

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL,
MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI (MEKAAR) PEKANBARU**

Yohana Carolina, Siti Normi, Jon Henri Purba

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Email: yohanacarolina9090@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru. Variabel independent (X), yaitu: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Variable dependen (Y): Prestasi Kerja. Penetapan sampel dengan metode sampel jenuh dengan jumlah 45 orang karyawan. Analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian, secara parsial (Uji t) Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Keputusan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Secara simultan (Uji F) Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Keputusan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Keywords: *Kompensasi Finansial; Kompensasi Non Finansial; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena masalah yang terjadi pada PT. Perusahaan Nasional Madani (Mekaar) Pekanbaru untuk kompensasi finansial, yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk kompensasi langsung para pegawai merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang diberikan perusahaan, serta upah lembur yang tidak sesuai, perusahaan menetapkan bahwa pegawai dianggap lembur apabila pegawai sudah bekerja 2 jam setelah jam pulang kerja

Untuk fenomena masalah kompensasi non finansial, berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu dalam hal peluang promosi. Pegawai merasa proses kenaikan jabatan tidak adil karena hanya karyawan yang dekat dengan atasan yang mendapat kenaikan jabatan, selanjutnya karyawan yang mengikuti pelatihan dan pengembangan yaitu karyawan yang dekat dengan atasan dan bukan karyawan yang kompeten.

Permasalahan kompensasi diatas menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan, dalam pengamatan penulis karyawan tampak tidak serius dalam bekerja, masih banyak pegawai yang bermain handphone saat bekerja dan banyak karyawan yang tidak memenuhi target pekerjaannya.

Permasalahan selanjutnya yaitu menurunnya kepuasan kerja karyawan, ketidakpuasan ini muncul karena pemberian bonus dan uang lembur yang tidak sesuai dengan keinginan pegawai, serta proses promosi jabatan yang tidak transparan.

Untuk prestasi kerja karyawan, fenomena masalah yang terdapat di perusahaan ini berkaitan dengan kuantitas kerja, yaitu dalam hal kemampuan dalam bekerja. Kemampuan komunikasi karyawan untuk menarik calon konsumen masih kurang, sehingga seringkali target yang diberikan perusahaan tidak terpenuhi. Apabila hal ini tidak diperbaiki oleh perusahaan akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan sendiri.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi non finansial secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
5. Untuk mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.
3. Bagi almamater, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkann

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:19), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2015:21) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Fliplo dalam Siti Normi (2018:109) “Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari atau gaji yang bersifat periodik. Upah sebagai balas yang adil dan layak diberikan kepada para pegawai atas pegawai dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi”.

Menurut Wibowo (2014:289) *Compensation is a counter presentation of the use of energy or services that have been provided by the workforce*. Yang berarti kompensasi adalah presentasi dari energi yang telah digunakan karyawan atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan

2.3 Kompensasi Finansial

2.3.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Menurut Bangun (2012:255), “kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya”.

2.3.2 Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:86) secara umum yaitu:

1. Kompensasi Langsung:
 - a. Gaji
 - b. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Fasilitas Kantor
 - b. Tunjangan Hari Raya
 - c. Tunjangan Kesehatan
 - d. Seragam

2.4 Kompensasi Non Finansial

2.4.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2011:362) “Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan”.

Menurut Bangun (2012:255) kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang,tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang,jaminan sosial, dan imbalan karir,yang termasuk dalam kompensasi nonfinansial yaitu lingkungan dan Fleksibilitas Pekerjaan.

2.4.2 Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2011:358) kompensasi non finansial di bedakan menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi Non Finansial Berkaitan dengan Kepuasan Kerja
 - a. Peluang Promosi
 - b. Prestasi Kerja
2. Kompensasi Non Finansial Berkaitan Dengan Lingkungan Pekerjaan
 - a. Nyaman dalam bertugas
 - b. Bersahabat dan mempunyai teman kerja
 - c. Kondusif

2.5 Motivasi Kerja

2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Mangkunegara (2013:94) bahwa “motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”.

2.5.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Zainal Veithzal dan Basri (2016:837) ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*)
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan mencapai prestasi tertinggi
 - d. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi (*Need for affiliation*)
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*)

- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
- b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
- c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

2.6 Kepuasan Kerja

2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:67), kepuasan kerja adalah “suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Menurut Edy Sutrisno (2014:75) mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaannya”.

2.6.2 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
 - a. Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
 - b. Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
 - c. Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.
 - d. Kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah
 - a. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
 - b. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.
 - c. Kepuasan atas pemberian insentif.
3. Supervisi
 - a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
 - b. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.
 - c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
4. Rekan kerja
 - a. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.
 - b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

2.7 Prestasi Kerja Karyawan

2.7.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:105) mendefinisikan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga factor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atau penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja.

Menurut Sutrisno (2014:150) “prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan”.

2.7.2 Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Indikator prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:18), dikatakan bahwa kinerja pegawai meliputi dua aspek, yaitu:

1. Kuantitas Kerja
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Kualitas Kerja
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas kerja.
 - b. Kemampuan dalam bekerja.
 - c. Kemampuan menganalisa data dan kemampuan menggunakan peralatan.
 - d. Kemampuan mengevaluasi.

2.8 Pengembangan Hipotesis

Adapun hipotesis yang ditetapkan penulis dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut

:

- H₁ : Diduga kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
- H₂ : Diduga kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
- H₃ : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
- H₄ : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
- H₅ : Diduga kompensasi finansial, kompensasi non finansial, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Permodalan Nasional Madani (Mekaar) Pekanbaru yang beralamat di Jl. Datuk Setia Maharaja, Tengkerang Labuai, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Riau 28125. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu sebanyak 45 karyawan. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi dan Studi Pustaka.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Defenisi Variabel
1.	Kompensasi Finansial (X ₁)	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, Bangun (2012:255).
2.	Kompensasi Non Finansial (X ₂)	Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang di berikan perusahaan selain kompensasi finansial. Kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan perusahaan dan lingkungan pekerjaan, Rivai (20011:362)
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja kerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2016:111)
4.	Kepuasan Kerja (X ₄)	Merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya, Priansa (2014:291)
5.	Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu, Hasibuan (2013:105)

3.3 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan persamaan regresi, sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

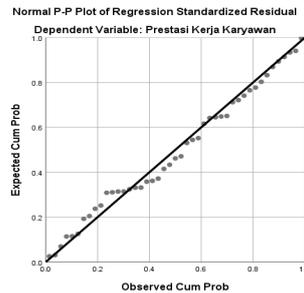
(1)

Data yang diperoleh kemudian diuji dengan teknik analisis data, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Lalu peneliti juga menggunakan metode uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji t (Pengujian secara parsial), ji F (pengujian secara simultan) dan Koefisien Determinasi (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

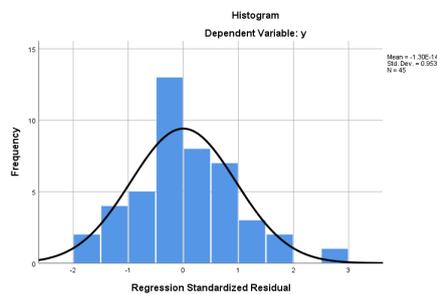
4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas



Gambar 4.1 Grafik P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.1, grafik Normal Probability Plot yang menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Gambar 4.2. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.2, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, dengan demikian bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92508175
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.078
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai nilai signifikan (Asymp. Sig. 2-tailed) 0,200. Artinya variabel yang diteliti terdistribusi normal karena tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$.

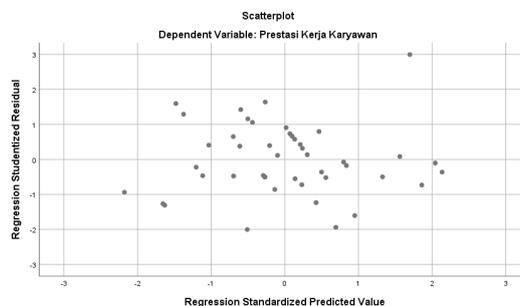
4.1.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2. Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	.574	1.741
	Kompensasi Non Finansial	.177	5.648
	Motivasi Kerja	.121	8.249
	Kepuasan Kerja	.218	4.595

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat dari nilai tolerance variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF memiliki nilai lebih kecil dari 10. Maka variabel Prestasi Kerja menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja tidak terjadi Multikolinieritas.

4.1.3 Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 4.6, tidak terdapat titik-titik yang membentuk pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Tabel 4.3. Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.930	2.782		1.053	.299
	Kompensasi Finansial	.064	.042	.297	1.508	.139
	Kompensasi Non Finansial	.123	.096	.456	1.286	.206
	Motivasi Kerja	-.034	.073	-.202	-.473	.639
	Kepuasan Kerja	-.083	.054	-.488	-1.528	.134

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan Tabel 4.3 nilai probabilitas dari koefisien regresi variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja masing-masing adalah 0,139; 0,206; 0,639 dan 0,134 lebih besar dari 0,05 dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala atau masalah heteroskedastisitas.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.861	4.847		1.003	.322
Kompensasi Finansial	-.170	.074	-.171	-2.297	.027
Kompensasi Non Finansial	-.010	.167	-.008	-.058	.954
Motivasi Kerja	.574	.127	.732	4.528	.000
Kepuasan Kerja	.246	.094	.314	2.602	.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 4,861 - 0,170X_1 - 0,010X_2 + 0,574X_3 + 0,246X_4 + e$$

Penjelasan persamaan regresi linier yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,861 menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Keputusan Kerja tidak memiliki nilai atau 0, maka nilai Prestasi Kerja Karyawan adalah 4,681.
2. Nilai koefisien Kompensasi Finansial (β_1) sebesar -0,170 memiliki makna bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jika Kompensasi Finansial naik sebesar 1% maka Prestasi Kerja Karyawan akan turun sebesar 0,170 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien Kompensasi Non Finansial (β_2) sebesar -0,010 memiliki makna bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jika Kompensasi Non Finansial naik sebesar 1% maka Prestasi Kerja Karyawan akan turun sebesar 0,010 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien Motivasi Kerja (β_3) sebesar 0,574 memiliki makna bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jika Motivasi Kerja naik sebesar 1% maka Prestasi Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,574 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
5. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (β_4) sebesar 0,246 memiliki makna bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jika Kepuasan Kerja naik sebesar 1% maka Prestasi Kerja Karyawan akan naik sebesar 0,246 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini nilai t tabelnya adalah 2,021 (lihat t tabel 0.05; 40).

Tabel 4.5. Uji Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.861	4.847		1.003	.322
Kompensasi Finansial	-.170	.074	-.171	-2.297	.027
Kompensasi Non Finansial	-.010	.167	-.008	-.058	.954
Motivasi Kerja	.574	.127	.732	4.528	.000
Kepuasan Kerja	.246	.094	.314	2.602	.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji-t) pada Tabel 4.5 diperoleh hasil :

1. Variabel Kompensai Finansial memiliki nilai t hitung $-2,297 > 2,021$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$. Artinya Kompensai Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
2. Variabel Kompensai Non Finansial memiliki nilai t hitung sebesar $-0,058 < 2,021$ dan nilai signifikan sebesar $0,954 > 0,05$. Artinya Kompensai Non Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $4,528 > 2,021$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru
4. Variabel Keputusan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,602 > 2,021$, dan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$. Artinya Keputusan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (MEKAAR) Pekanbaru.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.6. Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.546	4	64.886	68.929	.000 ^b
	Residual	37.654	40	.941		
	Total	297.200	44			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja

Tabel 4.6 diperoleh nilai f hitung sebesar $68,929 > t$ tabel 2,61, dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara simultan (secara bersama-sama) Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Keputusan Kerja berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.935 ^a	.873	.861	.97023	1.719

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan

Pada tabel 4.7 nilai *Adjusted R square* sebesar 0,861 atau sama dengan 86,1% yang berarti variabel Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh keempat variabel yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Keputusan Kerja. Yang berarti ada variabel independen lain sebesar 13,9% yang lebih menjelaskan variabel dependen ini (Prestasi Kerja Karyawan) diluar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanl Madani (MEKAAR) Pekanbaru. Hipotesis pertama ditolak.
2. Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanl Madani (MEKAAR) Pekanbaru. Hipotesis kedua ditolak..
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanl Madani (MEKAAR) Pekanbaru. Hipotesis ketiga diterima.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanl Madani (MEKAAR) Pekanbaru. Hipotesis keempat diterima.
5. Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Keputusan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanl Madani (MEKAAR) Pekanbaru. Hipotesis kelima diterima.
6. Nilai Adjusted R square sebesar 0,861 atau sama dengan 86,1% yang berarti variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan) dipengaruhi oleh keempat variabel independen yaitu Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Kerja dan Keputusan Kerja. Yang berarti ada variabel independen lain sebesar 13,9% yang lebih menjelaskan variabel dependen ini (Prestasi Kerja Karyawan) diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Masukkan atau saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel lainnya yang mempengaruhi

Prestasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasioanal Madani (MEKAAR) Pekanbaru seperti : kepuasan kerja, komitmen organisasi dan variabel lainnya.

2. Karyawan PT. Permodalan Nasioanal Madani (Mekaar) Pekanbaru dapat menjaga tanggung jawab yang diberikan, menjaga kejujuran, meningkatkan kualitas pengetahuan sehingga dapat memberikan layanan terbaik kepada nasabah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Siti Normi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2014. Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.