



Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rexwing Shoes

Hidayatul Uliyah¹, Kasnowo², Rini Armin³

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

*Email Korespondensi: hidaaullyh@gmail.com

Diterima: 15-08-2026 | Disetujui: 20-08-2026 | Diterbitkan: 22-08-2026

ABSTRACT

The success of a labor-intensive manufacturing industry such as CV. Rexwing Shoes depends on the stability of employee performance, yet the company faces fluctuating production volume and frequent defective (reject) products on the assembly line, allegedly caused by suboptimal compensation and declining work motivation. This study examines the effect of financial compensation, non-financial compensation, and work motivation on employee performance at CV. Rexwing Shoes, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative approach with a causal-correlational design. The sample covers all 50 employees (saturation sampling), using a 5-point Likert scale questionnaire analyzed through multiple linear regression via SPSS 25. Results show that financial compensation, non-financial compensation, and work motivation each have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This is evidenced by t-values (4.299; 6.828; 3.346) exceeding the t-table (2.013), significance < 0.05, and an F-value of 30.382 exceeding the F-table (3.20), significance 0.000, with an Adjusted R Square of 0.643. Non-financial compensation contributes most dominantly, while the three variables together explain 64.3% of employee performance variation. It is concluded that improving employee performance requires synergy between fair compensation management and stronger work motivation, giving management a basis for reward and motivation strategies.

Keywords: Financial Compensation; NonFinancial Compensation; Work Motivation; Employee Performance.

ABSTRAK

Keberhasilan industri manufaktur padat karya seperti CV. Rexwing Shoes bergantung pada stabilitas kinerja karyawannya, namun perusahaan menghadapi fluktuasi volume produksi dan tingginya produk cacat (*reject*) pada lini perakitan sepatu yang diduga dipicu oleh belum optimalnya kompensasi dan menurunnya motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Rexwing Shoes secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional kausal. Sampel meliputi seluruh populasi 50 karyawan (sampling jenuh), menggunakan kuesioner Skala Likert 5 poin yang dianalisis dengan regresi

linier berganda melalui SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik parsial maupun simultan. Hal ini dibuktikan nilai t hitung (4,299; 6,828; 3,346) > t tabel (2,013) dengan signifikansi < 0,05, serta F hitung 30,382 > F tabel (3,20), signifikansi 0,000, dan Adjusted R Square 0,643. Kompensasi nonfinansial memberikan kontribusi paling dominan, sementara ketiga variabel bersama-sama menjelaskan 64,3% variasi kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung sinergi pengelolaan kompensasi yang adil dan penguatan motivasi kerja, sehingga dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi tata kelola balas jasa dan motivasi karyawan.

Katakunci: Kompensasi Finansial; Kompensasi NonFinansial; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Uliyah, H., Kasnowo, K., & Armin, R. . (2026). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rexwing Shoes. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia, 2(2), 4692-4703. <https://doi.org/10.63822/8rhdgd55>

PENDAHULUAN

Persaingan ekonomi global menuntut setiap organisasi, termasuk perusahaan manufaktur di sektor alas kaki, untuk terus beradaptasi terhadap dinamika pasar. Keunggulan suatu perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh kecanggihan teknologi maupun besarnya modal, melainkan oleh kapasitas manajerial dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara terintegrasi. SDM merupakan aset strategis yang menggerakkan seluruh komponen produksi; tanpa keterlibatan tenaga kerja yang kompeten, fasilitas produksi secanggih apapun tidak akan menghasilkan nilai tambah yang optimal.

Fokus utama pengelolaan SDM adalah optimalisasi kinerja karyawan, yaitu hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu berdasarkan standar yang telah disepakati Edison (2016) dalam (Latte, 2023). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompensasi. Menurut Hasibuan dalam (Voni dkk; 2025) (Voni Apriliasari, Rini Armin, 2025) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik berupa finansial maupun nonfinansial, atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang terbagi menjadi kompensasi finansial berupa gaji, upah, insentif, dan bonus Marwansyah & Dua (2016) dalam (Saragih et al., 2023), serta kompensasi nonfinansial berupa lingkungan kerja yang nyaman, apresiasi, dan fleksibilitas waktu Tunjungsari (2011) dalam (Saragih et al., 2023). Selain kompensasi, motivasi kerja menurut Fahmi (2018) dalam (Nirvandhi et al., 2023) adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja turut berperan sebagai pendorong internal yang membuat karyawan tetap produktif meskipun kondisi kerja tidak selalu ideal, Hasibuan (2016) dalam (Agustin et al., 2023).

CV. Rexwing Shoes merupakan perusahaan manufaktur sepatu padat karya yang telah beroperasi sejak 1993, dengan 50 karyawan produksi yang tersebar pada bagian cutting, sewing, bottoming, serta finishing dan quality control melalui sistem lini perakitan berantai. Produksi bersifat fluktuatif mengikuti volume pesanan konsumen, dan indikator output diukur dari hasil akhir pada bagian bottoming sebagai lini perakitan akhir. Data rekapitulasi enam bulan terakhir memperlihatkan gejala ketidakstabilan kualitas kerja sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Volume Produksi CV. Rexwing Shoes Periode Januari–Mei 2026

Bulan	Hari Kerja Efektif	Pesanan Diterima (ps)	Realisasi Produksi (ps)	Rata-rata Hasil/Karyawan/Hari (ps)	Barang Reject (ps)
Januari	27	8.200	8.100	20-40	16
Februari	24	8.000	7.920	20-40	19
Maret	14	4.350	4.200	20-40	10
April	26	9.500	9.360	20-40	28
Mei	27	10.300	10.125	20-40	40

Sumber: Data internal CV. Rexwing Shoes, 2026

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa produksi berjalan relatif stabil pada periode Januari–Maret dengan capaian sekitar 20 pasang per karyawan per hari, sesuai target minimum perusahaan. Memasuki April hingga puncaknya Mei, lonjakan pesanan mendorong realisasi produksi hingga 10.125 pasang dan rata-rata hasil kerja naik menjadi sekitar 25 pasang per hari. Namun demikian, kenaikan ritme kerja tersebut diiringi peningkatan barang reject dari 16 pasang menjadi 40 pasang, atau meningkat dari

0,20% menjadi 0,40% terhadap realisasi produksi bulanan. Perusahaan pun belum memiliki standar toleransi reject yang baku, sehingga pengawasan mutu belum memiliki acuan yang jelas. Kecenderungan ini mengindikasikan menurunnya ketelitian kerja tatkala karyawan dituntut bekerja lebih cepat untuk mengejar target.

Fenomena tersebut berkelindan dengan pengelolaan ketiga variabel penelitian. Pada aspek finansial, sistem pengupahan berbasis kuantitas output mendorong karyawan memprioritaskan kecepatan meskipun berisiko kehilangan sebagian insentif kualitas. Pada aspek nonfinansial, observasi awal menunjukkan minimnya kebiasaan pemberian apresiasi kepada karyawan yang bekerja rapi. Pada aspek motivasi, perusahaan telah mengupayakan motivasi ekstrinsik melalui kegiatan rekreasi tahunan, namun hal ini belum menjamin konsistensi ketelitian kerja tanpa didukung motivasi intrinsik. Ketiga kondisi ini diduga kuat menjadi akar permasalahan fluktuasi kinerja karyawan yang tercermin dari naiknya angka reject.

Sejumlah penelitian terdahulu dalam sepuluh tahun terakhir mendukung keterkaitan antarvariabel ini. (Agustin et al., 2023) serta (Riandi & Zain, 2021) membuktikan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, baik parsial maupun simultan. Temuan serupa dikemukakan (Fathoni & Akbar, 2025) serta (Resty Novitasari, 2024) yang menegaskan bahwa optimalisasi kinerja di sektor manufaktur bergantung pada kelayakan sistem kompensasi dan kekuatan motivasi kerja. Sementara itu, peran kompensasi nonfinansial didukung oleh (Moch. Rizal, 2021) serta (Unsha et al., 2023), yang menunjukkan bahwa pemenuhan penghargaan nonmateriil berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Penelitian ini berbeda dari penelitian-penelitian terdahulu yang umumnya mengambil objek pada sektor baja, ritel busana, furnitur, atau instansi pemerintahan, karena penelitian ini berfokus pada industri manufaktur sepatu yang bersifat padat karya, di mana tingkat kelelahan fisik tinggi dan ketelitian tangan pengrajin menjadi penentu utama kualitas produk. Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Rexwing Shoes. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, guna memberikan dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi tata kelola kompensasi dan motivasi karyawan yang lebih efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional kausal untuk menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel melalui analisis statistik berbantuan SPSS versi 25. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari jurnal, skripsi terdahulu, dan literatur pendukung. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret–Juli 2026 di CV. Rexwing Shoes yang berlokasi di Dusun Pohgurih, Desa Sumolawang, Kecamatan Puri, Kabupaten Mojokerto.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan produksi CV. Rexwing Shoes yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penarikan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh,

sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel independen, yaitu Kompensasi Finansial (X1) dengan indikator upah, insentif, tunjangan, dan bonus; Kompensasi NonFinansial (X2) dengan indikator lingkungan kerja, hubungan interpersonal, penghargaan, dan fleksibilitas waktu; serta Motivasi Kerja (X3) dengan indikator kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan tanggung jawab. Variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama. Seluruh variabel diukur menggunakan kuesioner Skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju).

Kelayakan instrumen diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,279) pada taraf signifikansi 5%, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimum 0,60. Sebelum pengujian hipotesis, data diuji melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov (data dinyatakan normal apabila signifikansi $> 0,05$), uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor/VIF (dinyatakan bebas multikolinearitas apabila $VIF \leq 10$), serta uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman dan analisis grafik Scatterplot (dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila signifikansi $> 0,05$ dan titik-titik data menyebar acak).

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, di mana Y adalah Kinerja Karyawan, a adalah konstanta, b_1 hingga b_3 adalah koefisien regresi, X_1 hingga X_3 adalah variabel independen, dan e adalah error. Pengaruh parsial diuji melalui uji t dengan kriteria $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, pengaruh simultan diuji melalui uji F dengan kriteria $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, sedangkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen diuji melalui koefisien determinasi (Adjusted R Square).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 50 karyawan produksi dan packaging CV. Rexwing Shoes. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan bagian pekerjaan disajikan pada Tabel 2 hingga Tabel 4.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	30	60%
2	Perempuan	20	40%
	Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	3	6%
2	21-35 tahun	16	32%
3	> 35 tahun	31	62%

No	Usia	Jumlah	Persentase
	Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Pekerjaan

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Cutting	4	8%
2	Sewing	17	34%
3	Bottoming	15	30%
4	Finishing	14	28%
	Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2026

Data pada Tabel 2 hingga Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (60%), berusia lebih dari 35 tahun (62%), dan bekerja pada bagian sewing (34%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik tenaga kerja pada industri sepatu padat karya yang menuntut ketahanan fisik dan ketelitian tangan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap item terhadap r tabel (0,279) pada taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian pada 50 responden menunjukkan seluruh item pada keempat variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 0,000, sebagaimana dirangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r -hitung	Sig.	r -tabel	Keterangan
Kompensasi Finansial (X1)	X1.1	0,766	0,000	0,279	Valid
	X1.2	0,795	0,000	0,279	Valid
	X1.3	0,671	0,000	0,279	Valid
	X1.4	0,805	0,000	0,279	Valid
Kompensasi Nonfinansial (X2)	X2.1	0,719	0,000	0,279	Valid
	X2.2	0,740	0,000	0,279	Valid
	X2.3	0,704	0,000	0,279	Valid
	X2.4	0,777	0,000	0,279	Valid
	X2.5	0,732	0,000	0,279	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,745	0,000	0,279	Valid
	X3.2	0,476	0,000	0,279	Valid
	X3.3	0,581	0,000	0,279	Valid
	X3.4	0,702	0,000	0,279	Valid

Variabel	Item	r-hitung	Sig.	r-tabel	Keterangan
	X3.5	0,752	0,000	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,720	0,000	0,279	Valid
	Y2	0,754	0,000	0,279	Valid
	Y3	0,753	0,000	0,279	Valid
	Y4	0,758	0,000	0,279	Valid
	Y5	0,791	0,000	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026

Reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan ambang batas minimum 0,60. Hasil pengujian pada Tabel 6 menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas ambang batas, sehingga kuesioner dinyatakan andal dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,756	0,60	Reliabel
Kompensasi NonFinansial	0,786	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,665	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,811	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, jauh di atas taraf signifikansi 0,05, sehingga residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal (Tabel 7). Hasil ini turut didukung oleh analisis grafik Normal P-P Plot dan histogram yang menunjukkan sebaran titik mengikuti garis diagonal serta pola kurva menyerupai lonceng.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Nilai
N	50
Mean residual	0,0000000
Std. Deviation residual	1,31967340
Test Statistic (Absolute)	0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada setiap variabel independen. Hasil pada Tabel 8 menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,962	1,040	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi NonFinansial	0,991	1,009	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,966	1,035	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026

Uji heteroskedastisitas dilakukan secara visual melalui grafik Scatterplot dengan memplotkan nilai ZPRED terhadap SRESID. Titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS 25 menghasilkan koefisien regresi sebagaimana disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error
(Constant)	0,336	1,690
Kompensasi Finansial (X1)	0,286	0,066
Kompensasi NonFinansial (X2)	0,359	0,053
Motivasi Kerja (X3)	0,215	0,064

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,336 + 0,286X_1 + 0,359X_2 + 0,215X_3 + e$. Nilai konstanta 0,336 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan berada pada angka 0,336. Setiap kenaikan satu satuan Kompensasi Finansial meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,286, setiap kenaikan satu satuan Kompensasi NonFinansial meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,359, dan setiap kenaikan satu satuan Motivasi Kerja meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,215, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien Kompensasi NonFinansial yang paling besar mengindikasikan variabel ini sebagai kontributor paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Hasil pada Tabel 10 menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai t hitung yang melampaui t tabel (2,013) dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H1, H2, dan H3 dalam penelitian ini diterima.

Tabel 10. Hasil Uji t (Parsial)

Model	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,199	-	0,843	-
Kompensasi Finansial	4,299	2,013	0,000	Signifikan
Kompensasi NonFinansial	6,828	2,013	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja	3,346	2,013	0,002	Signifikan

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil pada Tabel 11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 30,382 jauh melampaui F tabel (3,20) dengan signifikansi 0,000, sehingga H4 diterima dan model regresi dinyatakan layak (fit).

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan) — ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	169,085	3	56,362	30,382	0,000
Residual	85,335	46	1,855	-	-
Total	254,420	49	-	-	-

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan; Prediktor: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi NonFinansial, Kompensasi Finansial

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Tabel 12 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,643, yang berarti 64,3% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan motivasi kerja secara bersama-sama, sedangkan 35,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,815	0,665	0,643	1,362

Sumber: Data primer diolah SPSS 25, 2026. Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian parsial membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,286, t hitung 4,299 > t tabel 2,013, dan signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga H1 diterima. Skor deskriptif indikator kompensasi finansial berkisar 3,76–4,00, sedangkan skor kinerja karyawan hanya berkisar 3,02–3,18, menunjukkan bahwa sistem pengupahan berbasis kuantitas output lebih mendorong peningkatan volume produksi dibandingkan ketelitian kerja. Temuan ini konsisten dengan Teori Harapan (Expectancy Theory) serta hasil penelitian (Agustin et al., 2023) dan (Riandi & Zain, 2021),

yang menegaskan peran kompensasi finansial sebagai pendorong efektivitas kerja. Pada CV. Rexwing Shoes, gaji pokok berbasis kuantitas mendorong karyawan mengutamakan kecepatan penyelesaian pekerjaan meskipun berisiko mengurangi insentif kualitas akibat barang reject, sehingga pengaruh positif kompensasi finansial lebih terasa pada aspek kuantitas dibandingkan kualitas kerja secara menyeluruh.

Pengaruh Kompensasi NonFinansial terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi nonfinansial terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi tertinggi di antara ketiga variabel, yaitu 0,359, t hitung 6,828 > t tabel 2,013, dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Skor terendah pada indikator penghargaan (3,60) sejalan dengan temuan lapangan bahwa apresiasi dari pemilik usaha kepada karyawan yang bekerja rapi masih minim. Hasil ini selaras dengan pandangan Dessler (2015) dan Mondy (2008) mengenai pentingnya kondisi kerja, hubungan interpersonal, penghargaan, dan fleksibilitas waktu, serta konsisten dengan temuan (Moch. Rizal, 2021) serta (Unsha et al., 2023). Penguatan budaya apresiasi diprediksi mampu mendorong karyawan untuk lebih menjaga ketelitian kerja dan menekan angka reject.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,215, t hitung 3,346 > t tabel 2,013, dan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Skor deskriptif motivasi kerja tergolong tinggi (3,82–3,96), namun skor kinerja karyawan tetap berada pada kategori sedang, mengindikasikan bahwa motivasi ekstrinsik berupa kegiatan rekreasi tahunan belum sepenuhnya berbanding lurus dengan ketelitian kerja tanpa disertai motivasi intrinsik. Temuan ini sejalan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (dalam Mangkunegara, 2017) dan pandangan Robbins (2008), serta konsisten dengan hasil penelitian (Fathoni & Akbar, 2025) serta (Resty Novitasari, 2024) yang menekankan pentingnya rasa tanggung jawab pribadi dalam menjaga stabilitas kinerja di sektor manufaktur.

Pengaruh Simultan Kompensasi Finansial, Kompensasi NonFinansial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji F menunjukkan ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 30,382 > F tabel 3,20; signifikansi 0,000), dengan kontribusi sebesar 64,3% berdasarkan nilai Adjusted R Square, sehingga H_4 diterima. Kesenjangan antara tingginya persepsi karyawan terhadap kompensasi dan motivasi dengan capaian kinerja yang belum optimal menegaskan bahwa perbaikan tidak cukup hanya berfokus pada peningkatan nilai kompensasi dan motivasi semata, melainkan juga pada konsistensi pengelolaannya agar berdampak pada kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan kerangka teori kinerja Kasmir (2016) dan Mathis dan Jackson (2016) serta hasil penelitian (Agustin et al., 2023) dan (Resty Novitasari, 2024), yang menegaskan bahwa keterpaduan kompensasi materiil, kondisi psikologis kerja yang kondusif, dan dorongan motivasi internal menjadi kunci optimalisasi kinerja karyawan pada industri manufaktur padat karya.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Rexwing Shoes, baik secara parsial maupun simultan, dengan kontribusi gabungan sebesar 64,3%. Kompensasi nonfinansial tercatat sebagai variabel paling dominan, mengindikasikan bahwa penguatan budaya apresiasi dan penghargaan nonmateriil memiliki daya ungkit terbesar terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi finansial berbasis kuantitas output efektif mendorong volume produksi namun perlu diimbangi insentif

kualitas yang lebih kompetitif agar tidak memicu peningkatan produk reject, sementara motivasi kerja perlu diperkuat melalui penumbuhan kesadaran dan tanggung jawab intrinsik karyawan, tidak hanya mengandalkan program motivasi ekstrinsik. Secara manajerial, temuan ini menegaskan bahwa manajemen CV. Rexwing Shoes perlu menyelaraskan pengelolaan kompensasi finansial yang berkeadilan, penguatan apresiasi nonfinansial, dan pembinaan motivasi intrinsik secara terpadu guna menjaga stabilitas kuantitas sekaligus kualitas hasil produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F., Rahmat, B., & Novalia, V. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Primanomics: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 1–16.
- Amelia G Gomes. (2025). *Pengaruh Work Life Balance, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Klinik Kecantikan Naavagreen Plus Natural Skin Care*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.
- Aprilia, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan*. Universitas Medan Area.
- Azis, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi kasus pada PT. Putra Mandiri Intipack, Sidoarjo). *STIE Mahardhika Surabaya*, 1–13.
- Fathoni, M. R., & Akbar, I. R. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada CV . Cahya Makmur Furniture Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(8), 615–626.
- Ghazali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIET Dengan Pogram IBM SPSS 25*. 979-704–01, 1–490.
- Hanif Zaim. (2023). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cileungsi Kabupaten Bogor*. Universitas Pakuan Bogor.
- Hardani, Auliya, N. H., Grad.Cert.Biotech, Andriani, Helmina, Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Evi Fatmi Utami, M.Farm., A., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (n.d.). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Krismonica, W. Y., Darmawan, & Ramadhan, F. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pekerja CV MT Tani. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 5(2), 505–515.
- Kusumawardhani, R., Si, S., Si, M., Rizqiena, Z. D., Si, S., Si, M., Astuti, S. P., Si, S., Penulis, P. D., Rozi, M. F., Atmanti, H. D., Olliffiana, D., Khoirudin, R., Ghozali, I., Kusumadewi, K. A., Kanbur, R., Ortiz-Juarez, E., Sumner, A., Gordón, I. G., ... Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Regional Science Policy and Practice*, 3(1), 444.
- Laelana, D. (n.d.). PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Latte, J. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan Koperasi Konsumen Tirta Kandilo Kabupaten Paser. *Inovatif*, 5(2), 13–26.
- Mayasari, S., & Safina, W. D. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RESTORAN AYAM GORENG KALASAN CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 63–76.
- Moch. Rizal, F. H. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 11, 8–10.

- Muhammad Yusril, S.AB, M. A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 3(1), 288–300.
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 226–241.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Dasar-Dasar Statistik Sosial. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Resty Novitasari. (2024). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt delamibrands kharisma busana. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol*, 7(2).
- Riandi, R., & Zain, I. (2021). Vol. 3 No.3 Oktober 2021 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> *Ensiklopedia Social Review*. 3(3), 419–422.
- Saragih, J., Wardati, J., Tarigan, A., & Tarigan, H. Y. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Media Informasi Penelitian Kabupaten Semarang*, 5(1), 314–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/sinov.v5i1.589>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. In *Alvabeta*. CV.
- rizal, T. A., Ngatno, & Dewi, R. S. (2023). KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Bagian Mesin PT . Kota Jati Furindo) Pendahuluan Selain modal usaha , salah satu komponen utama perusahaan adalah sumber daya manusianya ,. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 12(3), 915–921.
- Voni Apriliasari, Rini Armin, Kasnowo. (2025). Pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Cahaya Karya Bersama Mojokerto). *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Dan Teknologi (JUMAKET)*, 2(September).