs, M. K. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1), 15–28.
- Putra, N. L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Cinde Wilus Jember. In *Skripsi Universitas Jember*.
- Rufaidah, R. F., Hutami, H. N., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (pada karyawan tetap PG . Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 50–57.
- Selvia, N. (2021, April). Kinerja PT BPR Suliki Gunung Mas, Total Asset Bertumbuh Double Digit. *Padek*.
- Syaleh, H. (2018). Analisis Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kredit Macet pada Perseroan Terbatas Dharma Pejuang Empat lima di Kabupaten Lima Puluh Kota. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 1(2), 153–166.
- Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.