BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan sudah menjadi tugas manajemen perusahaan untuk senantiasa berupaya agar dengan mengeluarkan biaya pada tingkat tertentu para karyawan dapat berguna sehingga sesuai dengan yang diharapkan yaitu kinerja karyawan dapat mencapai tingkat yang optimal.

Dewasa ini peran manusia dalam sektor industri makin banyak digantikan oleh mesin, sejalan dengan makin tingginya ilmu dan teknologi, maka manusia selalu berupaya untuk menciptakan barang – barang yang lebih efisien dan ekonomis, tidak terbatas untuk barang – barang dalam proses produksi saja tetapi juga barang yang dikonsumsi oleh masyarakat. Namun dalam kenyataannya bagaimana cara manusia untuk menggantikan peran SDM dengan mesin secara total tetap tidak mungkin. SDM tidak saja dibutuhkan sebagai operator untuk menjalankan dengan mengevaluasi kerja mesin, tetapi SDM dapat dipindah – pindahkan fungsinya daripada mesin, manusia mempunyai akal dan pikiran, sehingga dapat dilatih untuk mengerjakan beberapa pekerjaan yang berbeda, sedangkan mesin hanya mampu mengerjakan tugas dari satu atau dua pekerjaan saja, tergantung program yang dimasukkan.

Disamping itu manusia mempunyai tingkat kepekaan yang lebih tinggi dalam menghadapi suatu gejala yang terjadi, sedangkan mesin tidak mempunyai jiwa yang bisa merasakan sesuatu dalam mengambil keputusan yang besar. Oleh

karena itu perlu dalam data perusahaan untuk memperhatikan sumber daya manusianya lebih dari sumber daya alam.

Memandang pentingnya manusia sebagai faktor produksi dan penggerak pada perusahaan, maka segala hal yang berkaitan dengan unsur manusia perlu diperhatikan. Kelangsungan hidup perusahaan ditujukan pada efisiensi dan efektifitas kerja karyawan, dimana yang bertanggung jawab adalah manajemen yang tepat dalam pengelolaan dan pemberdayaan SDM. Ketepatan dalam pengelolaan ini akan menghasilkan keluaran yang positif yaitu dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Menurut T. Hani Handoko (1992, hal.86), salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi secara benar dan adil baik kompensasi eksternal maupun kompensasi internal. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka

Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan dan organisasi. Jika kompensasi tidak diberikan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan karyawan yang baik, dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan karyawan baru, karena kompensasi tersebut merupakan faktor yang berfungsi sebagai jaminan hidup bagi karyawan tersebut. Sedangkan bagi perusahaan pemberian gaji atau upah yang teratur kepada karyawan akan menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Suatu organisasi yang berorientasi pada *profit making*, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara dan mempertahankan karyawan bagi kepentingan perusahaan tersebut.

Dalam teori dua faktor dari Herzberg (seperti yang dikutip T. Hani Handoko, 1984 hal. 256), ada dua kategori penghargaan atau kompensasi yang dapat memotivasi perilaku kerja karyawan, baik berupa kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik.

kompensasi ekstrinsik adalah penghargaan yang diterima karyawan yang berada diluar pekerjaan, misalnya : gaji, upah, bonus, kondisi kerja yang nyaman, keamanan kerja dan hubungan kerja yang menyenangkan. Kompensasi ini tidak meningkatkan kepuasan dalam aktivitas kerja, oleh karenanya tidak begitu memotivasi kinerja, akan tetapi jika kompensasi ini yang seharusnya diterima tidak bisa diberikan, maka akan menimbulkan terjadinya ketidakpuasan, sehingga penghargaan atau kompensasi ekstrinsik ini tetap dibutuhkan.

Kompensasi intrinsik adalah kompensasi yang berkaitan dengan isi pekerjaan, dan ditujukan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti : progaram rekreasi, cafetaria, adanya tugas yang menantang, otonomi, tanggung jawab dan prestasi. Penghargaan ini akan membuat karyawan mendapatkan suatu tingkat kepuasan terhadap apa yang mereka kerjakan, dan akibat penghargaan tersebut akan meningkatkan prestasi kerja, sehingga kompensasi intrinsik ini dianggap sebagai motivator yang senyatanya dan yang paling utama.

Menurut Rabindra N. Kanungo dan Manuel Mendoca (1992, hal. 2) pengertian kompensasi adalah :

> *"The idea of compensation is depply rooted in every cultural and society. Traditionally the term compensation has meant economic or monetary rewards in work contexts, but in this text the term will be used in its broadest sense to include all forms of reward : Monetary, Payments in kind, and non-economic (for example : praise or recognition)".*

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa puas terhadap kompenassi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga memacu prestasi kerja karyawan, karena perusahaan batik plentong merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, maka perusahaan harus bisa mempertahankan loyalitas para karyawannya. Salah satunya adalah dalam bentuk pemberian kompensasi atau imbalan yang diberikan perusahaan, hal ini membuat penulis terterik untuk membuat skripsi dengan mengambil judul "**Pengaruh Kompensasi Ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta** "

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian ini akan mengungkapkan beberapa pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi Ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik se0cara bersama – sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta ?

2. Dari variabel Kompensasi Ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik, manakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel Kompensasi Ekstrinsik (X1) dan Kompensasi Intrinsik (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui unsur – unsur kompensasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, ini merupakan kesempatan yang bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berharga dengan mencoba menerapkan ilmu yang didapat di bangku kuliah pada kenyataan sebenarnya, sehingga lebih membantu peneliti untuk memahami bidang ilmu yang ditekuni.
2. Bagi Perusahaan, sebagai bahan pertimbangan dan memberi masukan bagi kemajuan serta keberhasilan perusahaan dimasa mendatang.
3. Bagi pihak lain, sebagai data tambahan dan informasi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka ini akan dijelaskan dasar-dasar teoritik dan temuan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh para peneliti dengan tema yang sejenis, sehingga dapat memberikan gambaran untuk kegiatan penelitian berikutnya.

Hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti yaitu "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas kerja Study Kasus Lembaga Pendididikan Perkebunan di Yogyakarta" (Fareshti Nurdiana D, 1997). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2), sedangkan variabel terikatnya yaitu Produktivitas (Y).

Peneliti menggunakan sampel yang diambil dari seluruh populasi karyawan Lembaga Pendidikan Perkebunan Yogyakarta berjumlah 90 orang dari total populasi 267 orang karyawan. Metode yang digunakan oleh peneliti yaitu *proportional stratified random sampling.*

1. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak oleh perusahaan dan iklim organisasi yang tercipta dalam perusahaan yang nyaman, maka hal tersebut dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi sehingga otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Iklim organisasi yang mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh dari kompensasi karena walaupun balas jasa yang diterima kurang sesuai tetapi apabila diimbangi oleh keadaan yang nyaman maka karyawan akan merasa dan bersemangat dalam bekerja.

Dalam penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu : Hipotesis pertama terbukti, yang ditunjukan dengan nilai Fh : 21,488 atau Fh> Ft sehingga Fh berada di daerah penolakan Ho maka Ha diterima. Hal ini berarti secara bersama-sama Kompensasi dan Iklim Organisasi pada Lembaga Pendidikan Perkebunan di Yogyakarta mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Adapun besarnya dapat dilihat dengan nilai R^2 , yaitu sebesar 0,575 atau 57,5 %.Hipotesis kedua terbukti, hal ini ditunjukan dengan nilai r^2 dari variabel organisasi (0, 1862 atau 18,62%) yang lebih besar dari variabel kompensasi (0, 0711 atau 7, 11 %) dalam sumbangannya terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian iklim organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja bagi karyawan di Lembaga Pendidikan Perkebunan di Yogyakarta.

Di dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan saat ini, persamaannya adalah variabel bebasnya sama-sama mengangkat permasalahan kompensasi.

Adapun perbedaannya, Fareshti Nurdiana D. menambahkan iklim organisasi di dalam variabel bebasnya dan produktivitas kerja pada variabel

terikatnya, penelitian dilaksanakan pada tahun 2000 di Lembaga Pendidikan perkebunan di Yogyakarta, sedangkan dalam penelitian saat ini tidak menambahkan variabel bebas dan dilaksanakan di perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta.

Dalam penelitian " Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PD. Taru Martani di Yogyakarta " (Wahyuni, 1997), kesimpulannya adalah :

a. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana t_{hit}= 77,62 > t_{tab}=1,6528, dan besarnya koefisien korelasi parsial 0,5828 sehingga mempunyai pengaruh sebesar 33,965% terhadap variabel Y.
b. Variabel Finansial berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan dimana t_{hit}=25,35 > t_{tab}=1,6528, dan besarnya koefisien korelasi 0,8826 sehingga mempunyai pengaruh sebesar 77,898% terhadap variabel Y.
c. Variabel Non Finansial berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan, dimana t_{hit}=22,245 > t_{tab}=1,6528, besarnya koefisien korelasi 0,8826 sehingga mempunyai pengaruh sebesar 77,898% terhadap variabel Y.

Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. Taru Martani di Yogyakarta. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PD. Taru Martani Yogyakarta adalah positif. Pada pengujian

signifikansi dihasilkan t hitung > t tabel, hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

Di dalam penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan saat ini, Persamaannya adalah variabel terikatnya sama-sama mengangkat masalah prestasi kerja.

Adapun perbedaannya, pada variabel bebasnya wahyuni meneliti masalah faktor-faktor motivasi, penelitiannya dilaksanakan di PD Taru Martani Yogyakarta, sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik, dan penelitian dilakukan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Mempelajari SDM memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut bidang ilmu jiwa, ekonomi dan administrasi, karena disini menyangkut berbagai masalah rumit mengenai manusia dalam hubungannya dengan pihak-pihak tertentu di dalam organisasi atau lingkungan kerjanya.

Sumber daya berkembang menurut kegiatan dan kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor yang menentukan adalah dunia industri dan berkembangnya teknologi, yang di dalamnya peranan SDM sangatlah penting dan tidak mungkin

diabaikan, karena justru SDM lah yang meratakan apakah tujuan dunia industri dan perkembangan teknologi dapat tercapai dengan tepat dan baik.

Oleh karena itu manajemen SDM dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam proses pembangunan yang berkesinambungan. Pengertian SDM menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh T. Hani Handoko (1992, hlm. 3-4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya agar tercapai tujuan individu masyarakat dan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia, orang – orang yang bekerja bagi organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan – tujuan, baik tujuan individu, organisasi maupun masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan.

2.2.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1984, hal. 4) fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia antara lain :

1. Perencanaan

   Adalah menentukan lebih dulu program personalia yangakan membantu mencapai tujuanperusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

   Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan, jika perusahaan telah menentukan fungsi-fungsi yang harus dijalankan oleh para karyawan maka manajer personalia haruslah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

   Fungsi ini berarti mengarahkan agar karyawan mau bekerja secara efektif sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Pengawasan

   Yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan memproyeksikan apabila terjadi penyimpangan, atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Jadi fungsi pengawasan menyangkut masalah pengetahuan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.

6. Pengembangan

   Pengembangan dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan lewat latihan (trainning), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini semakin penting karena berkembangnya teknologi dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

7. Kompensasi

   Pemberian imbalan yang adil dan layak terhadap karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapi tujuan organisasi.

8. Integrasi

   Integrasi ini menyangkut penyesuaian keiginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

9. Pemeliharaan

   Mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pada fungsi ini akan dititik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan) dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan).

2.2.3. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam hubungan antar manusia. Hubungan yang terjadi di antara dua individu sering dianggap sebagai suatu pertukaran. Sebuah ucapan terima kasih yang diucapkan sudah termasuk ke dalam kompensasi. Dalam sebuah hubungan ketenagakerjaan,

kompensasi adalah bentuk penggajian atau pengupahan, beberapa manfaat atau keuntungan yang dapat dinikmati oleh karyawan dan berbagai penghargaan non ekonomi lainnya (misalnya: pemberian tugas yang menantang, penghargaan, dan prestasi kerja yang dicapai).

Menurut T. Hani Handoko (1992, hlm.155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Susilo Martoyo (1992, hlm.97) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa *employees* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) atau tidak langsung berupa uang (*non finansial*)

2.2.3.1. Tujuan Kompensasi

Menurut Susilo Martoyo (1992, hal.101), fungsi dan tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi adalah :

1. Pengalokasian Sumber Daya secara efisien, fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian imbalanyang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik akan mendorong para karayawan untuk bekerja dengan lebih baik dan kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan akan bergeser atau berpindah dari tempat yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi yang lebih baik.
2. Penggunaan SDM secara lebih efektif dan efisien, dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja itu dengan efisien dan efektif.

bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja itu dengan efisien dan efektif.

3. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi, sebagai akibat alokasi dan penggunaan SDM dalam organisasi yang bersangkutan secara efektif maka dapat diharapkan sistem pemberian imbalan secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi.

Menurut Heidjrachman (seperti yang dikutip Kol. Susilo Martoyo, 1994, hal. 151) macam kebutuhan yang ingin dipuaskan dengan bekerja adalah :

a. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis (makan, minum dan lain – lain) disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.
b. Kebutuhan Sosial, karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang dapat dipuaskan apabila ditolong atau diakui oleh orang lain.
c. Kebutuhan Egoistik, ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, mengerjakan sesuatu sendiri, dan untuk meraih kepuasan karena berhasil menyelesaikannya.

Menurut Malayu SP Hasibuan (1994, hal.137-138), tujuan dari pemberian kompensasi adalah :

1. Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antar majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan semua tugasnya dengan baik sedang majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja, dengan balas jasa yang diterimanya maka karyawan akan dapat memenuhin kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang kualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, apabila balas jasa yang diberikan karyawan cukup besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena perputaran relatif kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik, karena mereka akan menyadari serta mentaati peraturan – peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh tingkat serikat buruh dapat dihindarkan, sehingga para karyawan akan dapat berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, jika program kompensasi itu sesuai dengan UU Perburuhan yang berlaku (UMR), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Oleh karena itu, kompensasi berkaitan erat dengan rasa keadilan seorang karyawan atas kemampuan yang dimilikinya., maka masyarakat lebih luas lebih tertuju pada kompensasi yang sifatnya moneter, dan untuk menjamin rasa keadilan

dalam menggaji biasanya suatu negara menerapkan mengenai upah minimum yang di Indonesia disebut upah minimum regional (UMR).

Namun, pada umumnya seorang individu jarang bekerja hanya untuk mendapatkan kesenangan belaka. Tujuan utama mereka adalah untuk mendapatkan kompensasi yang sifatnya moneter, karena dengan mereka bekerja maka mereka akan mendapatkan pendapatan yang berguna dalam menentukan status sosial maupun standar kehidupannya.

Selain itu seorang individu juga berharap bahwa kompensasi yang diterimanya merupakan cerminan dari kontribusi kerja mereka. Artinya, semakin berprestasi seorang karyawan, maka ia berharap akan mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi pula. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan merupakan alasan utama tercapainya kepuasan kerja karyawan tersebut.

2.2.3.2. Proses Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (1992, hal. 161), proses kompensasi adalah suatu jaringan yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang dinginkan.

Adapun komponen di dalam proses kompensasi tersebut adalah pembayaran upah dan gaji dan pemberian kompensasi pelengkap, seperti pembayaran asuransi, cuti dan sebagainya.

Upah dan gaji memiliki perbedaan pengertian dalam penggunaannya. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk

kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan, sedangkan gaji pada umumnya adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan administratif, manajerial dan profesional.

2.2.3.3. Asas Kompensasi

1. Asas Adil

Menurut Heidjrahman dan Suad Husnan (1990, hal.140), keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata tetapi harus dihubungkan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*).

2. Asas Layak

Menurut Susilo Martoyo (1992, hal.105), kompensasi yang layak adalah sesuai dengan kebutuhan pokok minimum atau upah minimum berdasarkan ketentuan dari pemerintah.

2.2.3.4. Pendekatan *Content Theory* dalam Kompensasi

Dalam *Content Theory* (Rabindra N Kanungo dan Mendoca, 1992, hal. 55) menjelaskan bahwa ketika kebutuhan individu tak bisa terpuaskan, maka individu itu akan mengalami tekanan yang membuatnya termotivasi kepada sebuah perilaku untuk memuaskan keinginannya, dan dengan cara demikian maka akan mengurangi keyakinan itu. Teori ini juga menjelaskan perilaku manusia yang dimulai dan berlangsung secara terus-menerus untuk dipenuhinya kebutuhan dan akan berhenti jika kebutuhan itu terpuaskan.

Teori *Content* bisa dikatakan sebagai jawaban atas apa yang menjadi proses dan motivasi, yaitu apa yang menjadi keperluan dan bagaimana cara tahap-

tahap pemenuhan ini. Dari beberapa *Content Theory*, Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg adalah yang paling berkaitan.

Dalam teori Herzberg dijelaskan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan pada penghargaan yang sifatnya intrinsik *(motivators)* seperti : Keberhasilan mencapai sesuatu, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karier, tantangan, tugas, otonomi dan partisipasi dalam membuat keputusan.

Menurut Manullang (seperti yang dikutip Susilo Martoyo, 1998, hal. 157-158) rangkaian penghargaan Ekstrinsik tersebut menggambarkan hubungan karyawan dengan apa yang dikerjakannya disebut dengan "*Job Content*".

Sedangkan *(job context)* penghargaan Ekstrinsik dalam teori Herzberg dinamakan juga sebagai *hygiene factor* adalah penghargaan yang berasal dari luar pekerjaan seperti : Gaji, upah, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan organisasi, kondisi kerja dan keamanan kerja. Penghargaan ini tidak meningkatkan kepuasan dalam aktivitas kerja, karenanya tidak begitu memotivasi kinerja, tapi jika penghargaan ini tidak diberikan akan menurunkan prestasi kerja.

2.2.3.4.1. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori Herzberg (Rabindra N Kanungo dan Mendoca, 1992, hal. 50-51), memiliki implikasi langsung bagi rancangan kompensasi. Menurut Herzberg, penghargaan mempengaruhi perilaku kerja dengan cara yang berbeda tergantung apakah merupakan penghargaan intrinsik *(motivator)* atau penghargaan ekstrinsik *(faktor hygiene).*

Dalam T. Hani Handoko (1984, hal. 256) Teori Herzberg menyimpulkan ada dua kelompok faktor yaitu faktor penghargaan dan faktor pekerjaan untuk menjelaskan apa yang memotivasi perilaku pekerja seseorang dalam organisasi, berdasarkan teori ini penghargaan mempengaruhi perilaku, karena secara nyata dengan cara yang berbeda tergantung pada apakah penghargaan tersebut merupakan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik.

Teori Herzberg berhubungan erat dengan hierarki kebutuhan Maslow.. Penghargaan ekstrinsik atau *hygene factor* adalah bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan atau diluar pekerjaan, penghargaan ekstrinsik ini *ekuivalen* dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah Maslow, yaitu : Kondisi kerja, hubungan antar pribadi dan gaji. Penghargaan ini tidak meningkatkan kepuasan dalam aktivitas kerja dan karenanya tidak begitu memotivasi kinerja, akan tetapi jika penghargaan ini yang seharusnya diterima tidak bisa diberikan, mnaka akan menimbulkan terjadinya ketidakpuasan, sehingga penghargaan ekstrinsik ini tetap diperlukan.

Penghargaan Intrinsik (*motivators)* adalah penghargaan yang berkaitan dengan isi pekerjaan, dibuktikan sebagai faktor-faktor sumber kepuasan kerja yang dapat memotivasi karyawan pada pekerjaan mereka. Penghargaan Intrinsik ini *ekuivalen* dengan kebutuhan tingkat atas Maslow.

Menurut teori Herzberg, seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan agar dia termotivasi. Bentuk faktor-faktor motivator antara lain : Prestasi, promosi, penghargaan, dan tanggung jawab. Penghargaan Intrinsik ini akan membuat

karyawan mendapatkan suatu tingkat kepuasan terhadap apa yang mereka kerjakan, dan akibat penghargaan tersebut akan meningkatkan kinerja, sehingga penghargaan ini dianggap sebagai motivator yang senyatanya dan yang paling utama.

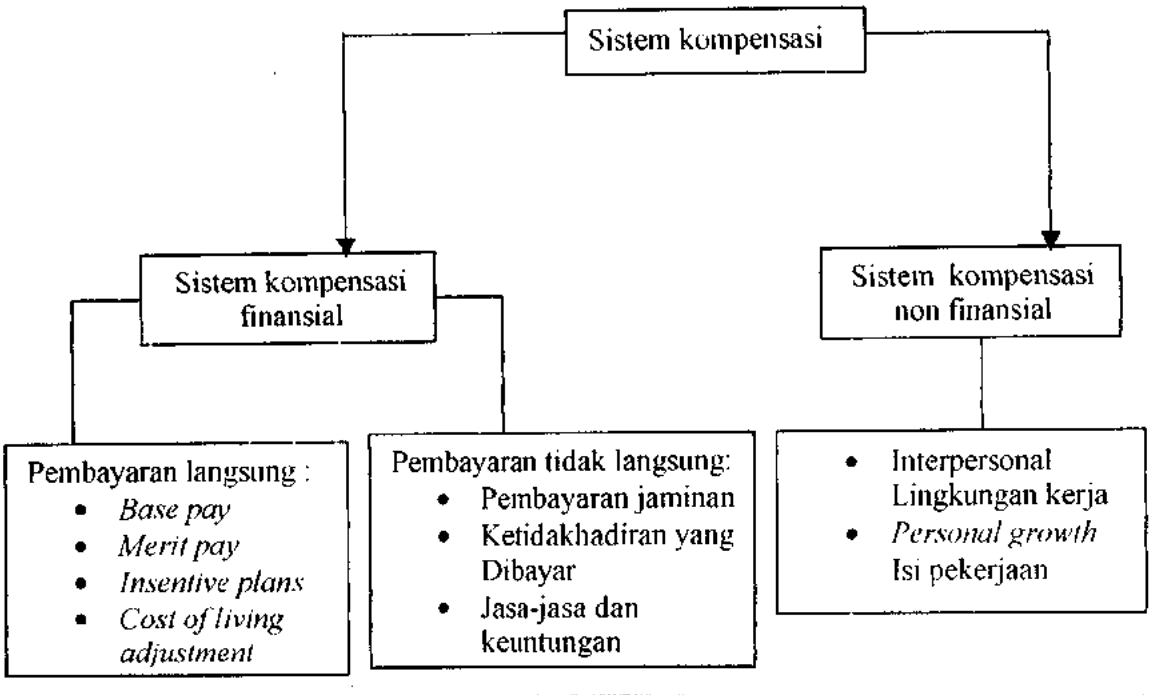
Perbedaan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik memberikan penghargaan yang relatif langsung dan tidak mendua untuk pertanyaan-pertanyaan praktis yang manajer hadapi, yaitu bentuk penghargaan seperti apa yang diberikan kepada karyawan untuk membuat produktivitas mereka meningkat ? Maka respon yang terprogram adalah memberikan penghargaan intrinsik dengan perancangan kembali pekerjaan *(job description)* untuk memasukkan lebih banyak keragaman, lebih bertanggung jawab, lebih otonomi dan kontrol. Selain itu apabila dimulai dari segi intrinsik maka akan dengan mudah terdeteksi kemampuan kerja seseorang yang akan menentukan besarnya kompensasi.

Dari teori yang dikemukakan oleh Herzberg maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang dilaksanakan dengan baik, maka para karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan penerimaan kompensasi, misalnya karena perbedaan pengetahuan dan produkstivitas.

Dengan perbedaan ini maka akan menciptakan rasa aman dalam hubungan organisasi sehingga karyawan merasa senang dalam bekerja. Hal inilah yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan, dengan demikian jelas bahwa jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan untuk berprestasi dalam mencapai sasaran-sasaran organisasi.

2.2.3.4.2. Sistem Kompensasi

Dilihat dari segi bentuknya sistem kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Berikut skema dari sistem kompensasi :



Gambar 2.1
Sistem Kompensasi

Sumber : Rabindra N Kanungo and Mendonca. *Sistem Kompensasi* (1992:7)

➢ Sistem Kompensasi ada dua, yaitu :

1). Kompensasi *Finansial*

• Pembayaran langsung antara lain : Gaji pokok (*base pay*), yaitu kompensasi yang diterima sebagai hasil dari nilai *input* karyawan (pendidikan,

- keahlian, pengalaman) yang diberikan karyawan pada pekerjaannya itu di Perusahaan. Gaji berdasarkan prestasi (*merit pay*), kompensasi ini berkaitan dengan prestasi karyawan, yang dibayarkan dalam bentuk bonus ketika kinerja karyawan yang dihasilkan melebihi target yang ditetapkan perusahaan, insentif (*insentive*), untuk memberikan gaji yang berbeda yang diterima karyawan, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena perbedaan prestasi kerja yang dicapai karyawan. Penyesuaian biaya hidup (*cost of living adjustment*), kompensasi ini bertujuan untuk mengganti kerugian karyawan atas peningkatan biaya hidup yang meningkat sebagai akibat naiknya indeks harga konsumen.
- Pembayaran tidak langsung antara lain : Program jaminan pendapatan (*income protection programe*), kompensasi ini bertujuan untuk mengurangi pengeluaran rumah tangga, misalnya: tunjangan kesehatan, tunjangan pengobatan, tunjangan kematian, jaminan keamanan kerja. Ketidakhadiran yang dibayar (*reimbursed timeoff*), adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam waktu libur, misalnya : Liburan, cuti sakit, rekreasi. Jasa dan keuntungan (*Services and perquistes)* bentuk kompensasi ini antara lain : Biaya pemeriksaan gigi, dana pendampingan karyawan untuk melakukan konseling (misalnya yang berkaitan dengan narkoba, stress dan lain-lain), menggunakan kendaraan perusahaan.

Dari penjelasan mengenai kompensasi finansial diatas, dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk kompensasi finansial terdapat juga pada kompensasi ekstrinsik seperti yang dijelaskan dalam teori dua faktor Herzberg, terdiri dari :

Gaji, upah, tunjangan, kondisi kerja, pekerja dan keamanan kerja. Kesimpulannya bahwa kompensasi finansial merupakan bagian dari kompensasi ekstrinsik.

2). **Kompensasi *Non Finansial***

Kompensasi *Interpersonal*, yang termasuk dalam kompensasi ini antara lain: status sosial ditempat kerja, yang diperoleh dari posisi kerja dan penampilan kinerja, pengakuan sosial dari kerja keseharian dan rasa kepemilikan.

Personal Growth, termasuk didalamnya adalah keberagaman kerja, peningkatan kepercayaan diri untuk mencapai tujuan dari organisasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kontrol.

Penambahan dari keterangan diatas diketahui bahwa bentuk – bentuk kompensasi non finansial terdapat pada kompensasi intrinsik yang dikemukakan oleh teori dua faktor Herzberg, yaitu penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri, terdiri dari : Otonomi, penghargaan, perasaan penyelesaian tugas, pekerjaan yang menantang dan tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial merupakan bagian dari kompensasi Intrinsik.

Menurut Lawler (seperti yang dikutip Gibson, Ivancevich dan Donelly, 1989, hal. 307) kompensasi Intrinsik terdiri dari : Prestasi, otonomi dan pertumbuhan pribadi.

2.2.4. Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya, Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja kerja para karyawannya dari segi efisiensi dan semangat kerja, baik itu cara–cara untuk mendorong manusia dalam

mencapai prestasi maupun pemilihan–pemilihan untuk meniadakan pengaruh negatif prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan kegiatan dan hasil yang dicapai atau ditentukan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2.2.4.1. Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik yang berskala kecil maupun besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan, keperluan training dan beberapa syarat kriteria lain untuk penilaian prestasi kerja jika lebih reliabel, realitas, representatif dan bisa diprediksi.

Menurut Manullang (1982, hal. 122), kriteria prestasi kerja antara lain :

1.Kualitas

2.Kuantitas

3.Waktu yang dipakai

4.Jabatan yang dipegang

5.Absensi

6.Keselamatan kerja

2.2.4.2. Manfaat penilaian prestasi kerja

Penilaian bagi suatu perusahaan sangat penting artinya penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan

personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut T. Hani Handoko (1998,hal. 135-137), kegunaan penilaian prestasi kerja antara lain :

1. Perbaikan Prestasi Kerja, yaitu umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi, yaitu evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan Penempatan, yaitu promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan, yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier, yaitu umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karier mengenai jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan Proses Staffing, yaitu prestasi kerja yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidak – akuratan Informasi, yaitu Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana SDM, atau komponen lainnya. Sistem informasi manajemen personalia yang menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. Kesalahan Desain Pekerjaan, yaitu prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan tersebut.
9. Kesempatan Kerja yang Adil, yaitu penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan Eksternal, kadang – kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.2.4.3. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Metode penilaian prestasi kerja dapat ditentukan dengan berdasarkan pada masa lalu dan masa depan

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

a. *Rating Scale*

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasinya hanya didasarkan pada pendapat penilai yang

membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor – faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

b. *Checklist*

Metode ini berisi item – item yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja. Penilaian dilakukan dengan memberi bobot terhadap item – item tersebut.

c. Metode peristiwa kritis

Metode ini merupakan metode yang didasarkan pada catatan – catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat buruk dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d. *Field Review Methode*

Metode penilaian dengan langsung turun kelapangan untuk mendapatkan informasi dan meninjau pelaksanaan kerja karyawan.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Merupakan metode penilaian yang didasarkan pada tes pengetahuan dan ketrampilan secara tertulis dan perorangan sehingga tes yang dilakukan harus valid dan reliabel.

f. Metode – metode Evaluasi Kelompok

Ada beberapa teknik pada metode ini, yaitu metode *ranking, grading* atau *forced distributions* dan *point allocation method.*

2. Penilaian yang berorientasi pada masa depan

a. *Self Appraisal*

Merupakan teknik evaluasi yang berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b. *Pschologycal Appraisal*

Tenik penilaian yang terdiri dari wawancara, tes psikologi, diskusi dan review evaluasi lainnya untuk menilai potensi karyawan pada waktu yang akan datang.

c. *Management By Objectives*

Inti dari pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan manajer secara bersama – sama menetapkan tujuan pelaksanaan kerja untuk masa yang akan datang. Dengan menggunakan pencapaian sasaran tersebut maka penilaian kinerja dapat dilakukan secara bersama.

2.2.4.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Meskipun tunjangan dan pelayanan tidak secara langsung berkaitan dengan usaha – usaha produktif karyawan, seringkali manajemen dapat membantu menaikkan semangat kerja karyawan.

Kompensasi yang dilaksanakan dengan baik dan memperhatikan prinsip keadilan dalam menetapkan kebijakannya, maka para karyawan akan menerima perbedaan – perbedaan penerimaan imbalan, misalnya karena adanya perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan dan produktivitas.

Dengan perbedaan penerimaan kompensasi yang diterima karyawan, maka dapat menciptakan rasa aman dalam lingkungan organisasi sehingga karyawan merasa senang bekerja. Hal inilah yang secara tidak langsung mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian jika kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan untuk berprestasi dalam mencapai sasaran organisasi.

2.3. Hipotesis Penelitian

1. Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi ekstrinsik dan variabel kompensasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta.
2. Diduga variabel kompensasi intrinsik adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Perusahaan

Perusahaan Batik Plentong terletak di Jalan Tirtodipuran No. 28 Mangkuyudan., Kodya Yogyakarta. Luas area yang digunakan ± 1500 m^2 dan perusahaan ini tidak membuka cabang di daerah lain.

3.1.1. Profil Perusahaan

Perusahaan Batik Plentong didirikan tahun 1952 oleh Bapak H. Djaelani, perusahaan ini berbentuk perseorangan dan motivasi yang mendorong perusahaan ini adalah untuk meneruskan warisan yang telah turun – temurun dalam bidang perbatikan, serta keinginan berwiraswasta untuk melestarikan seni batik tulis dan batik cap.

Dari awal perusahaan ini berdiri, jumlah tenaga kerjanya semakin bertambah, saat ini ada 80 karyawan yang bekerja dan jumlah ini sewaktu – waktu bisa berubah sesuai dengan permintaan konsumen akan barang, Seiring dengan meningkatnya permintaan batik, perusahaan yang sekarang ini mempunyai ijin usaha No 503-T.77/02.B/2000, melakukan kerjasama dengan perusahaan – perusahaan batik dari Solo dan Pekalongan. Hingga saat ini perusahaan batik plentong sudah bergerak di bidang jual beli berbagai macam batik, baik batik tulis maupun batik cap yang perkembangannya pesat sekali. Hal ini terbukti dalam penentuan harga yang tidak lagi menggunakan standar rupiah, tetapi sudah menggunakan standar dollar karena sebagian konsumennya dari mancanegara.

3.1.2. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan

Misi perusahaan adalah meneruskan warisan budaya yang telah turun – temurun dalam bidang batik sekaligus melestarikannya.

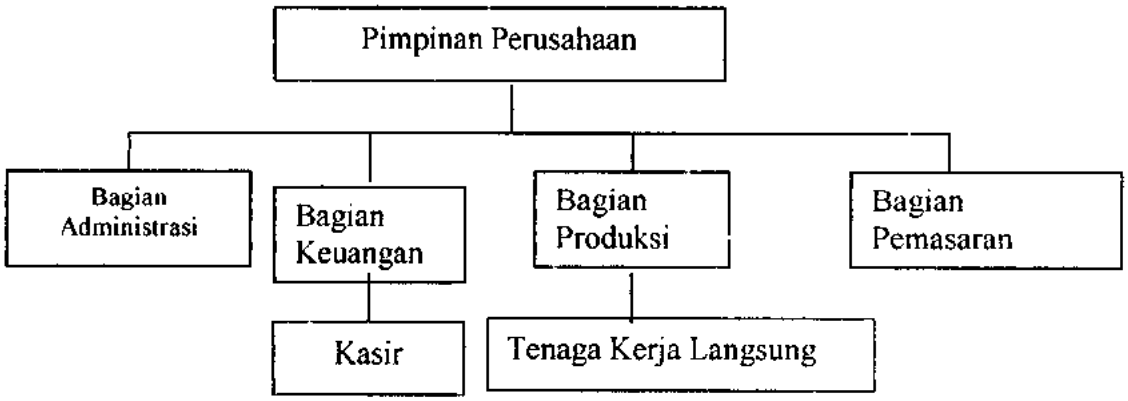
Pada hakekatnya semua usaha yang dilakukan adalah memperoleh laba secara maksimal dengan menggunakan biaya produksi tertentu, tujuan didirikannya Perusahaan Batik Plentong, selain mencari laba juga telah membantu pemerintah memperkenalkan salah satu dari sekian banyak kerajinan yang ada di Indonesia, khususnya di Yogyakarta. Selain itu tujuan utama didirikannya Perusahaan Batik Plentong antara lain:

1. Memenuhi kebutuhan konsumen akan batik, baik konsumen domestik maupun konsumen mancanegara.
2. Mempertahankan, melestarikan dan meneruskan warisan budaya yang telah turun temurun.
3. Meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan dan kesejahteraan dari para karyawan.
4. Menciptakan lapangan kerja baru di Wilayah Kodya Yogyakarta.

3.1.3. Struktur Organisasi

Organisasi adalah kerja sama orang – orang atau sekelompok orang dengan menggunakan dana, alat – alat teknologi serta mau terikat dengan peraturan – peraturan dan lingkungan tertentu. Struktur organisasi berfungsi sebagai bagian yang mengatur, memberi wewenang, tanggung jawab dan menghubungkan tiap bagian departemen.

Struktur organisasi yang diterapkan di perusahaan batik Plentong adalah berbentuk garis keseluruhan dan tanggung jawab tertinggi terletak pada satu pimpinan. Sehingga segala perintah dari pimpinan tertinggi mengalir secara langsung ke bawah melalui garis lurus. Struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 3.1.
Struktur Organisasi Perusahaan Batik Plentong
di Yogyakarta Tahun 2002

Sumber : Data Perusahaan tahun 2002

Keterangan :

Adapun tugas dari masing – masing bagian pada Perusahaan Batik Plentong adalah sebagai berikut :

a. Pimpinan Perusahaan

1. Tugas keluar, yaitu :
   a. Melakukan komunikasi dengan pihak luar
   b. Mengurus masalah permodalan
2. Tugas kedalam, yaitu :

a. Mengontrol hasil produksi dan memecahkan hambatan jalannya proses produksi.
b. Memberikan instruksi kepada wakil pimpinan

b. Bagian Administrasi dan Umum

1. Tugas keluar
   a. Mewakili perusahaan untuk menghadiri rapat
   b. Membayar pajak
   c. Mengurus masalah perijinan
2. Tugas kedalam

   Mencatat segala transaksi yang terjadi dalam perusahaan, seperti :
   a. Melaksanakan pembukuan yang sistematis dan sesuai dengan metode yang dianut oleh perusahaan
   b. Menyusun laporan keuangan setiap akhir periode, dan lain – lain.

c. Bagian Keuangan

1. Mengalokasikan dana bagi kelangsungan hidup perusahaan
2. Menangani keluar masuknya uang yang terjadi di perusahaan

d. Bagian Produksi

1. Mengkoordinir dan memimpin semua orang yang terlibat dalam pelaksanaan produksi yaitu :
   -Batik tulis tangan yang terdiri dari : Pembatikan, wedel, kerik dan soga
   -Batik cap yaitu : Pengecapan, wedel, lorot, didrik dan soga.
2. Mengawasi jalannya proses produksi
3. Menentukan jumlah target produksi.

3.1.4. Bagian Personalia

a. Tenaga Kerja Langsung

Tenaga Kerja pada perusahaan ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu tenaga kerja bulanan dan tenaga kerja harian, baik itu berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Penerimaan karyawan didasarkan pada kebutuhan akan tenaga kerja pada saat itu.

b. Jam Kerja Karyawan

Jam kerja karyawan adalah 6 jam sehari termasuk istirahat selama 1 jam dan 6 hari kerja dalam seminggu.

- Untuk Karyawan Bagian Produksi
  - Shift 1 = jam 08.00 – 12.00 WIB

    Istirahat = jam 12.00 – 13.00 WIB
  - Shift 2 = jam 13.00 – 18.00 WIB

    Istirahat = 15.00 – 14.00 WIB
- Karyawan Kantor

  - jam 08.00 – 16.00 WIB

c. Sistem Upah

Sistem upah yang diberikan perusahaan adalah :

1. Upah harian, sebesar Rp. 5.500,-/hari
2. Upah Borongan.
3. Upah bulanan, yang diberikan kepada bagian staff dan kasir.

d. Jaminan Sosial

- Rekreasi
- Tunjangan Hari Raya
- Pengobatan

- Cuti Karyawan
- Sarana tempat ibadah
- Tunjangan kematian
- Tunjangan makan

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian ini mempunyai tujuan untuk mencari fakta dengan interprestasi yang tepat, untuk mencari gambaran yang sistematis dan mencari yang akurat.

Desain penelitian pada dasarnya untuk menentukan metode apa saja yang akan digunakan dalam penelitian, antara lain: identifikasi variable,definisi operasional, populasi, metode pengumpulan data, motode analisis dan pengujian hipotesis. Peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta

Dalam penelitian ini, menuntut kuantifikasi data - data yang berbentuk angka agar dapat diolah. Selain menggunakan analisa kuantitatif, deskripsi statistik, untuk mendapatkan data yang akurat juga dilakukan melalui metode wawancara, observasi dan partisipatif peneliti.

Metode analisis data yang digunakan yaitu :

1. Kuantitatif

Analisis secara kuantitatif dibutuhkan untuk menguji penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya untuk mendapatkan penjelaskan berdasarkan angka- angka.

2. Kualitatif

Penggunannya berusaha menjelaskan atau menjelaskan secara jauh mengenai kontruksi psikologis persepsi yang adil yang merupakan objek penelitian ini.

3.2.1. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel data digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini. Variabel- variabel yang dimaksud adalah:

a) Variabel Bebas

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel yang lain. Dalam penelitian ini adalah variabel Kompensasi. Untuk selanjutnya variabel bebas ini disebut dengan X.

Variable X yang diambil dalam penelitian ini adalah kompensasi yang terdiri dari :

- Kompensasi Ekstrinsik (X1)
- Kompensasi Intrinsik (X2)

b) Variabel Terikat

Variabel ini keadannya sangat dipengaruhi oleh variabel bebas. Yang termasuk variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel prestasi kerja, untuk selanjutnya variabel ini disebut variable Y.

3.2.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yang terdiri dari :

A. Kompensasi (X)

1. Kompensasi Ekstrinsik (X1)

Kompensasi eksternal adalah sesuatu yang diterima karyawan yang dibayar oleh perusahaan.

Beberapa Indikator dari Kompensasi Ektrinsik adalah :

- Penerimaan Finansial, gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja karyawan dan kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah.
- Keamanan Kerja, fasilitas bekerja yang disediakan perusahaan aman bagi karyawan.
- Kondisi Kerja, dalam beraktivitas lingkungan kerja yang tercipta menyenangkan dan kondusif
- Hubungan antara pekerja dan atasan menyenangkan, terjalin keakraban yang harmonis dalam bekerja.

2. Kompensasi Intrinsik (X2)

Kompensasi Intrinsik adalah Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Beberapa Indikator dari Kompensasi Intrinsik adalah :

- Tanggung jawab, setiap pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dipertanggung jawabkan.

- Otonomi, mempunyai kekuasan dan wewenang yang sama dengan posisi jabatan yang sama.
- Prestasi, mendapat kesempatan akan jenjang karir dan promosi, memiliki cara kerja yang lebih baik.
- Tugas yang menantang, memperoleh kesempatan untuk berkembang dengan target-target tertentu yang dibuat oleh perusahaan.

3. **Prestasi Kerja (Y)**

Prestasi Kerja merupakan kegiatan dan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik jika mereka dapat melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Terdiri dari :

- Kualitas kerja, yaitu begaimana ketepatan, ketelitian dan ketrampilan seseorang dalam bekerja.

  Indikator :

  - Mempunyai ketrampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya
  - Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
  - Menjaga kebersihan alat kerjanya
  - Menjalankan setiap tugas yang diberikan

- Kuantitas, yaitu hasil per unit yang dicapai karyawan dan peningkatan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas.

  Indikator :

  - Kemampuan dalam mencapai target kerja

- Banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan

➢ Waktu yang dipakai, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan dan bagaimana karyawan datang ke perusahaan tepat waktu

Indikator :

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan
- Karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu

➢ Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu karyawan memiliki ketrampilan untuk dapat menggunakan mesin dan peralatan kerjanya.

Indikator :

- Dapat menggunakan alat perlengkapan kerja
- Mengetahui prosedur kerja
- Mengetahui peraturan kerja

➢ Presensi, untuk mengetahui jumlah presensi seorang karyawan

Indikator :

- Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi

3.2.3. Instrumen Pengumpul Data

Penelitian tentang pengaruh kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik terhadap prestasi kerja menggunakan alat kuisioner sebagai instrumen pengumpul data dengan membagikan kuesioner kepada responden agar diisi secara obyektif. Kuesioner mengenai Kompensasi Ektrinsik (X1) dan Kompensasi Intrinsik (X2)

diisi oleh karyawan, sedangkan kuesioner mengenai Prestasi Kerja (X3) diisi oleh pimpinan perusahaan.

Kuisioner terdiri dari 32 butir pertanyaan, 5 pertanyaan untuk mengetahui identitas responden, 20 pertanyaan mengenai kompensasi yang terdiri dari 12 pertanyaan yang terkait dengan variabel X_1 (Kompensasi Ekstrinsik), 8 pertanyaan terkait dengan variabel X_2 (Kompensasi Intrinsik) dan 12 pertanyaan mengenai prestasi kerja (Y).

Skala yang digunakan adalah skala likert,dimana tiap jawaban diberi skala dengan skor 1 sampai dengan 4, baik untuk kuesioner mengenai Imbalan (X) maupun kuesioner mengenai prestasi kerja (Y).

Sesuai Setuju = nilai 4

Setuju = nilai 3

Kurang Setuju = nilai 2

Tidak Setuju = nilai 1

3.2.4 Uji Coba Instrumen Penelitian

Uji coba instrumen penelitian merupakan tahap penting dalam proses pelaksanaan sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai instrumen. Dengan uji coba instrumen penelitian akan diperoleh hasil yang berupa tingkat validitas dan reliabilitas kuisioner.

Kuisioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan Reliabilitas dari suatu

kuisioner didefinisikan sebagai tingkat kehandalan dari kuisioner itu untuk dapat dipercaya dan konsisten (stabil) secara kontinyu.

Pengujian validitas dari kuisioner dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya. Pengujian reliabilitas daftar pertanyaan ini dilakukan dengan teknik *alpha cronbach.* Sedangkan Uji reliabilitas hanya dilakukan pada item-item pertanyaan yang telah valid. Semua hasil kuisoener dinyatakan valid apabila semua pertanyaan memiliki r_{hasil} lebih besar dari r_{tabel}. Untuk mendapatkan kuisioner yang reliable dilakukan dengan membandingkan r_{hasil} (alpha) dengan r_{tabel} dengan syarat alpha positif dan lebih besar dari r_{tabel}.

Untuk Uji instrumen kuisioner dalam penelitian ini dilakukan pada 30 sampel penelitian. Pertama menentukan r_{tabel} dimana diketahui nilainya sebesar 0,2366 (untuk tingkat signifikasi 5 % dan df = 30 – 1 = 29), kemudian mengolah data tersebut dengan program SPSS ver.10 dengan merubah data di dalam *variable view* kemudian mengaktifkan *analyze scale - reliability scale* dan langkah selanjutnya menyertakan semua butir pertanyaan ke dalam *dialog box* dengan mengaktifkan teknik alpha. Langkah terakhir dalam proses ini memilih *item ,scale, scale if deleted* di dalam kotak *statistic.* (Output hasil dengan menggunakan program SPSS ver. 10 dapat dilihat pada halaman 90).

Setelah mendapatkan output dari program SPSS, kemudian dilakukan proses uji instrument untuk menganalisanya. Dari output variabel (X1) Kompensasi Ekstrinsik (halaman 90) diketahui bahwa koefisien reliabilitas alpha sebesar 0, 8814 >0, 2366 sehingga reliabilitas kuisioner dapat diakui. Dari ouput

(X2) besarnya Kompensasi Intrinsik (halaman 91) dapat dilihat bahwa alpha sebesar 0,8459 > 0, 2366 sehingga reabilitas kuisioner dapat diakui. Dari output variabel terikat (Y) besarnya Prestasi Kerja (halaman 92) dapat dilihat bahwa koefisien reabilitas alpha sebesar 0,9179 > 0, 2366.

Sedangkan untuk uji validitas, analisa dilakukan dengan memperhatikan kolom *corrected item total correlation* (CI - TC) sesuai dengan yang dinyatakan oleh Singgih Santoso (SPSS Statistik Parametrik.2002,hlm.276) apabila di dalam butir pertanyaan memiliki CI- TC lebih kecil dari 0, 2366 dan atau bernilai negatif , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid sehingga harus dihapus atau diganti. Pada butir pertanyaan I4 (Butir soal kompensasi intrinsik no 4, halaman 91) dan PK5 (Butir soal prestasi kerja no 5, halaman 92) besarnya korelasi CI-TC < 0,414 sehingga tidak valid dan tidak diikutkan dalam analisis berikutnya.

3.2.5 Data dan Teknik pengumpulan data

Metode Pengumpulan data akan didasarkan pada dua jenis data yaitu :

1. Data primer

   Data ini diperoleh dari subjek penelitian secara langsung melalui kuesioner, observasi di lapangan dan wawancara terhadap beberapa responden.

2. Data sekunder

   Data mengenai objek penelitian yang diperoleh dari sumber lain, antara lain :

   - Struktur Organisasi Perusahaan
   - Gambaran umum perusahaan

- Struktur Organisasi Perusahaan
- Gambaran umum perusahaan
- Buku teks dan jurnal tentang MSDM
- Peraturan-peraturan kerja organisasi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- Observasi, yaitu dengan pengamatan langsung mengenai terhadap kondisi kerja dan kegiatan kerja di Perusahaan.
- Wawancara, dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada karyawan.
- Kepustakaan, merupakan teknik mencari data pada dokumen perusahaan maupun data lainnya yang bisa diperoleh melalui berbagai media.

3.2.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih adalah karyawan perusahaan batik plentong yogyakarta sebanyak 81 orang, manajer puncak (satu orang) tidak termasuk dalam populasi penelitian ini, maka jumlah populasi adalah 80 orang. dalam penelitian ini semua populasi adalah sampel kemudian digunakan teknik sampling guna mempermudah mendapatkan data yang diperlukan. Jumlah karyawan laki – laki 30 orang, karyawan wanita 45 orang, 1 orang bagian kasir, 1 orang bagian pemasaran, 1 orang bagian produksi, 1 orang bagian keuangan, 1 orang bagian administrasi.

Pemimpin perusahaan tidak masuk ke dalam populasi, tetapi dimasukkan sebagai pembanding dan membantu peneliti di dalam analisa variabel Prestasi Kerja karyawan. Peneliti akan mengambil semua populasi tersebut kedalam penelitian ini kecuali pimpinan perusahaan

3.2.7. Alat Analisis

3.2.7.1 Analisis kualitatif

Merupakan analisis data yang tidak berbentuk angka dan berupa pendapat / keterangan mengenai situasi obyek penelitian yang di analisa untuk menjelaskan landasan teori. Dalam proses, jenis analisis ini digunakan dengan maksud untuk lebih memperkaya pemahaman atas hasil analisis kuantitatif melalui metode wawancara dan observasi.

Dari hasil olah data tersebut, dapat ditarik kesimpulan mengenai pernyataan dari hasil jawaban karyawan. Untuk mempermudah pemahaman atas hasil tersebut maka dilakukan analisa kualitatif. Dimana hal tersebut dilakukan untuk memberi keterangan dari hasil olah data stastistik dan ditambah dengan keterangan hasil pengamatan langsung di lingkungan perusahaan.

3.7.2. Analisis Kuantitatif

Merupakan analisis data yang berbentuk angka atau perhitungan. Untuk itu dalam penelitian ini akan digunakan metode statistik guna menjelaskan hubungan antar variabel yang telah dikuantifikasikan.

digunakan untuk menentukan atau mengetahui suatu persamaan regresi yang dapat menunjukan ada tidaknya pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Bentuk regresi linier berganda menurut Zaenal Mustafa (1995, hal. 127) dirumuskan sebagai berikut :

$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Kompensasi Ekstrinsik

X_2 = Kompensasi Intrinsik

b1,b2, = koefisien regresi

a = konstanta

b) Uji Hipotesis 1

Untuk menguji hipotesis pertama yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi ekstrinsik dan variabel kompensasi intrinsik digunakan Uji F.

Menurut Supranto (1994, hal. 300), untuk menguji keberartian koefisien regresi secara keseluruhan, dengan rumusan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k\text{-}1)}{1\text{-}R^2/(n\text{-}k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Ukuran sampel

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

N = Ukuran sampel

K = Banyaknya variabel

Kriteria Pengujian :

Ho : b1 = b2 = 0 (secara keseluruhan tidak ada pengaruh yang signifikan X1, X2 terhadap Y).

Ha ≠ b1 ≠ b2 ≠ 0 (Ada pengaruh yang signifikan dari X1, X2 terhadap Y.

Derajat kebebasan yang digunakan adalah (k-1)(n-k) dengan taraf signifikansi atau α = 0,05.

Berikut kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis penelitian :

1. Apabila $F_{hit} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis penelitian ditolak.
2. Apabila $F_{hit} \geq F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, sehingga hipotesis diterima.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R^2). Jadi R^2 digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang

digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel terikatnya. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya R^2 berada antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

c) Uji Hipotesis 2

Untuk menguji hipotesis kedua yaitu variabel kompensasi intrinsik yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta, maka digunakan uji t.

Menurut Supranto (1994, hal.285) rumus uji t adalah :

$$t = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana :

bi = koefisien regresi

sbi = standar error koefisien regresi

Dengan derajat kebebasan (n-k) dan $\alpha = 0{,}05$, maka kriteria pengujian :

H0 : b1 = b2 = 0 (X tidak memberi pengaruh yang signifikan taerhadap Y)

Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0 (X memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Y)

Ho diterima bila $-t_{tab} \leq t_{hit} \leq t_t$

Ho diterima berarti variabel-variabel bebas yang diuji dalam uji t secara parsial tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Ho ditolak bila $-t_{tab} \geq t_{hit} \geq t_t$

Ho ditolak berarti variabel-variabel bebas yang diuji dalam uji t secara parsial memberi pengaruh yang signifikan terhadap Y.

Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat, digunakan model koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Semakin besar r^2 suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominan variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya.

Bila hasil perhitungan menunjukkan :

Probabilitas < 0,05 , maka Ho ditolak atau Ha diterima

Artinya : 1. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas

2. Ada peranan diantara 2 variabel yang diuji

Jika hasil perhitungan menunjukkan :

Probabilitas > 0,05 , maka Ho diterima

Ha ditolak

Artinya : 1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas

2. Tidak ada peranan diantara 2 variabel yang di uji

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Karakteristik Responden

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 41
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Pria	26	32,5 %
Wanita	53	67,5%
Jumlah	79	100%

Sumber : Lampiran A(halaman 74)

Dari tabel 4.1 yang bersumber dari kuesoiner yang diisi responden diperoleh data berupa jenis kelamin responden, dimana karyawan wanita lebih banyak dibanding pria.

Dari seluruh responden yang diperoleh data wanita sebanyak 54 orang (67,55) dan karyawan pria sebanyak 26 orang (32,5%). Jumlah tenaga kerja yang kebanyakan wanita ini membutuhkan ketelitian dan kesabaran yang tinggi.

4.1.2. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Responden	Prosentase
20-29 tahun	22	27,5%
30-39 tahun	29	36,35
40-49 tahun	27	33,8%
50-60 tahun	2	2,5%
Jumlah	80	100%

Sumber : Lampiran A (halaman 75)

Dari tabel 4.2. yang bersumber dari kuesioner yang diisi responden diperoleh data berapa usia, dimana responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 22 orang (27,5%) dari seluruh responden, responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 29 orang (36,3%), responden yangberusia 40-49 tahun sebanyak 27 orang (33,8%), responden yang berusia 50-60 tahun sebanyak 2 orang (2,5%)

Jadi dapat dilihat bahwa dari seluruh responden yang dipilih, yang paling banyak berusia 30-39 tahun yaitu sebanyak 29 orang atau 33,8% dari seluruh responden. Hal ini akan sangat menguntungkan perusahaan karena pada usia 30-39 tahun, tingkat produktiktivitas kerja seseorang tinggi, dengan demikian diharapkan karyawan dapat bekerja dengan optimal.

4.1.3. Status Perkawinan

Tabel 4.3
Status Perkawinan

Status Perkawinan	Responden	Prosentase
Menikah	51	63,8%
Tidak/belum menikah	29	36,3%
Jumlah	80	100%

Sumber : Lampiran A (halaman 75)

Dari tabel 4.3 yang bersumber dari kuesioner yang diisi responden diperoleh data mengenai status perkawinan responden.

Dari tabel tersebut disimpulkan bahwa sebagian karyawan di Perusahaan Batik Plentong Yogyakarta sudah menikah. Respnden yang sudah menikah di Perusahaan sebanyak 51 orang (63,8%), sedangkan sisanya sebanyak 29 orang

(36,3%) belum menikah. Hal ini akan mempengaruhi orientasi karyawan yang sudah menikah dalam bekerja dan mencari penghasilan untuk keluarga, agar tingkat pendapatan yang diterima karyawan meningkat maka karyawan harus berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja mereka. Karenanya perusahaan menjadikan imbalan sebagai bagian dari lingkungan kerja oleh pimpinan untuk mendorong karyawan melakukan tugas dan meningkatkan prestasi kerjanya.

4.1.4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Responden	Prosentase
Tamat SLTP	25	31,2%
Tamat SMU	51	63,8%
Diploma	4	5,0%
Jumlah	80	100%

Sumber : Lampiran A (halaman 76)

Dari tabel 4.4 yang bersumber dari kuesioner yang diisi responden diperoleh data berupa tingkat pendidikan responden. Responden yang memiliki tingkat pendidikan tamat SLTP sebanyak 25 orang (31,2%), responden dengan tingkat pendidikan tamat SMU sebanyak 51 orang (63,8%) dan responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (5,0%).

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh responden yang dipilih, paling banyak berpendidikan SMU, yaitu sebanyak 51 orang atau 63,8%. Hal ini berarti bahwa perusahaan tidak mengutamakan tingkat pendidikan karyawan, tetapi lebih mengutamakan ketrampilan dan keahlian kerja terutama yang

mempunyai bakat seni membatik, selain itu tenaga kerja yang berpendidikan menengah akan lebih mudah diarahkan oleh perusahaan dibandingkan tenaga kerja yang tidak berpendidikan.

Untuk mempermudah memahami hasil survey mengenai karakteristik responden, berikut ditampilkan tabel ringkasan kelompok responden yang paling dominan dari masing – masing karakteristik.

Tabel 4.5
Kelompok Responden Dominan dari Masing – masing Karakteristik

Karakteristik	Responden	Prosentase
Jenis Kelamin	Wanita	67,5%
Usia	30-39 tahun	36,3%
Status Perkawinan	Menikah	63,8%
Tingkat Pendidikan	SMA	63,8%

Sumber : Tabel 4.1 – 4.4

Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan Batik Plentong adalah wanita, yang berusia 30 – 39 tahun, berstatus menikah dengan tingkat pendidikannya SMA.

4.2. Analisis Kualitatif

Analisis kulatitatif ini dilakukan dengan cara membagi kuesioner kepada seluruh karyawan Perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta, dalam kusieoner yang dibagikan kepada responden terdiri dari 8 butir pertanyaan mengenai variabel kompensasi intrinsik, 12 butir pertanyaan mengenai variabel kompensasi ekstrinsik, dan 12 butir pertanyaan mengenai prestai kerja.

Dalam mengambil data kualitatif selain dari kuesioner juga dilakukan observasi langsung peneliti ke lingkungan perusahaan Batik Plentong Yogyakarta.

tunjangan pengobatan, lingkungan kerja yang kondusif, dan fasilitas kerja yang aman yang disediakan Perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta kepada karyawan.

Tabel 4.6
Pembagian Kelas Untuk Variabel Kompensasi

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai/setuju/baik	3,28 – 4
Sesuai/setuju/baik	2,52 – 3,27
Kurang sesuaisetuju/baik	1,76 – 2,51
Tidak Sesuai/setuju/baik	1 – 1,75

Berdasarkan pada kuesioner pertanyaan X1 yang dibagi pada 80 responden karyawan Perusahaan Batik Plentong di Yogayakarta yang telah di rata – rata, maka deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai Kompensasi Ekstrenal dapat terlihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Rata – rata Responden Terhadap Pertanyaan Kompensasi Ekstrinsik (X1)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata - rata	Keterangan
X11	Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan pemerintah	3.43	Upah yang diberikan sangat sesuai
X12	Upah karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan	3.24	Upah yang diberikan sangat sesuai
X13	Perusahaan memberi upah tepat waktu	3.51	Upah yang diberikan secara tepat waktu, sangat sesuai
X14	Hasil kerja karyawan ditanggapi dengan baik oleh atasan	3.50	Tanggapan terhadap hasil kerja karyawan sangat sesuai
X15	Hubungan dengan teman sekerja dan pimpinan baik	3.41	Hubungan dengan teman sekerja dan pimpinan sangat sesuai

Lanjutan Tabel 4.7

X16	Tunjangan makan dari perusahaan memadai	3.34	Tunjangan makan dari perusahaan memadai, sangat sesuai
X17	Tunjangan kesehatan dari perusahaan memadai	2.75	Tunjangan kesehatan dari perusahaan memadai, sesuai
X18	Tunjangan kematian dari perusahaan memadai	3.43	Tunjangan kematian dari perusahaan memadai, sangat sesuai
X19	Bonus yang diberikan perusahaan memadai	3.05	Bonus yang diberikan perusahaan memadai, sangat sesuai
X110	Tunjangan pengobatan dari perusahaan memadai	3.09	Tunjangan pengobatan dari perusahaan memadai, sangat sesuai
X111	Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan	3.51	Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan, sangat sesuai
X112	Fasilitas untuk bekerja dari perusahaan memadai	3.48	Fasilitas untuk bekerja dari perusahaan memadai, sangat sesuai
	Rata – rata	3,31	

Sumber : Lampiran B (halaman 88)

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebijaksanaan yang dikeluarkan pemerintah (X1) mempunyai nilai rata – rata 3,43 yang berarti upah yang diberikan perusahaan Batik Plentong di Yogyakarta sangat sesuai. Untuk pertanyaan Upah karyawan sesuai dengan beban kerja karyawan (X2) mempunyai nilai rata – rata 3,24, yang berarti upah kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja dan keinginan karyawan.

Untuk pertanyaan Perusahaan memberi upah tepat waktu (X3) dengan rata – rata 3,51, yang berarti perusahaan selalu konsisten dalam memberikan upah sesuai dengan waktunya. Untuk pertanyaan hasil kerja karyawan ditanggapi

dengan baik oleh atasan (X4) mempunyai nilai rata – rata 3.50, yang berarti sangat sesuai hasil kerja karyawan selalu mendapatkan tanggapan dari atasan dengan baik.

Untuk pertanyaan hubungan dengan teman sekerja dan pimpinan baik (X5) mempunyai nilai rata – rata 3,41 yang berarti hubungan kerja diperusahaan antara teman sekerja dan pimpinan sangat sesuai dan terjalin dengan baik. Untuk pertanyaan Tunjangan makan dari perusahaan memadai (X6) dengan nilai rata – rata 3.34, yang berarti tunjangan makan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat sesuai . Untuk pertanyaan Tunjangan kesehatan dari perusahaan memadai (X7) dengan nilai rata – rata 2,75, yang berarti tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan memadai adalah sangat sesuai.

Untuk pertanyaan Tunjangan kematian dari perusahaan memadai (X8) dengan nilai rata – rata 3.43, yang berarti tunjangan kematian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat sesuai. Untuk pertanyaan Bonus yang diberikan perusahaan memadai (X9), dengan nilai rata – rata 3.05 yang berarti sangat setuju bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan memadai. Untuk pertanyaan Tunjangan pengobatan dari perusahaan memadai (X10), dengan nilai rata – rata 3.09, yang berarti tunjangan pengobatan untuk karyawan sangat memadai. Untuk pertanyaan Lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan (X11), dengan nilai rata – rata 3.51, yang berarti lingkungan tempat karyawan bekerjaan dan menyenangkan adalah sangat sesuai dengan persepsi karyawan. Untuk pertanyaan Fasilitas untuk bekerja dari perusahaan memadai (X12), dengan nilai

rata – rata 3.48, yang berarti Sangat setuju fasilitas kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan memadai.

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel rata – rata diatas, bahwa Kompensasi Ekstrinsik sudah sangat sesuai dengan persepsi karyawan dengan cara menjumlahkan rata – rata dari item pertanyaan 1 hingga 12, kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan. Hasil dari nilai rata – rata tersebut yaitu 3.31 dan menurut tabel 4.6 dapat dikategorikan sangat sesuai.

4.2.3. Analisis Jawaban Responden untuk Pertanyaan Kompensasi Intrinsik

Untuk parameter kompensasi intrinsik terdiri dari 8 pertanyaan terdiri dari: Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, bertanggungjawab dengan pekerjaannya, memiliki cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menerima kritik dan saran, posisi kerja diperusahaan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki, dapat menerima tugas baru, dan diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan.

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Rata – rata Responden Terhadap Pertanyaan Kompensasi Intrinsik (X2)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata -rata	Keterangan
X11	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	3,23	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjannya dengan baik, sangat sesuai
X12	Dapat mempertanggung jawabkan apa yang telah dikerjakan	2,17	Karyawan belum dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik.
X13	Memiliki cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,26	Sangat sesuai Karyawan memiliki cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
X14	Dapat menerima kritik dan saran	3,26	Sangat setuju, karyawan dapat menerima kritik dan saran
X15	Posisi di perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan	3,26	Posisi karyawan sangat sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki.

Lanjutan Tabel 4.8

X16	Siap untuk menerima tugas baru dari atasan	2,21	Setuju karyawan bisa menerima tugas baru dari atasan.
X17	Untuk hal – hal tertentu, karyawan mendapat wewenang untuk mengambil keputusan.	2,19	Sangat setuju, karyawan diberi kewenangan untuk mengambil keputusan pada saat – saat tertentu.
	Rata-rata	2,79	

Sumber : Lampiran B (halaman 87)

Dari tabel 4.8 diketahui jawaban rata – rata responden Untuk pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjannya dengan baik (X1) dengan nilai rata – rata 3.23, berarti sangat sesuai karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Untuk pertanyaan karyawan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaannya, (X2) dengan nilai rata – rata 2,17, yang berarti karyawan bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang dia lakukan, sesuai dengan persepsi karyawan. Untuk pertanyaan karyawan memiliki cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan (X3) dengan nilai rata – rata 3.26, yang berarti persepsi karyawan yang memiliki cara lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sangat sesuai. Untuk pertanyaan karyawan dapat menerima kritik dan saran (X4) dengan nilai rata – rata 3.26, yang berarti sangat setuju karyawan dapat menerima kritik dan saran.

Untuk pertanyaan posisi karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan dan ketrampilan yang dimiliki (X5), dengan nilai rata – rata 3.26, yang berarti sangat setuju karyawan menempati kedudukan sesuai dengan ketrampilan dan pendidikan yang dimiliki. Untuk pertanyaan karyawan dapat menerima tugas baru dari atasan (X6) sebesar 2,21 berarti karyawan belum bisa menerima tugas baru dari atasan.

Untuk pertanyaan karyawan diberi kewenangan untuk mengambil keputusan pada saat – saat tertentu.(X7), dengan nilai rata – rata 2.19, yang berarti kurang setuju karyawan diberikan kewenangan untuk mengambil keputusan untuk hal – hal tertentu.

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel rata – rata diatas, bahwa Kompensasi Intrisnik sudah sangat sesuai dengan persepsi karyawan dengan cara menjumlahkan rata – rata dari item pertanyaan 1 hingga 7 kemudian dibagi dengan jumlah pertanyaan. Hasil dari nilai rata – rata tersebut yaitu 2.79 dan menurut tabel 4.6 dapat dikategorikan sesuai.

4.2.4. Analisis Jawaban Responden untuk Pertanyaan Prestasi Kerja

Analisis mengenai variabel prestasi kerja diukur melalui penilaian pimpinan perusahaan langsung, sebagai *crosscheek* semua aktivitas kegiatan karyawan dalam bekerja sehari – hari.

Indikator yang diteliti oleh penulis mengenai prestasi kerja terdiri dari 11 butir pertanyaan, yang terdiri dari : Karyawan tidak mendapatkan kesulitan dalam bekerja, Pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, tugas dilakukan dengan baik, ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan, mampu meraih target kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang ke perusahaan tepat waktu, tingkat kehadiran, peraturan kerja, prosedur kerja, mampu menggunakan peralatan kerja.

Tabel 4.9
Pembagian Kelas Untuk Variabel Prestasi kerja

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Sesuai/setuju	3,28 – 4
Sesuai/setuju	2,52 -- 3,27
Kurang sesuai/setuju	1,76 – 2,51
Tidak Sesuai/setuju	1 – 1,75

Tabel 4.10
Distribusi Jawaban Rata – rata Responden Terhadap Pertanyaan Prestasi Kerja (Y)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata - rata	Keterangan
PK1	Tidak kesulitan dalam bekerja	2,69	karyawan tidak kesulitan dalam bekerja, sesuai
PK2	menyelesaikan pekerjaan dengan baik	2,66	Setuju karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik
PK3	Menjalankan tugas dengan baik	2,60	Setuju karyawan menjalankan tugas dengan baik
PK4	Memiliki ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya	3,10	Setuju karyawan memiliki ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya.
PK5	Mampu mencapai target kerja	2,74	Karyawan mencapai target kerja dengan baik.
PK6	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,61	Sangat sesuai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
PK7	Datang keperusahaan tepat waktu	2,98	Sangat sesuai, karyawan datang keperusahaan tepat waktu
PK8	Tingkat kehadiran	2,89	Tingkat kehadiran karyawan baik.
PK9	Peraturan kerja perusahaan	2,55	Karyawan mengetahui peraturan kerja dengan baik
PK10	Prosedur kerja perusahaan	2,69	Karyawan mengetahui prosedur kerja dengan baik
PK11	Dapat menggunakan peralatan kerja	3,00	Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik
	Rata-rata	2,86	

Sumber : Lampiran B (halaman 89)

Dengan menggunakan kategori pada tabel 4 10 maka jawaban rata – rata responden mengenai pertanyaan Prestasi Kerja dapat ditarik kesimpulan.

a) Untuk pertanyaan karyawan tidak kesulitan dalam bekerja (PK1) mempunyai nilai rata – rata 2.69 yang berarti karyawan dapat bekerja dengaan baik.

b) Untuk pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (PK2), dengan nilai rata – rata 2.66 berarti karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan lancar.

c) Untuk pertanyaan menjalankan tugas dengan baik (PK3), dengan nilai rata – rata 2.60 berarti karyawan mempunyai kemampuan yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, hal itu dapat diketahui dari cara dan pelaksanaan tugas dari perusahaan, sehingga dalam bekerja karyawan dituntut untuk menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan metode yang ditetapkan perusahaan.

d) Untuk pertanyaan memiliki ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya (PK4) dengan nilai rata – rata 3.10, berarti ketrampilan yang dimiliki karyawan sesuai dengan bidang kerjanya, yang menunjang aktivitas kerjanya dilapangan, hal tersebut dapat diketahui dari tingkat pendidikan dan bakat yang dimiliki karyawan terutama yang senang membatik dan melukis, selain itu dengan melihat hasil karya batiknya diawal proses seleksi, karena hanya pelamar yang mempunyai bakat dan ketrampilan yang diterima bekerja di Perusahaan Batik plentong Yogyakarta.

e) Untuk pertanyaan Karyawan mampu mencapai target kerja (PK5), dengan nilai rata – rata 2.74 berarti target kerja yang diraih karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, hal ini dapat diketahui dari jumlah batik yang dapat diproduksi, dengan kualitas dan kuantitas yang baik.

f) Untuk pertanyaan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (PK6), dengan nilai rata – rata 3.61 berarti karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari target batik yang harus diselesaikan dalam 1-2 bulan, dan hal ini akan mempengaruhi tingkat pendapatan tambahan atau bonus yang akan diterima karyawan dengan jumlah batik yang dihasilkan.

g) Untuk pertanyaan karyawan datang keperusahaan tepat waktu (PK7), dengan nilai rata – rata 2.98 berarti karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

h) Untuk pertanyaan tingkat kehadiran karyawan (PK8), dengan nilai rata – rata 2.89 berarti karyawan selalu datang ke perusahaan, hal ini dapat diketahui dari presensi kehadiran yang disediakan perusahaan.

i) Untuk pertanyaan karyawan mengetahui peraturan kerja (PK9) dengan nilai rata – rata 2.55 berarti kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan tinggi, hal ini dapat diketahui ketika karyawan bekerja, maka karyawan mendasarkan pada peraturan yang berlaku, selain itu perusahaan sangat tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

a = konstanta

Tabel 4.11
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	T_{hitung}	r^2
Konstanta	-1.025	0.534	-1.921	
X1	0.893	0.141	6.335	0.555
X2	0.333	0.104	3.204	0.281

Sumber : Lampiran C (halaman 101)

Hasil analisa statistik dengan bantuan program SPSS (halaman 101) menunjukkan persamaan regresi Y = - 1,025 + 0, 893 X_1 + 0,333 X_2

Dari persamaan tersebut selanjutnya akan diuraikan hasil analisis tentang pengaruh masing – masing variabel kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan.

a) Konstanta memiliki nilai –1.025. Angka ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X) tidak diikutsertakan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan, maka prestasi kerja karyawan (Y) akan bernilai negatif, akibatnya prestasi kerja karyawan menurun.

b) Pengaruh variabel kompensasi ekstrinsik (X1) terhadap prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel kompensasi ekstrinsik (X1) sebesar 0,893. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila variabel bebas yang lain konstan, maka setiap peningkatan atau penurunan X1 akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan Y.

c) Pengaruh variabel kompensasi intrinsik (X2) terhadap prestasi kerja (Y). Koefisien regresi variabel kompensasi intrinsik (X2) sebesar 0,333. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif atau searah dengan prestasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila variabel bebas yang lain

konstan, maka setiap peningkatan atau penurunan X2 akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan Y.

4.4. Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk menguji keberartian pengaruh variabel Kompensasi Ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan melalui metode pengujian koefisien regresi berganda baik secara keseluruhan maupun secara parsial.

1. Uji Hipotesis 1

Untuk hipotesis 1 yang diajukan, maka terlebih dahulu dilakukan uji F yang merupakan uji serentak untuk menganalisis data secara statistik dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis 1, yaitu "ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik secara bersama – sama terhadap prestasi kerja karyawan".

Tabel 4.12
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	28.546	2	14.273	27.220	3.15	0.00
Regressio	40.375	77	0.524			0
n	68.921	79				
Residual						
Total						

Sumber : Lampiran C (halaman 100)

Tabel 4. 13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.64	0.41	0.399	0.72412
	4	4		

Sumber : Lampiran C (halaman 100)

Dari tabel 4.12 diperoleh perhitungan, F_{Hitung} sebesar 27,220 dengan probabilitas 0,000, F_{Tabel} sebesar 3,15 pada tingkat kepercayaan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa F_{Hitung} (27,220) > F_{Tabel} (3,15) dan probabilitas 0,000 (P<5 %). Artinya semua variabel bebas (X) secara bersama – sama mempengaruhi variabel terikat (Y).

Dari tabel 4.13 dapat dilihat sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik terhadap variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,414. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik mempengaruhi variabel prestasi kerja karyawan sebesar 41,4 %, sedangkan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel selain kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi ekstrinsik dan kompensasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan" terbukti dan dapat diterima.

2. Uji Hipotesis 2

Untuk hipotesis 2 yang diajukan, dilakukan uji t yang merupakan uji pengaruh masing – masing variabel bebas yaitu kompensasi ekstrinsik (X1) dan kompensasi intrinsik (X2) terhadap prestasi kerja (Y) dengan tujuan untuk membuktikan bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah variabel kompensasi intrinsik (X2).

Tabel 4.14
Perbandingan b, t_{hitung},t_{tabel}, r^2
Masing – masing variabel Bebas pada Taraf Nyata 5 %

No	Var. Bebas	b	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan	r^2
1	X1	0,893	6,335	2.00	Signifikan	0.555
2	X2	0,333	3,204	2.00	Signifikan	0.281

Sumber : Lampiran C (halaman 101)

Dari tabel 4.14 diperoleh data sebagai berikut :

1. Untuk variabel kompensasi ekstrinsik (X1) diketahui t_{hitung} (6,335) > t_{tabel} (2.00) pada taraf nyata 5 %. Artinya, secara parsial variabel kompensasi ekstrinsik (X1) mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
2. Untuk variabel kompensasi intrinsik (X2) diketahui t_{hitung} (3,204) > t_{tabel} (2.00) pada taraf nyata 5 %. Artinya, secara parsial variabel kompensasi intrinsik (X2) mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Untuk membuktikan hipotesis 2 adalah dengan melihat besarnya koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing – masing variabel bebas. Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi Ekstrinsik (X1) memiliki r^2 terbesar, yaitu sebesar 0,555. Artinya, dari kedua variabel bebas, variabel Kompensasi Ekstrinsik memiliki pengaruh yang paling besar terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyatakan bahwa " variabel kompensasi intrinsik adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tidak terbukti, tetapi variabel kompensasi ekstrinsik yang paling berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa kualitatif dan kuantitatif , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa "ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi Ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik terhadap Prestasi Kerja secara bersama-sama terhadap karyawan Perusahaan Batik Plentong Di Yogyakarta; terbukti hal ini dapat dilihat dari besarnya F_{hitung} (27,220) > F_{tabel} (3,15) dengan derajat kepercayaan 0,05. Besarnya koefesien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,414 yang mempunyai arti bahwa variabel Kompensasi Ekstrinsik (X1) dan Kompensasi Intrinsik (X2) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja karyawan (Y) sebesar 41,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Hipotesis dua yang menyatakan bahwa " Kompensasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Prestasi Kerja" , tidak terbukti. Hal ini dapat dilihat pada r^2 dimana variabel kompensasi ekstrinsik (X1) memiliki r^2 terbesar daripada kompensasi intrinsik (X2), yaitu sebesar 0,555.

5.2. Saran

1. Dari hasil jawaban rata-rata responden mengenai Kompensasi Intrinsik terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan antara lain :
    1.1. Pada X16 (halaman 58) sebesar 2,21 artinya karyawan kurang bisa menerima tugas baru, karena itu perusahaan harus memberikan pengarahan dan penjelasan kepada karyawan sebelum karyawan diberikan tugas baru.
    1.2. Pada XI7 (halaman 58) sebesar 2,19 artinya karyawan kurang dapat menggunakan wewenang yang diberikan, karenanya perusahaan perlu mempertimbangakan kembali wewenang yang akan diberikan kepada karyawan, misalnya dalam pengambilan keputusan karyawan diberikan hak untuk menyumbangkan ide atau saran namun pengambilan keputusan tetap ditangan pemimpin perusahaan.
2. Untuk hasil jawaban rata-rata responden mengenaai Prestasi Kerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, antara lain :
    2.1. Pada PK1 (halaman 60) sebesar 2,69 artinya agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan harus menjelaskan kepada karyawan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan.
    2.2. Pada PK2 (halaman 60) sebesar 2,66 artinya agar karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka perusahaan harus membangun loyalitas dan semangat kerja karyawan terhadap perusahaan.

2.3. Pada PK3 (halaman 60) sebesar 2,60 artinya agar tugas yang diberikan kepada karyawan dikerjakan dengan lebih baik, maka perusahaan dapat memberikan bonus atau kompensasi yang lebih baik lagi kepada karyawan, sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2.4. Pada PK5 (halaman 60) sebesar 2,75 artinya agar target kerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat memberikan ketrampilan dan pelatihan, sehingga karyawan lebih profesional dalam bekerja.

2.5. Pada PK 9 (halaman 60) sebesar 2,55 artinya agar karyawan mematuhi peraturan perusahan, maka karyawan perlu mendapat penjelasan yang benar dari perusahaan tentang pentingnya peraturan dan menekankan bahwa peraturan yang dibuat adalah untuk mempermudah karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan tidak menganggap peraturan sebagai tekanan atau beban dalam bekerja.