

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BATIK AYU

Trifonia Hale¹, Yuri Murdo²

¹Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email : ivonhale@yahoo.co.id

²Manajemen, STIE Nusa Megarkencana

Email : Yuri.murdo@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Kompensasi Langsung secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Batik Ayu, (2) pengaruh Kompensasi Langsung secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Batik Ayu, (3) pengaruh Kompensasi Tidak Langsung secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Batik Ayu. Jenis data penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja pada semua bagian di perusahaan Batik Ayu yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikan 5% menunjukkan bahwa (1) kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Batik Ayu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $8,021 > F$ tabel sebesar $3,35$. (2) Kompensasi Langsung secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Batik Ayu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,530 > t$ tabel sebesar $2,048$. (3) Kompensasi Tidak Langsung secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Batik Ayu. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar $0,260 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $1,152 < 2,048$.

Kata kunci: Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia ekonomi, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan memberikan kenyamanan lingkungan tempat bekerja. Dalam pemberian kenyamanan lingkungan kerja mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM-Human resources). Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menganggur (*idle*) dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan, maka karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Dalam mengatur para karyawan, pimpinan (manajer) tidak boleh berpikir bahwa karyawan-karyawan tersebut hanya merupakan salah satu faktor biaya. Seharusnya karyawan dipandang dari sudut kemanusiaan, yaitu manusia yang ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhannya agar mendapat kepuasan materiil maupun immateriil dari perusahaan tempat ia bekerja. Pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status dan keinginan. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan dan loyalitasnya tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hani Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung dan tidak langsung) kompensasi dalam bentuk langsung (finansial) seperti: Gaji, Upah, Insentif dan Bonus, Tempat tinggal sedangkan kompensasi dalam bentuk tidak langsung seperti: Tunjangan Hari Raya, Tunjangan Pensiun, Tunjangan Kesehatan dan lain-lain adalah bentuk insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kinerja semakin meningkat.

Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung terdiri dari upah dan insentif. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:316), upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:184), insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya.

Pada awal kerja gaji masih dibawah UMK (upah minimum kota). Batik Ayu menerapkan sistem borongan dari awal hingga saat ini, upah yang dibayarkan kepada karyawan bukan atas dasar satuan waktu (hari, minggu, bulan) melainkan atas dasar satuan barang (tugas) yang harus dikerjakan. Data di bawah sudah dihitung dalam bulanan, pengupahan borongannya.

Tabel 1. 1
Data Gaji, Insentif dan kinerja karyawan Batik Ayu 2017

No	Upah	Insentif	Kinerja karyawan
Januari	Rp. 1.200.000/ orang.	Rp. 200.000 / orang. Insentif lembur 4000/jam	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Februari	Rp. 1.200.000 /orang.	Rp. 200.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Maret	Rp. 1.250.000/ orang.	Rp. 200.000/ orang. Insentif lembur 400/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.

No	Upah	Insentif	Kinerja karyawan
April	Rp. 1.300.000/ orang.	Rp. 400.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Mei	Rp. 1.375.000/ orang.	Rp. 400.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Juni	Rp. 1.400.000/ orang.	Rp. 400.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Juli	Rp. 1.400.000/ orang.	Rp. 400.000/ orang. Insentif lembur 400/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Agustus	Rp. 1.600.000/ orang.	Rp. 400.000/ orang. Insentif lembur 400/ jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
September	Rp. 1.700.000/ orang.	Rp. 600.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Oktober	Rp.1.700.000/ orang.	Rp. 600.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
November	Rp. 1.700.000/ orang.	Rp. 600.000/ orang. Insentif lembur 4000/ jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.
Desember	Rp. 1. 700.000/ orang.	Rp. 600.000/ orang. Insentif lembur 4000/jam.	Membuat kain jarik, batik cap 600/pt, batik tulis dan batik kombinasi.

Sumber : Data keuangan yang diperoleh dari pemilik perusahaan.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari Tunjangan, Asuransi jiwa, Dana pensiun. Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012:229), tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan indirect compensation. Pemberian tunjangan tergantung lama kerjanya karyawan dikalikan dengan gajinya karyawan.

Batik merupakan kain bergambar yang pembuatannya secara khusus dengan menuliskan atau menerakan malam (lilin) pada kain itu, kemudian pengolahannya diproses dengan cara tertentu yang memiliki kekhasan.

Batik Ayu merupakan usaha turun temurun yang berdiri pada tahun 1985. Awalnya perusahaan ini tidak mempunyai nama, hingga sekitar pada tahun 2006 perusahaan ini memiliki nama yaitu “Batik Ayu” diambil dari nama anak pemilik perusahaan, yaitu “Ayunda”. Perusahaan ini berlokasi di daerah Pijenan, Wijirejo Pandak, Bantul. Pada awal berdirinya yaitu tahun 1985 sampai tahun 2006, perusahaan Batik Ayu hanya memproduksi kain saja. Tetapi karena banyaknya permintaan pakaian jadi, maka pada tahun 2006 akhir perusahaan Batik Ayu memberanikan diri untuk memproduksi kain dan pakaian jadi. Produk batik yang dihasilkan Batik Ayu terdiri atas 3 macam, yaitu batik tulis, batik cap, dan batik kombinasi, dimana hasil produksinya berupa kain batik, pakaian jadi, tas, jaket, sandal, dll.

B. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5) adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septian (2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran tunjangan insentif, ini merupakan tunjangan kinerja yang diberikan oleh presiden atas prestasi mereka. Program-program tunjangan kinerja yang diberikan disesuaikan dengan mempertimbangkan realisasi penerimaan pajak yang diterima pada tahun itu.
2. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan asuransi jiwa, liburan dan pelatihan yang ditanggung instansi, program pensiun dan tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian. Tunjangan ini tidak bergantung dari realisasi penerimaan pajak yang diterima pada tahun itu.
3. Kompensasi non finansial, dapat berupa jabatannya (pengakuan dan rasa pencapaian).

Indikator Kompensasi

Berikut ini adalah penjelasan tentang indikator kompensasi:

1) Gaji dan Upah

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:316), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Karyawan/pegawai menerimanya rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

Upah merupakan pembayaran berupa pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari

2) Insentif

Insentif diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan kinerja dan prestasi dari karyawan tersebut. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:184) menyatakan insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan penghematan biaya.

3) Tunjangan

Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012:229), menyatakan bahwa tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada karyawan, serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada karyawan.

Dalam menentukan kombinasi tunjangan yang optimal, langkah-langkah yang harus diikuti sebagai berikut, 1) mengumpulkan data biaya dasar tunjangan, 2) melakukan penelitian yang berkaitan dengan pemberian tunjangan, 3) menentukan nilai tunjangan, 4) memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai tunjangan.

Dengan menawarkan tunjangan, perusahaan berharap dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dengan karyawan sebagai sumber daya yang berharga. Ada beberapa jenis tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan kepada karyawan antara lain menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman (2012:249) mengemukakan sebagai berikut: 1) tunjangan untuk keamanan dan kesehatan (*security and healthy*), 2) tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat aktif bekerja (*payment for time not work*), 3) tunjangan untuk pelayanan pada pegawai (*employee services*).

4) Fasilitas

Fasilitas disini mengenai hal-hal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diluar dari gaji, upah, insentif, dan tunjangan, misalnya keamanan dan kesehatan lingkungan kerja, tempat parkir khusus, tempat ibadah.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja karyawan:

Payaman J. Simanjuntak (2011:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Irham Fahmi (2013:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented dan non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai secara tepat yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan bukti kerjanya secara konkrit dan dapat diukur, dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Jadi, dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tolak ukur dimana karyawan melakukan sesuai dengan dibebankan kepadanya yang didasari atas tanggung jawab, pengalaman, kecakapan, ketelitian dan kesungguhan karyawan itu sendiri dalam mencapai target perusahaan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berikut adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena karyawan mempunyai "MODAL" dan "KREATIF". Dengan demikian, karyawan tersebut mampu mengolah dan otak dengan aktif dan lincah, memiliki keinginan untuk maju, rasa ingin tahu yang tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah. McClelland dalam Mangkunegara (2013:68) mengemukakan enam karakteristik dari karyawan yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
- b. Berani mengambil resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistis

- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:98). Menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat di jadikan ukuran kinerja seseorang yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality Of Work*)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Ketepatan waktu (*Promptness*)
Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas penggunaan alokasi waktu yang tersedia.
3. Inisiatif (*Initiative*)
Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.
4. Kemampuan (*Capability*)
Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.
5. Komunikasi (*Communication*)
Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

C. METODE PENELITIAN

Subyek Penelitian dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian adalah sesuatu, baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi) yang sifat atau keadaannya yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Batik Ayu di Kabupaten Bantul.

Obyek penelitian adalah isu, problem, atau permasalahan yang dibahas,, dikaji, diteliti dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kinerja Karyawan sebagai obyek penelitian yang akan diteliti.

Lokasi penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan Batik Ayu yang beralamat No. 16, Pijenan RT 03 Pandak Pajangan, Jl. Pajangan, Ngeblak, Desa Wijirejo, kecamatan Pandak, kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Waktu yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah dimulai dari tanggal 7 juli sampai dengan tanggal 17 juli 2018.

Jenis Data Penelitian

Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau bilangan. Dalam hal ini data di peroleh dari perusahaan Batik Ayu berupa angka-angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis sehingga dapat terlihat hasilnya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Batik Ayu Bantul, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

Hasil Analisis Data Responden

Berdasarkan Tabel 4.1 jenis kelamin responden atau karyawan wanita terbanyak 23 orang (76,7%) karena perusahaan Batik Ayu lebih banyak memerlukan wanita dalam proses pembuatan Batik. Berdasarkan Tabel 4.2 usia responden atau karyawan 65 tahun ke atas terbanyak 10 orang (33,3%). Berdasarkan Tabel 4.3 pendidikan terakhir responden atau karyawan SLTA/ sederajat terbanyak 13 orang (43,3%). Berdasarkan Tabel 4.4 penghasilan terbanyak 1.800.000-1.900.000 terbanyak 15 orang (50,0%).

Hasil Analisis Hipotesis

Berdasarkan atas hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji statistik yaitu sebesar $F_{hitung} 8,021 > 3,35$ dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.

Uji parsial yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung (X1) menunjukkan pengaruh yang signifikan, artinya ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Batik Ayu di Kab. Bantul. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi linear berganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,530 > t_{tabel} 2,048$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya variabel Kompensasi Langsung secara statistik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Ayu. Kompensasi Langsung yang berupa gaji dan insentif digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan.
2. Kompensasi Tidak Langsung (X2) menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Batik Ayu di kab. Bantul. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 1,152 < t_{tabel} = 2,048$ dan nilai signifikan $0,260 > 0,05$ artinya variabel Kompensasi Tidak Langsung yang berupa Tunjangan dan Fasilitas secara statistik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pemberian Kompensasi Tidak Langsung kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan yang tidak terkait dengan langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi karyawan Batik Ayu.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Ayu di Kab. Bantul adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara *simultan* dinyatakan baik. Berdasarkan nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan F hitung sebesar $8,021 > 3,35$ maka model regresi antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan baik.
2. Dari hasil yang diperoleh Variabel Kompensasi Langsung secara *parsial* memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Ayu di Kab. Bantul. Hal tersebut terlihat dari nilai t hitung $3,530 > t$ tabel $2,048$ atau nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$.
3. Dari hasil yang diperoleh Variabel Kompensasi Tidak Langsung secara *parsial* tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Ayu di Kab. Bantul. Hal tersebut terlihat pada t hitung $1,152 < 2,048$ dan nilai signifikansinya $0,260 > 0,05$.

Hasil pengujian regresi berganda dari kedua variabel antara Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung dengan menggunakan Spss 23.00 disimpulkan bahwa:

Kompensasi Langsung secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Ayu di kabupaten Bantul.

Kompensasi Tidak Langsung secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Ayu di kabupaten Bantul.

F. SARAN

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor Kompensasi langsung seperti gaji dan insentif yang diberikan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan Kinerja Karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah diimbangi dengan pendapatan sehingga karyawan menerapkan segala kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.
2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Batik Ayu seperti Kemampuan Karyawan, Disiplin dan Motivasi Karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.
3. Perlunya perhatian dari pemerintah daerah untuk melakukan perlindungan terhadap pengusaha batik mengingat di kabupaten bantul menjadi pengrajin batik merupakan mata pencaharian para ibu-ibu rumah tangga untuk kemajuan ekonominya.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko dalam Septawan dkk, 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta BPFE, Pers.

1)Penulis adalah Mahasiswa STIE Nusa Megarkencana, 2)Penulis Dosen STIE Nusa Megarkencana

<https://www.statistician.com/2013/01/ujif-dan-uji-t.htm/07/08/2018> 16:00

<http://eprint.undip.ac.id/23253/07/06/2018> 20:27

Rivai dalam Kadarisman. M. Dkk. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta:Rajawali Perusahaan.

Payman J. Simanjuntak. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu sosial dan Ekonomi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Buntara Media, Malang.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta. Selemba Empat.

Septawan. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta BPFE, Pers.

Singarimbun, Masri. Dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Sembilan. Bandung:C.V Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. C. V Alfabeta.

Wahana komputer. 2017. *Mudah Menguasai SPSS*. C.V Andi Offset (Penerbit Andi). Semarang.