

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

NURUL HIDAYAH

12812141019

**PROGAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGRI YOGYAKARTA**

2016

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KERPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

SKRIPSI

Oleh :

NURUL HIDAYAH

12812141019

Telah di setujui dan disahkan

Pada Tanggal 1 April 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

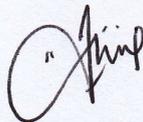
Program Studi Akuntansi

Jurusan Pendidikan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



Mimin Nur Aisyah, M.Sc, Ak.

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

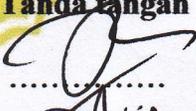
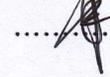
Yang disusun oleh :

NURUL HIDAYAH

NIM. 12812141019

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Prodi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Pada tanggal 8 April 2016 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Kedudukan	Tanda tangan	Tanggal
Mahendra Adhi Nugroho, M.sc	Ketua Penguji		14-4-2016
Mimin Nur Aisyah, M.Sc, Ak.	Sekretaris Penguji		14-4-2016
Prof. Sukirno, Ph.D.	Penguji Utama		14-4-2016

Yogyakarta, 15 April 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 0021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Hidayah

NIM : 12812141019

Progam Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagi acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 1 April 2016

Penulis



Nurul Hidayah

12812141019

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan kepada Tuhan-Mu hendaknya kamu berharap”

(Q.S. Al Insyirah 6-8)

I have no special talents, I am only passionately curious.

-Albert Einstein-

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan Puji Syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak Slamet Widiyanto dan Ibu Urip Sri Rejeki.
2. Kakakku, Arya WidiSaputra.
3. Adikku, Desi Lestari.

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi
Universitas Negeri Yogyakarta)**

Oleh :
Nurul Hidayah
12812141019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan (2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Subjek penelitian ini adalah karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY. Penelitian ini bersifat populatif dengan jumlah responden sebanyak 76 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dengan menggunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Path.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,589 > 3,97$); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,949 > 1,991$). Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,456 > 0,154$).

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan, Kinerja.

**THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEES' PERFORMANCE
THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE AT
FINANCIAL AND ACCOUNTING DIVISION OF YOGYAKARTA STATE
UNIVERSITY**

By :
Nurul Hidayah
12812141019

ABSTRACT

The purposes of this research are examine: (1) to the effect of compensation on employees' performance and (2) to the effect of compensation on employees' performance through job satisfaction as intervening variable.

The subject of this research are employees at Financial and Accounting Division of Yogyakarta State University. It was populativeresearch and involved 76 respondents. This research was conducted through a survey with questionnaire distribution. The data were analyzed by using regresion analysis and path analysis.

The results of this research showed that (1) compensation positively affects employees' performance with coefficient value of 0,645 and F count $>$ F table ($4,589 > 3,97$), and (2) compensation positively affects employees' performance through job satisfaction with mediation coefficient value of 0,154 and F count $>$ F table. Job satisfaction served as partial mediation variable because the direct effect was bigger than its indirect effect ($0,456 > 0,154$).

Keyword : compensation, job satisfaction, performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” dengan lancar. Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Tugas Akhir Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan FE UNY yang telah memberikan ijin penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi.
3. Mimin Nur Aisyah, M.Sc, Ak. Sebagai Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang bersifat membangun hingga terselesaikannya skripsi ini.
4. Kaprodi Pendidikan Akuntansi FE UNY sekaligus sebagai dosen narasumber.
5. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Pendidikan Akuntansi FE UNY.
6. Bapak dan Ibu Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang membantu kelancaran dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

8. Orang tua dan keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a restu, dukungan, perhatian, dan nasihat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi tepat waktu.
9. Sahabatku Cici, Retno, Arsyad, Putra, izhal, serta ican yang selalu memberikan dukungan dan doa sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Temanku Anisa, Kak Sinta, Kak Lina yang senantiasa sabar dalam memberikan saran dan masukan untuk tugas akhir skripsi ini.
11. Temanku Endang, Tanti, Cintia, Ayurin, Rosita, Femi, Tika, Elin, Safa atas doa dan semangatnya.
12. Sahabat dan teman-teman serta semua pihak yang membantu terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah membalas amal kebaikan kalian. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu saran dan masukan yang membangun sangat diharapkan. Peneliti berharap semoga apa yang terkandung dalam penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 1 April 2016

Penulis



Nurul Hidayah
12812141019

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI.....	13
A. KajianPustaka.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
a. Kinerja Karyawan	13
b. Penilaian Kinerja.....	15
c. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20

2. Kompensasi	21
a. Pengertian Kompensasi	21
b. Jenis-jenis Kompensasi	23
c. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	25
d. Asas Pemberian Kompensasi	28
e. Metode Kompensasi	29
f. Indikator Penilaian Kompensasi.....	29
3. Kepuasan Kerja	30
a. Pengertian Kepuasan Kerja	30
b. Teori Kepuasan	32
c. Teori Kepuasan Kerja.....	33
d. <i>Value Theory</i>	34
e. Teori Hirearki Kebutuhan	35
f. Jenis-jenis Kepuasan Kerja	36
g. Indikator Kepuasan Kerja.....	37
h. Dampak Kepuasan Kerja.....	39
B. Penelitian yang Relevan.....	40
C. Kerangka Berpikir.....	42
D. Paradigma Penelitian.....	45
E. Hipotesis.....	46
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Tempat dan Waktu Penelitian	47
B. Desain Penelitian.....	47
C. Variabel Penelitian	48
D. Definisi Operasional Variabel.....	49
E. Populasi Penelitian	50
F. Teknik Pengumpulan Data	52
G. Instrumen Pengumpulan Data	52
H. Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	65

B. Data Umum Responden	66
C. Hasil Analisis Data.....	70
D. Pembahasan.....	95
E. Keterbatasan Penelitian.....	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	108

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Daftar Populasi.....	51
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	53
3. Skor <i>Skala Likert</i>	54
4. Kategori Indikator.....	58
5. Distribusi Kuesioner	67
6. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
7. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	68
8. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja	69
9. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan	70
10. Hasil Validitas Data.....	71
11. Hasil Reliabilitas Data	73
12. Hasil Statistik Deskriptif	74
13. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi	76
14. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kompensasi	77
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	80
16. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kerja	81
17. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	83
18. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Karyawan	85
19. Hasil Uji Multikolinieritas.....	86
20. Hasil Uji Linieritas	87
21. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	90
22. Ringkasan Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	45
Gambar 2. <i>Path Analysis</i>	62
Gambar 3. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Data Variabel Kompensasi	78
Gambar 4. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kerja	81
Gambar 5. <i>Pie Chart</i> Kecenderungan Data Variabel Kinerja Karyawan	85
Gambar 6. Kurva ScatterplottKompensasi Terhadap Kinerja.....	88
Gambar 7. Kurva <i>Scatterplott</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	89
Gambar 8. Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	93

LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian	109
2. Kuesioner Penelitian	110
3. Lampiran Data Responden	116
4. Rekap Data Kinerja Karyawan	119
5. Rekap Data Kompensasi	122
6. Rekap Data Kepuasan Kerja	125
7. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja	134
8. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kompensasi	136
9. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan Kerja	138
10. Statistik Deskriptif	141
11. Hasil Uji Multikolonieritas	144
12. Hasil Uji Linieritas	145
12. Hasil Uji Regresi Sederhana	149

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan harapannya akan mengalami perubahan, yang mengarah pada kemajuan dan perkembangan menuju yang lebih baik. Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Karyawan merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar dapat memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan fungsi seorang karyawan yang penting dalam perusahaan, sehingga karyawan dalam perusahaan harus dikelola secara baik dan benar. Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan

tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kegiatan tersebut akan sangat berkaitan dengan pemberian kompensasi. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Setiap karyawan dalam

suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Handoko (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Handoko (1996) dalam Yoyok (2005) menyatakan bahwa apabila karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan Kepuasan Kerja akan turun secara dramatis. Melihat salah satu fungsinya adalah untuk memotivasi karyawan maka perusahaan sebagai pihak yang memberikan kompensasi sudah seharusnya memperhatikan secara serius mengenai hal ini. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Pihak manajemen perusahaan harus memberikan imbalan yang sesuai agar karyawan tetap menunjukkan peningkatan kinerja.

Seperti yang dikatakan Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban

mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan.

Menurut teori Maslow tentang lima tingkat kebutuhan, kompensasi merupakan dasar dari lima tingkat kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan fisiologis hingga tingkat kebutuhan yaitu *self-actualization* (aktualisasi diri). Kompensasi merupakan kebutuhan utama yang menjadi penghubung terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan selanjutnya. Kompensasi tidak hanya untuk memuaskan fisik, melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Hal ini berarti, kompensasi juga mempunyai hubungan langsung terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya juga akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Kepuasan kerja diperlukan untuk menjaga motivasi dari karyawan dan lebih berkomitmen pada perusahaan. Hal ini dapat dijelaskan melihat tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Perusahaan meminta karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sama halnya dengan karyawan, timbal balik atas hasil kinerjanya juga menjadi harapan dari setiap karyawan. Setiap karyawan yang telah memberikan kemampuan terbaiknya untuk perusahaan akan mengharapkan timbal balik agar perusahaan memberikan dan mencukupi segala kebutuhan karyawan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dikarenakan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap

individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Robbins (2003:78), kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Perasaan mengenai kepuasan dan ketidakpuasan mencerminkan persepsi karyawan mengenai dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Menurut Kreitner dan Kinicki, (2001:225) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : (a) pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*), (b) perbedaan (*discrepancies*), (c) pencapaian nilai (*value attainment*), (c) keadilan (*equity*), (d) komponen genetik (*genetic components*).

Rivai dan Jauvani (2009) menyatakan kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang lebih puas akan menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang penting dalam mendapatkan hasil yang optimal dalam perusahaan. Seseorang yang puas dalam bekerja akan menunjukkan kemampuannya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka produktivitas kerja akan mengalami kenaikan. Kepuasan kerja dapat diakibatkan dari produktivitas. Produktivitas yang tinggi juga dapat menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja dengan syarat bahwa tenaga kerja mempersepsikan apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang diterima. Artinya gaji atau upah yang diberikan diterima secara adil dan wajar sesuai dengan hasil kerja yang unggul.

Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat para karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja juga dipercaya dapat menumbuhkan keinginan para karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Dalam jangka panjang efek yang ditimbulkan adalah kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali untuk Universitas Negeri Yogyakarta. Namun, terdapat permasalahan yaitu berdasarkan studi sementara peneliti

ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal. Berdasarkan tri dharma perguruan tinggi, fungsi dari perguruan tinggi adalah sebagai lembaga yang mengadakan kegiatan pendidikan dan pengajaran. Maka dari itu, sumber daya manusia baik dosen maupun karyawan memegang peran penting dalam proses pelayanan kegiatan pendidikan dan pengajaran. Kinerja dari setiap dosen dan karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari mahasiswa yang dihasilkan oleh Universitas Negeri Yogyakarta. Jika dosen melakukan tugasnya dalam mengajar mahasiswa, karyawan berfungsi dalam pelayanan dan administratif, termasuk karyawan bagian keuangan dan akuntansi. Tugas dari karyawan bagian keuangan dan akuntansi terhitung cukup berat karena berhubungan dengan keuangan kampus Universitas Negeri Yogyakarta. Bagian keuangan dan akuntansi memiliki tugas dan fungsi yaitu: (a) mengelola pendapatan negara bukan pajak, (b) mengelola non pendapatan bukan pajak, (c) akuntansi dan pelaporan. Berhubung tugas dari karyawan bagian keuangan dan akuntansi sangat *urgent* maka, kinerja dari karyawan bagian keuangan dan akuntansi merupakan permasalahan yang harus tetap diperhatikan.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta terdapat suatu permasalahan. Selain permasalahan mengenai tugas dari dosen maupun yang karyawan yang harus baik, permasalahan lain yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. Sistem

pemberian kompensasi yang diberikan Universitas Negeri Yogyakarta adalah dengan sistem remunerasi. Remunerasi adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/ upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin. Imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, gaji selama cuti, santunan musibah dan sebagainya, (Surya, 2004). Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. Keluhan mengenai kompensasi ini belum disampaikan dalam forum resmi.

Dari wawancara tersebut diperoleh informasi mengenai permasalahan lain yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai kebutuhan karyawan. Kemudian, kepuasan kerja tersebut akan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas karyawan bagian keuangan dan akuntansi dalam melakukan kegiatan pelayanan publik.

Dari hasil latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta terkait kompensasi dan kepuasan kerja. Untuk itu, peneliti

melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Kinerja karyawan bagian keuangan dan akuntansi yang mengalami penurunan.
2. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan beban kerja yang dirasakan karyawan bagian keuangan dan akuntansi.
3. Kurangnya kepuasan kerja dari karyawan bagian keuangan dan akuntansi.

C. Pembatasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Namun, pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek karyawan keuangan dan akuntansi sebuah perusahaan pada

Universitas Negeri Yogyakarta. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mengenai persepsi Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor ekonomi dan non ekonomi dalam meningkatkan komitmen organisasi.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dibidang akuntansi, khususnya bidang akuntansi manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

- b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

c. Bagi Pemerintah

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan pemberian kompensasi khususnya pada instansi pemerintah

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Kinerja Karyawan

Hani Handoko (2002) mengistilahkan kinerja dengan prestasi kerja yaitu proses yang digunakan oleh organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dengan pertimbangan hal tertentu. Gomes (2000) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja dari seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.

Kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

1) Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan .

2) Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personil telah mencapai kinerja yang diharapkan, sehingga kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan karyawan diperlukan atau digunakan

3) Penilaian

Penilaian kinerja reguler dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Hani Handoko (2008) pengukuran kinerja adalah merencanakan, mengontrol, mengevaluasi serta menilai pekerjaan sesuai dengan tujuan dan memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang dalam instansi.

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih

dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Rivai, 2004).

Menurut Simanjuntak (2001) kinerja dipengaruhi oleh :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra-sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Hani Handoko (2002) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Menurut Dessler (2000), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu :

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
- 5) Komunikasi, meliputi : hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Hani Handoko (2000) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil, yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku, yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- 3) Penilaian berdasarkan *judgement*, yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2001:135) penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik yang diberikan membuat karyawan memperbaiki pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja meningkat.

2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk yang lain.

3) Keputusan-keputusan penempatan

Promosi dan transfer biaya yang didasarkan pada penilaian kinerja

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan yang memiliki prestasi yang buruk menunjukkan kebutuhan latihan, Sedangkan karyawan yang berprestasi baik akan menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik prestasi dapat mengarahkan keputusan karier yang akan dijalankan nantinya.

6) Penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Keakuratan informasi

Prestasi yang jelek mungkin mencerminkan kesalahan sistem informasi manajemen personalia.

8) Kesalahan desain pekerjaan

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat dapat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan eksternal

Terkadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja.

c. Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

Suyadi Prawirosentono (1999: 27) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan/pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu:

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan efisiensi berasal dari kata efektif dan efisien yang berarti tercapainya suatu tujuan yang dilakukan secara tepat waktu sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Suyadi Prawirosentono, 1999: 28).

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang untuk dapat memberikan perintah kepada orang lain (bawahannya) untuk melaksanakan suatu tugas yang dibebankan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi. Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), dan tanggung jawab adalah hal yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut (Suyadi Prawirosentono, 1999: 28). Dalam organisasi yang baik, wewenang, otoritas dan tanggung jawab telah diberlakukan secara baik dan adil tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

3) Disiplin

Suyadi Prawirosentono (1999: 28) menjelaskan disiplin secara umum adalah ketaatan kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin pegawai adalah ketaatan pegawai dalam menghormati perjanjian yang telah dibuat dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan apabila pihak terkait melanggar perjanjian yang telah disetujui.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir dari seseorang tersebut, kreativitas dalam bentuk ide atau gagasan yang diberikan untuk merencanakan sesuatu guna tercapainya tujuan organisasi

(Suyadi Prawirosentono, 1999: 29). Dengan kata lain inisiatif adalah daya dorong seseorang dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kemajuan dan akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Booner dan Sprinkle (2002) dalam Nadhiroh (2010) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1) Variabel orang

Variabel orang yang dimaksud adalah variabel orang termasuk atribut yang dimiliki seseorang sebelum melakukan tugas seperti konten pengetahuan, pengetahuan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, gaya kognitif, motivasi intrinsik, nilai-nilai budaya.

2) Variabel Tugas

Variabel tugas termasuk faktor-faktor yang bervariasi baik didalam maupun diluar tugas, seperti kompleksitas, format presentasi, pengolahan dan respon modulus siaga.

3) Variabel Lingkungan

Variabel lingkungan meliputi semua kondisi, keadaan dan pengaruh disekitar orang yang melakukan tugas tertentu, seperti tekanan waktu, akuntabilitas, tujuan yang telah ditetapkan dan umpan balik.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan (2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat (a) dan (b) upah adalah :

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.

2) Perumahan, makan, bahan makananan dan pakaian dengan percuma ditaksir menurut harga umum ditempat itu.

Milkovich dan Newman (2008) menyatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

Menurut Rabindra dan Medonca (1998) dalam Harnanik (2005) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Dajati (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Mobley (1982) dalam Sahid (2008) mendefinisikan kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan, 2003).

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008:130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1) Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap

2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2002), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi

langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut :

1) Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Soemarso (2009:307), “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.” Mulyadi (2008 : 373), “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai”. Mardi (2011:107) mengemukakan bahwa “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.”

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa gaji pokok merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan kepada karyawan biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan.

Imbalan finansial lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan adalah upah. Menurut Soemarso (2009:307), “Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan

lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.” Mulyadi (2008 : 373) mengemukakan bahwa “Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).” Diana dan Setiawati (2011:174) menyatakan bahwa “Upah diberikan atas dasar kinerja harian, yang didasarkan pada unit produk yang dihasilkan.”

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, upah adalah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.

2) Gaji Variabel

Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

3) Tunjangan

Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti halnya pemberian

kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2008:121-122) sebagai berikut :

1) Ikatan kerja sama.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2) Kepuasan kerja.

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif.

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi.

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas karyawan.

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6) Disiplin.

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Schuler dan Jacson (1999) dalam Mulyani (2002), kompensasi dapat digunakan untuk :

- 1) Menarik orang-orang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik. Jika kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang ingin dipertahankan oleh perusahaan akan merasa puas.

- 3) Meraih keunggulan kompetitif. Kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
- 4) Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan adanya kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan dampaknya adalah meningkatnya kinerja karyawan.
- 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

d. Asas Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan- peraturan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian yang sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas-asas pemberian kompensasi antara lain :

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan. Porsi adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap karyawan.

2) Asas layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak

adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah yang berlaku.

e. Metode Kompensasi

Metode kompensasi dikenal metode tunggal dan metode jamak.

1) Metode Tunggal.

Metode ini menetapkan gaji pokok hanya didasarkan pada ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan, jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.

2) Metode Jamak.

Metode ini menetapkan gaji pokok atas dasar beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Sehingga, gaji pokok seorang karyawan tidak ada. Hal ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masing sering terdapat diskriminasi.

f. Indikator Penilaian Kompensasi

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) terbagi dalam tiga bentuk yaitu :

1. Kompensasi material

Kompensasi material merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala

bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

2. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap karyawan yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan atas hasil kerja yang dihasilkan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja setiap individu memiliki standar atau ukuran tersendiri karena setiap individu berbeda. Tingkat kepuasan ini tentunya sesuai

dengan apa yang sudah karyawan tersebut hasilkan dengan timbal balik dari perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271), kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Kepuasan kerja dipandang sebagai sesuatu yang relatif, yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Robbins (2003:78) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.” Pangabean (2004) mendefinisikan bahwa “Kepuasan kerja merupakan tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.”

Menurut Rivai dan Jauvani (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.”

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan serta tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain, sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam

pekerjaannya akan cenderung memiliki pikiran untuk keluar, mengevaluasi pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain, serta berkeinginan untuk keluar karena berharap mendapat pekerjaan yang dapat memuaskan. Bagi perusahaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan. Karena fakta yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi secara luas perilaku dalam organisasi dan berguna bagi kesejahteraan karyawan.

b. Teori Kepuasan

Teori kepuasan ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Secara sederhana, teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materil maupun non materil yang diperolehnya sebagai imbalan atau balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Chrerington (1995) dalam Djati, et al (2003) menyatakan apabila kompensasi materil dan non materil yang diterimanya semakin memuaskan, maka semangat bekerja

karyawan, komitmen organisasional, dan prestasi kerja karyawan semakin meningkat.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja berisi hal yang mencoba mengungkapkan hal yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Kepuasan kerja biasanya berhubungan dengan teori keadilan, psikologis dan motivasi. Menurut Wexley dan Yulk, 1977 (dalam As'ad, 1991) teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 macam teori, yaitu :

1) *Disprepancy Theory* (Teori Perbedaan).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan yang dirasakan. Dengan demikian orang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan tercapai.

2) *Equity Theory* (Teori Keseimbangan).

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Adam (1963). Pendahulu teori ini adalah Zelenznik (1958) dikutip Locke (1969) dalam As'ad (1991). Prinsip teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah dia akan merasakan adanya ketidakadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor ataupun ditempat lain.

3) *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa faktor yang membuat orang merasa puas dan tidak puas ada dua faktor. Faktor tersebut adalah adanya ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaannya sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintance factors*.

Berbeda dengan kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaannya sendiri atau hasil dari pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi atau dinamakan *motivators*.

d. *Value Theory*

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada hasil dimana pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Apabila semakin banyak orang yang menerima hasil pekerjaan dari individu, maka semakin puas dan sebaliknya. Teori ini mendasarkan pada perbedaan aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Apabila semakin besar perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang.

e. Teori Hierarchy Kebutuhan (*need hierarchy*) dari Abraham Maslow

Menurut teori ini kebutuhan dan Kepuasan Kerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa materi maupun non materi (Umar 2004). Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang atau hierarchy, yaitu :

- 1) *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya. Keinginan orang untuk memenuhi kebutuhan ini mengakibatkan orang melakukan kegiatan atau berperilaku lebih giat.
- 2) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan) yaitu kebutuhan akan rasa bebas dari ancaman yaitu rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yaitu: (a) kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan harta ditempat pekerjaan seperti tempat parkir yang aman dan (b) lainnya.
- 3) *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan sosial) yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan lingkungannya.
- 4) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan dan prestise) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta

penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

- 5) *Self actualization* (aktualisasi diri) yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan. Ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. (Maslow dalam Dessler, 2000)

f. Jenis-jenis Kepuasan Kerja

Menurut Samad (2006), kepuasan kerja dapat dibagi menjadi tiga jenis variasi yaitu *intrinsic*, *extrinsic*, dan *general satisfaction*. Berikut ini merupakan penjelasan ketiga jenis variasi kepuasan kerja tersebut :

1. *Intrinsic Satisfaction*

Intrinsic satisfaction mengacu kepada kinerja karyawan, aktualisasi diri, serta rasa keberhasilan, seperti kebebasan berkreasi dalam bekerja dan kejelasan tugas.

2. *Extrinsic Satisfaction*

Extrinsic satisfaction merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan.

3. *General Job Satisfaction*

General Job Satisfaction merupakan kumpulan rasa Kepuasan Kerja terhadap berbagai jenis pekerjaan yang pernah dikerjakannya.

g. Indikator Kepuasan Kerja

Spectro (1997) dalam Mediani (2011) mengemukakan dimensi Kepuasan Kerjamelalui beberapa aspek, antara lain:

1) Gaji

Aspek ini mengukur mengenai Kepuasan Kerja atas gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang diberikan perusahaan. Karyawan kadang memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2) Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Karyawan sebuah perusahaan akan melihat apakah perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi.

3) Atasan

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seorang karyawan terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberikan pujian atas kinerja yang baik dari bawahan,

mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan.

4) Manfaat Ganda

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari perusahaan. Tunjangan tambahan yang diberikan kepada karyawan secara adil. Tunjangan tersebut juga dapat berupa keuntungan yang didapatkan perusahaan, dan memang sebaiknya karyawan berhak mendapatkannya.

5) Kondisi Operasional Pekerjaan

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Apabila prosedur yang ada di dalam perusahaan dilakukan secara baik dan adil, maka karyawan akan merasakan kepuasan. Birokrasi dan beban kerja berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja yang mempengaruhi kepuasan individu atau karyawan.

6) Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Karyawan menginginkan usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukan untuk kemajuan perusahaannya dihargai dengan semestinya.

7) Rekan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan antar rekan kerja atau perusahaan. Rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekan yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan.

8) Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Adanya komunikasi yang berjalan lancar dalam suatu perusahaan, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

9) Lingkungan Kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang diberikan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, dll.

h. Dampak Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diwujudkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Apabila, karyawan merasa tidak puas akan ditunjukkan dengan beberapa cara.

Terdapat empat cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasannya, yaitu :

- 1) Eksit, ketidakpuasan yang diungkapkan melalui perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi.
- 2) Suara, ketidakpuasannya diungkapkan dengan usaha aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi organisasi.
- 3) Kesetiaan, ketidakpuasannya ditunjukkan dengan diungkapkan secara pasif, menunggu membaiknya kondisi organisasi.
- 4) Pengabaian, ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk.

Kemudian, apabila karyawan merasa puas, maka karyawan akan menunjukkan dengan sikap :

- 1) Memiliki kepedulian terhadap organisasi
- 2) Lebih produktif
- 3) Memiliki kemitraan terhadap organisasi

B. Penelitian yang Relevan

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pendoman penelitian ini dilakukan, yaitu :

- a. Penelitian oleh Rani Mariam pada tahun 2009 dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan

gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama meneliti mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah variabel yang diukur untuk mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

- b. Penelitian oleh Anoki Herdian Dito pada tahun 2010 dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Lebih khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner dengan metode *sample random sampling*. Penelitian ini menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini, variabel yang diukur adalah kompensasi yang berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menggunakan variabel intervening untuk mengetahui adakah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menggunakan subjek penelitian karyawan umum. Namun, untuk penelitian sekarang

menggunakan subjek penelitian karyawan bagian keuangan dan akuntansi.

- c. Penelitian oleh Gandis Damar Iresha pada tahun 2013 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi komparatif karyawan bagian akuntansi dan non akuntansi pada perusahaan margaria group di Yogyakarta). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara langsung dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama sama meneliti mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu membandingkan antara karyawan bagian akuntansi dan non akuntansi.

C. Kerangka Berfikir

a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, karyawan akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila karyawan merasa kompensasi yang

diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Farmer (2008) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaan di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H 1 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Dalam era globalisasi sekarang ini kompensasi merupakan kebutuhan dasar yang dijadikan karyawan untuk mencari dan bertahan terhadap sebuah pekerjaan. Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Dalam hal ini, sejak awal memang sudah menjadi motivasi karyawan dalam melakukan segala kegiatannya dalam perusahaannya. Maka dari itu, kompensasi menjadi bagian sangat penting dalam proses

evaluasi karyawan sendiri dalam memutuskan apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak dalam sebuah perusahaan.

Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerjaterhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang karyawan. Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri sangatlah variabel untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana perusahaan dapat menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

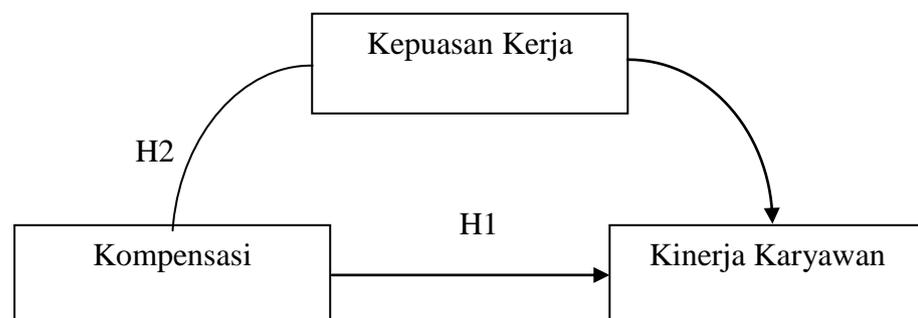
Berdasarkan uraian di atas, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

H 2 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja melalui kepuasan kerja.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penilitan ini. Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa kepuasan kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh kompensasi yang diterima. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan rasa puas dan tidak puas oleh karyawan. Rasa puas dan tidak puas ini secara psikologis akan berdampak pada berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

Kompensasi akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, terdapat variabel antara (variabel *intervening*), yaitu kepuasan kerja

E. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teoritis maupun empirik maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Negeri Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta merupakan organisasi pemerintah yang bergerak di dibidang pendidikan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta. Sedangkan untuk waktu dari penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari- Maret 2015.

B. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis studi kausal yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan mengenai sebab terjadinya suatu kejadian atau gejala. Hasil akhir dari penelitian ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey kuantitatif, karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring* (Sugiyono, 2012:3). Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam

menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel yang diajukan.

C. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002).

Variabel dependen (y) : Kinerja Karyawan

Variabel independen (x) : Kompensasi

Variabel intervening : Kepuasan kerja

1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen atau biasa disebut dengan variabel bebas merupakan variabel stimulus, *predictor, antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2004). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi. Sedangkan menurut Ferdinand (2006) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun pengaruhnya negatif.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel dependen merupakan dasar pelaksanaan penelitian ini. Menurut Ferdinand (2006) variabilitas dari faktor inilah yang berusaha

untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Sedangkan menurut sugiyono (2004), variabel dependen sering juga disebut variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Imam Ghazali, 2005). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk, dan alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kompensasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi. Kinerja Karyawan diukur dengan 4 (empat) indikator yaitu Efektivitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, Inisiatif.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) indikator kompensasi yaitu :

- a. Kompensasi Material
- b. Kompensasi Sosial
- c. Kompensasi Aktivitas

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang atas sesuatu yang diperoleh yang dibandingkan dengan kebutuhan. Kepuasan Kerja diukur menggunakan 9 (sembilan) indikator yaitu Gaji, Promosi, Atasan, Manfaat Ganda, Penghargaan, Kondisi Operasional Pekerjaan, Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi.

E. Populasi Penelitian

Populasi merupakan sekelompok yang menjadi perhatian peneliti untuk diteliti (Sekaran, 2006: 121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta.

Adapun populasi tersebut yaitu karyawan bagian keuangan dan akuntansi rektorat, karyawan bagian keuangan dan akuntansi dari masing-masing fakultas dan lembaga di Universitas Yogyakarta. Fakultas tersebut terdiri dari Fakultas Ilmu Pendidikan, Fakultas Bahasa dan Seni, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Ilmu Sosial, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Keolahragaan, Fakultas Ekonomi, dan Fakultas Pasca Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta, Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP) serta Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM).

Tabel 1. Daftar Populasi

No.	Bagian	Jumlah Populasi
1.	Rektorat	27
2.	Fakultas Ilmu Pendidikan	6
3.	Fakultas Bahasa dan Seni	6
4.	Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	7
5.	Fakultas Ilmu Sosial	6
6.	Fakultas Teknik	5
7.	Fakultas Ilmu Keolahragaan	6
8.	Fakultas Ekonomi	3
9.	Pasca Sarjana	6
10.	Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP)	7
11.	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	3
	Jumlah Populasi	82

Penelitian ini bersifat populatif dimana semua anggota populasi dalam penelitian akan digunakan sebagai sampel sehingga tidak dilakukan teknik pengambilan sampel. Hal ini didasarkan pada keinginan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah *field reseach* atau studi lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Sumber data yang digunakan adalah data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan pada responden. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2002).

G. Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:265), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian dengan modifikasi berupa pengembangan pertanyaan untuk variabel. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian yaitu :

1. Bagian pertama, berisi identitas responden yang meliputi nama, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama responden bekerja di Kantor Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

2. Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan.
3. Bagian ketiga, berisi pernyataan-pernyataan tentang kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Bagian ini terdiri dari 3 bagian atas setiap variabel. Masing-masing variabel yaitu kinerja karyawan (10 pertanyaan), kompensasi (8 pertanyaan) serta kepuasan kerja (36 pertanyaan)

Pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya. Pertanyaan mengenai kinerja karyawan (10 pertanyaan), kompensasi (8 pertanyaan) merupakan hasil modifikasi dari penelitian Gandis Damar Iresha (2013) dengan jumlah pertanyaan keseluruhan 18 pertanyaan. Sedangkan pertanyaan mengenai kepuasan kerja merupakan hasil modifikasi dari penelitian Rakhmawati Hajiyanti (2013) dengan jumlah pertanyaan keseluruhan 36 pertanyaan.

Berikut merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
1.	Kinerja Karyawan	Efektivitas dan Efisiensi	1,2,3	3
		Otoritas dan Tanggung Jawab	4,5,6	3
		Disiplin	7,8,	2
		Inisiatif	9,10	2
2.	Kompensasi	Kompensasi Material	1,2,3,4,5,6,7	7
		Kompensasi Sosial	8,9,10,11	4

No.	Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
		Kompensasi Aktivitas	12,13	2
3.	Kepuasan Karyawan	Gaji	1,2*,3*,4*,5	5
		Promosi	6*,7,8,9	4
		Atasan	10,11*,12*,13	4
		Manfaat Ganda	14,15*,16,17*	4
		Penghargaan	18,19*,20*,21*	4
		Kondisi Operasional Pekerjaan	22*,23*,24*,25*	4
		Rekan Kerja	26*,27*,28,29*	4
		Lingkungan Kerja	30*,31,32,33	4
		Komunikasi	34,35*,36*,37*	4

*) : butir pertanyaan negatif

Hasil data dari responden seharusnya akan diukur untuk menentukan nilai atau skor dari alternatif jawaban yaitu dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi dengan rentang nilai 1 sampai 4. *Skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat dengan rentang nilai 1 sampai 4.

Tabel 3. Skor Skala Likert

Jawaban	Skor	
	Positif	Negatif
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	2	4

Sumber: Imam Ghazali (2013: 47)

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atas hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006: 45). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu *skala likert*, maka metode yang digunakan yaitu *Pearson Correlation* yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment*. Rumus tersebut adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

- r = Korelasi *product moment*
 - N = Jumlah Responden
 - $\sum x$ = Jumlah skor butir (x)
 - $\sum y$ = Jumlah skor Variabel (y)
 - $\sum x^2$ = Jumlah skor butir kuadrat (x)
 - $\sum y^2$ = Jumlah Skor variabel kuadrat (y)
 - $\sum xy$ = Jumlah perkalian skor butir (x) dan skor variabel (y)
- (Husein Umar, 2011: 166)

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika koefisien relasi r hitung $\geq r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan valid.
- 2) Jika koefisien relasi r hitung $\leq r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila diukur dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006:41). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Ghozali, 2011: 48). Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pernyataan atau pertanyaan
 $\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir
 $\sigma^2 t$ = varian total

(Arikunto, 2010:239)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran variabel penelitian. Variabel yang diukur dan dianalisis dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X), Kepuasan Kerja (X). Analisis deskriptif meliputi nilai maksimum, nilai minimum dan rata-rata (*mean*) dari variabel-variabel penelitian.

Adapun cara membuat distribusi frekuensi adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Jumlah Kelas Interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K = jumlah kelas interval

n = jumlah data

Log = logaritma

(Sugiyono, 2007: 34)

b. Menentukan Rentang Data (R)

$$R = \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}$$

(Sugiyono, 2007: 34)

c. Menentukan Panjang Kelas (P)

$$P = \text{Rentang Data (R)} / \text{Jumlah Kelas (K)}$$

(Sugiyono, 2007: 34)

d. Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\text{Mean Ideal (Mi)} = \frac{1}{2} (X \text{ max} - X \text{ min})$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (Sdi)} = \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ Min})$$

(Sugiyono, 2007: 34)

Kategori indikator dapat dicari dengan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 8. Kategori Indikator

Interval	Kategori
$< \{Mi - 1(Sdi)\}$	Tinggi
$\{Mi - 1(Sdi) \text{ s/d } \{Mi + 1(Sdi)\}$	Sedang
$> \{Mi + 1(Sdi)\}$	Rendah

Sumber: Sugiyono (2007: 34)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dilakukan dengan cara berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90), maka hal ini menunjukkan adanya indikasi multikolonieritas.
- 3) Apabila variabel independen memiliki angka *VarianceInflation Factor* (VIF) di sekitar 1, dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut tidak memiliki multikolonieritas dengan variabel lain.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam penelitian memiliki hubungan yang linier, serta untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Pengujian ini perlu dilakukan karena korelasi produk momen dan turunannya mengasumsikan hubungan antar variabelnya bersifat linier.

Kriteria yang digunakan untuk menyatakan kelinieran adalah nilai F dengan rumus :

$$F_{reg} = \frac{R^2(N - n - 1)}{n - (1 - R^2)} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan :

- F_{reg} = Harga bilangan F untuk regresi
- N = Cacah kasus (jumlah responden)
- N = Cacah prediktor (jumlah variabel)
- R = Koefisien korelasi antara kriterium dengan prediktor

RK_{reg} = Rerata kuadrat regresi

RK_{res} = Rerata kuadrat residu

Hubungan antar variabel dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011: 139). Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian dari residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan maka disebut heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi dalam regresi adalah varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik antara prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residualnya yang telah *distudentized*.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis 1 menggunakan regresi linear sederhana. Persamaan regresi sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa

tinggi hubungan kausal antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk menguji hipotesis satu yaitu untuk memprediksi seberapa tinggi hubungan kausal variabel independen dengan variabel dependen.

Model yang digunakan untuk melakukan analisis ini disajikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y' = a + b X$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X= Nilai variabel independen

(Sugiyono, 2014: 188)

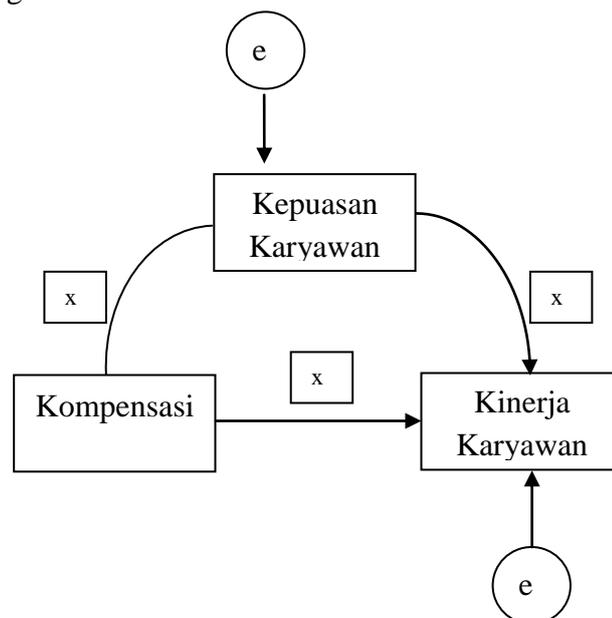
b. Uji Hipotesis 2

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan bentuk khusus dari analisis jalur. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan sebab akibat). Analisis jalur ini akan dapat ditemukan jalur mana yang paling tepat dan singkat suatu variabel independen menuju variabel dependen yang terakhir (Sugiyono, 2007: 297).

Analisis jalur merupakan pengembangan model regresi yang digunakan untuk menguji kesesuaian dari matrik korelasi dari dua atau lebih model yang diperbandingkan dengan melihat pengaruh antar faktor dalam sebuah model jalur. Analisis jalur sendiri tidak dapat

menentukan hubungan sebab-akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Analisis jalur berfungsi menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Imam Ghozali, 2011:250). Langkah menentukan hipotesis 2 adalah sebagai berikut:

1. Langkah Pertama



Gambar 2. Path Analysis

Keterangan:

x_1 = Koefisien *path* dari pengaruh langsung Kompensasi ke Kinerja Karyawan

x_2 = Koefisien *Path* dari pengaruh tidak langsung Kompensasi ke Kinerja Karyawan

x_3 = Koefisien *Path* dari Kepuasan Kerja ke Kinerja Karyawan

e_1 = Residual atas Kepuasan Kerja ($e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$)

e_2 = Residual atas Kinerja Karyawan dari Kompensasi
($e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$)

2. Langkah Kedua

Koefisien jalur dihitung dengan membuat 2 (dua) persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini persamaan tersebut adalah:

Kepuasan Kerja = $\alpha + p_2$ Kompensasi + e_1(1)

Kinerja Karyawan = $\alpha + p_1$ Kompensasi + p_3 Kepuasan Kerja + e_2 (2)

Standardized koefisien untuk Kompensasi pada persamaan (1) akan memberikan nilai p_2 . Sedangkan koefisien untuk Kompensasi dan Kepuasan Kerja pada persamaan (2) akan memberikan nilai p_1 dan p_3 (Imam Ghozali, 2011: 251).

Apabila nilai *standardized* beta Kompensasi pada hasil *output* persamaan (1) > 0.00 dan menghasilkan signifikan 0.00 berarti dapat diketahui bahwa Kompensasi mempengaruhi Kepuasan Kerja. Nilai *unstandardized* beta Kompensasi merupakan nilai jalur *path* p_1 dan nilai *unstandardized* beta Kepuasan Kerja merupakan nilai jalur *path* p_2 .

3. Langkah Ketiga

Hasil dari analisis jalur Kompensasi dapat berpengaruh langsung maupun berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja. Besar dari pengaruh langsung dapat langsung dilihat, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya atau dengan total pengaruh Kompensasi ke Kepuasan Kerja. Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) dilihat signifikan atau tidak diuji dengan Sobel *test* sebagai berikut:

$$Sp_2p_3 = P_3^2 Sp_3^2 + P_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 Sp_3^2$$

Berdasarkan hasil Sp_2p_3 kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumusan sebagai berikut:

$$t = \frac{p_2p_3}{Sp_2p_3}$$

Setelah nilai t_{hitung} diketahui, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 1.991. Apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi atau dengan kata lain hipotesis diterima (Imam Ghozali, 2011: 225).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Sesuai dengan peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi Nomor Pasal 1 dalam ketentuan umum tahun 2016 tentang Statua Universitas Negeri Yogyakarta menyatakan Universitas Negeri Yogyakarta yang selanjutnya disingkat UNY, adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh Pemerintah yang menyelenggarakan program akademik, vokasi dan profesi. Universitas Negeri Yogyakarta merupakan satu dari tiga perguruan tinggi negeri yang terdapat di Yogyakarta. Perbedaannya adalah UNY memfokuskan diri pada jasa layanan pendidikan dengan membuka program studi berbasis kependidikan.

Universitas Negeri Yogyakarta merupakan pengembangan dari IKIP Yogyakarta yang telah berdiri dari 21 Mei 1964. IKIP Yogyakarta diresmikan oleh Menteri Pendidikan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP). Sejarah IKIP Yogyakarta tidak dapat dilepaskan dengan keberadaan Fakultas Pedagogik (FP) Universitas Gajah Mada yang didirikan pada tanggal 19 September 1955. Pada waktu itu, FP UGM memiliki dua bagian, yaitu bagian pendidikan dan bagian pendidikan jasmani. Pada tanggal 2 Februari 1962, Fakultas Oedagogik dipecah menjadi tiga fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Pendidikan Djasmani (FPD), dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

(FKIP). Namun pada 1963 FPD dimasukan kedalam lingkungan Departemen Olahraga dan dijadikan Sekolah Tinggi Olahraga (STO).

Pada tahun 1999 IKIP Yogyakarta diberi perluasan mandat Universitas yang diberikan oleh pemerintah melalui Keputusan Presdiden RI no 93 tahun 1999. Hal ini sesuai dengan perluasan orientasi program yang difokuskan pada upaya sosialisasi IKIP Yogyakarta yang tidak hanya terbatas didalam negeri saja, akan tetapi menuju wawasan global. Orientasi program di Universitas Negeri Yogyakarta juga ditambah dengan program Internasional. Perubahan IKIP Yogyakarta menjadi Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) mengandung pro kontra di dalam masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa UNY telah menjadi bagian penting dalam sistem kehidupan masyarakat dan sistem pendidikan nasional. Dinamika ini terjadi karena masyarakat khawatir UNY tidak lagi berfokus pada program studi pendidikan keguruan setelah IKIP Yogyakarta berubah menjadi UNY.

B. Data Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Peneliti mendistribusikan 82 eksemplar kuesioner, kuesioner yang kembali sebanyak 79 eksemplar, dan yang tidak dapat digunakan untuk penelitian sebanyak 3 eksemplar karena pengisiannya tidak lengkap. Tingkat pengembalian kuesioner sebesar 96,34% dan kuesioner yang tidak dapat

digunakan untuk penelitian sebesar 3,66%. Rincian mengenai hasil pengiriman dan pengembalian kuesioner penelitian ini ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 5. Distribusi Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang didistribusikan	82
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	(3)
Tidak memenuhi kriteria	(3)
Jumlah kuesioner yang diolah	76
Tingkat pengembalian (<i>response rate</i>)	96,34%
Tingkat pengembalian yang dapat digunakan (<i>usable response rate</i>)	92,68%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, unit kerja dan status kepegawaian. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

1. Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	36	47 %
Perempuan	40	53 %
Total	76	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden wanita yang ikut berpartisipasi lebih banyak yaitu 40 responden (53%) dibandingkan dengan responden laki-laki sebanyak 36 responden (47%).

2. Identifikasi berdasarkan usia

Dalam melakukan identifikasi menurut usia, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah	Presentase
21 – 30 tahun	18	24 %
31 – 40 tahun	18	24 %
41 – 50 tahun	27	36 %
> 50 tahun	13	17 %
Jumlah	76	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden sama yaitu usia 20-30 tahun sebanyak 18 responden (24%) dan responden berumur 31-40 tahun sebanyak 18 responden (24%). Kemudian, untuk jumlah responden terbanyak yaitu berumur 41-50 tahun sebanyak 27 responden (36%) dan responden paling sedikit berumur >50 tahun sebanyak 13 responden (17%).

3. Identifikasi berdasarkan unit kerja

Berdasarkan identifikasi menurut unit kerja akan dilihat jumlah per unit dari responden bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

Tabel 8. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah	Presentase
Rektorat	26	33 %
Fakultas Ilmu Pendidikan	6	8 %
Fakultas Bahasa dan Seni	5	7 %
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam	8	11 %
Fakultas Ilmu Sosial	4	5 %
Fakultas Teknik	6	8 %
Fakultas Ilmu Keolahragaan	5	7 %
Fakultas Ekonomi	4	5 %
Pasca Sarjana	2	3 %
Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (LPPMP)	8	11 %
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)	3	4 %
Jumlah	76	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan data tersebut menunjukkan jumlah responden terbanyak adalah unit kerja Rektorat yaitu sebanyak 26 responden (33%). Sedangkan, unit kerja dengan responden paling sedikit terdapat di pascasarjana dengan jumlah responden 2 orang (3%). Kemudian, jumlah responden dari ketujuh fakultas memiliki jumlah yang beragam yaitu Fakultas Ilmu Pendidikan sebanyak 6 responden (8%), Fakultas Bahasa dan Seni sebanyak 5 responden (7%). Selanjutnya untuk Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam sebanyak 8 responden (11%), Fakultas Ilmu Sosial sebanyak 4 responden (5%), Fakultas Teknik sebanyak 6 responden (8%), Fakultas Ilmu Keolahragaan 5 responden (7%) serta untuk Fakultas Ekonomi sebanyak 4 responden (5%). Kemudian, Lembaga Pengembangan dan Penjaminan Mutu Pendidikan 8 responden (11%), Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat 3 responden (4%).

4. Status Pegawai

Data kelima yang dianalisis dalam statistik deskriptif adalah status pegawai karyawan. Berdasarkan pengembalian kuesioner, maka peneliti dapat menyajikan tabel tentang hasil statistik deskriptif status pegawai responden sebagai berikut:

Tabel 9. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah	Presentase
Tetap	56	74%
Kontrak	20	26%
Total	76	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi terdiri dari 52 pegawai tetap (74%) dan 24 pegawai kontrak(26%).

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Coba Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji intrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil

korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel *r product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0.05$ kemudian $n = 76$ sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,0256. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung $>$ r tabel = Valid dan r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 10. Hasil Validitas Data

Variabel	No Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	1	0,611	0,0256	Valid
	2	0,766		
	3	0,746		
	4	0,745		
	5	0,694		
	6	0,730		
	7	0,785		
	8	0,745		
	9	0,664		
	10	0,814		
	11	0,548		
	12	0,723		
	13	0,514		
Kepuasan Kerja	1	0,763	0,0256	Valid
	2	0,652		
	3	0,603		
	4	0,626		
	5	0,753		
	6	0,685		
	7	0,710		
	8	0,819		
	9	0,771		
	10	0,730		
	11	0,720		

Variabel	No Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan Kerja	12	0,795	0,2256	Valid
	13	0,733		
	14	0,819		
	15	0,834		
	16	0,716		
	17	0,654		
	18	0,819		
	19	0,495		
	20	0,817		
	21	0,597		
	22	0,757		
	23	0,592		
	24	0,437		
	25	0,554		
	26	0,610		
	27	0,679		
	28	0,554		
	29	0,738		
	30	0,796		
	Kinerja Karyawan	1		
2		0,534		
3		0,549		
4		0,716		
5		0,620		
6		0,671		
7		0,616		
8		0,507		
9		0,527		
10		0,570		

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Dari tabel uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau

kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* (α), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih besar ($>$) dari 0,70 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* (α) lebih kecil ($<$) 0,70 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 11. Hasil Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kompensasi	0,91	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,97	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,76	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

2. Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi *mean*, *median*, *modus* dan tabel frekuensi responden menurut kategori variabelnya. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Statitistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	76	26	52	37,05	6,11
Kepuasan Kerja	76	77	144	108,28	16,32
Kinerja Karyawan	76	26	40	31,93	2,99
Valid N	76				

Sumber : Data Primer yang diolah

Deskripsi data masing-masing variabel dengan menggunakan perhitungan distribusi frekuensi dan kecenderungan variabel secara rinci dapat dilihat dalam uraian berikut ini:

a. Kompensasi

Kuesioner Variabel Kompensasi oleh karyawan terdiri dari 13 item pertanyaan. Skor tertinggi yaitu 52, sedangkan skor terendah yaitu 26. *Mean* 37,05 dan Standar Deviasi 6,11. Jumlah Kelas interval dihitung dengan rumus *Sturges* diperoleh hasil 7,207 dan dibulatkan menjadi 7.

Dari data tersebut, dapat diperoleh Tabel Distribusi Frekuensi Data Keadilan Prosedural melalui perhitungan sebagai berikut (Sugiyono, 2007: 34):

a) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned}K &= 1 + 3,3 \text{ Log } 76 \\&= 1 + 3,3 (1,76) \\&= 1 + 6,207 \\&= 7,207 \\&\approx 7\end{aligned}$$

b) Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned}\text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\&= 52 - 26 \\&= 26\end{aligned}$$

c) Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang Kelas Interval} &= \text{rentang data} / \text{jumlah kelas} \\&= 26/7 \\&= 3,714 \\&\approx 4\end{aligned}$$

d) Menghitung Distribusi Kencenderungan Variabel

$$\begin{aligned}\text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min}) \\&= \frac{1}{2} (52 + 13) \\&= \frac{1}{2} (65) \\&= 32,5\end{aligned}$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (Sdi)} = 1/6 (X \text{ max} - X \text{ min})$$

$$= 1/6 (52 - 13)$$

$$= 1/6 (65)$$

$$= 6,5$$

Dari perhitungan di atas, maka dapat dikelompokkan sebagai berikut :

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No.	Interval Skor	Frekuensi
1	25-29	5
2	30-34	25
3	35-39	27
4	40-44	11
5	45-49	4
6	50-54	4
7	55-59	0
Jumlah		76

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Setelah mendapatkan distribusi frekuensi variabel, maka selanjutnya dapat menentukan kecenderungan variabel dalam beberapa kategori. Perhitungan di atas meliputi penentuan nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}), yang diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 32,5 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 6,5. Oleh karena itu dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Penentuan Kategori:

$$a) \text{ Tinggi} = > \{Mi + 1 SDi\}$$

$$= > \{32,5 + 1(6,5)\}$$

$$= > 39$$

$$b) \text{ Sedang} = \{Mi - 1 (SDi) \text{ s/d } \{Mi + 1 (SDi)\}$$

$$= \{32,5 - 1(6,5) \text{ s/d } \{32,5 + 1(6,5)\}$$

$$= 26 \text{ s/d } 39$$

$$c) \text{ Rendah} = < \{Mi - 1 SDi\}$$

$$= < \{32,5 - 1(6,5)\}$$

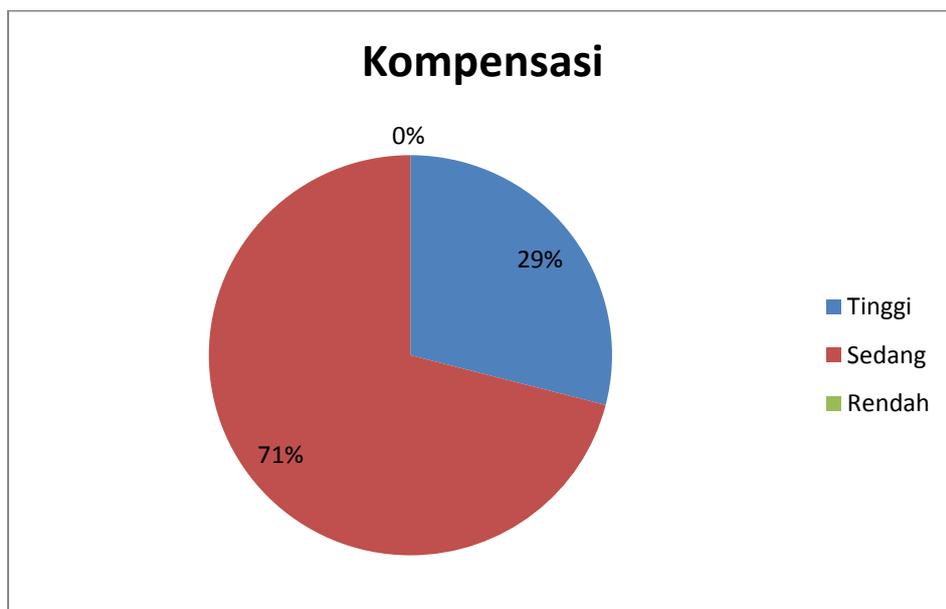
$$= < 26$$

Selanjutnya Variabel Kompensasi akan dikategorikan dalam tiga kategori berikut:

Tabel 14. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kompensasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	< 26	22	29%
3	Sedang	26 - 39	54	71%
4	Rendah	> 39	0	0%
Total			76	100%

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 3. Pie Chart Kecenderungan Data Variabel Kompensasi

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa data responden terbanyak memiliki kategori sedang sebesar 71% sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 21% responden. Pada kategori rendah, hanya terdapat 0% responden. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kompensasi di Universitas Negeri Yogyakarta berada pada kategori sedang.

b. Kepuasan Kerja

Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja oleh karyawan terdiri dari 36 item pertanyaan. Skor tertinggi yaitu 144, sedangkan skor terendah yaitu 77. *Mean* 37,05 dan Standar Deviasi 16,32. Jumlah Kelas interval dihitung dengan rumus *Sturges* diperoleh hasil 7,207 dan dibulatkan menjadi 7. Dari data tersebut, dapat diperoleh Tabel Distribusi Frekuensi

Data Keadilan Prosedural melalui perhitungan sebagai berikut

(Sugiyono, 2007: 34):

a) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } 76 \\ &= 1 + 3,3 (1,76) \\ &= 1 + 6,207 \\ &= 7,207 \\ &\approx 7 \end{aligned}$$

b) Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 144 - 77 \\ &= 67 \end{aligned}$$

c) Menentukan Panjang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \text{rentang data} / \text{jumlah kelas} \\ &= \frac{67}{7} \\ &= 9,571 \\ &\approx 10 \end{aligned}$$

d) Menghitung Distribusi Kecenderungan Variabel

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} + X \text{ min}) \\ &= \frac{1}{2} (144 + 36) \\ &= \frac{1}{2} (180) \\ &= 90 \end{aligned}$$

$$\text{Standar Deviasi Ideal (Sdi)} = 1/6 (X \text{ max} - X \text{ min})$$

$$= 1/6 (144 - 36)$$

$$= 1/6 (108)$$

$$= 18$$

Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No.	Interval Skor	Frekuensi
1	75-85	4
2	86-96	8
3	97-107	21
4	108-118	15
5	119-129	6
6	130-140	5
7	141-151	2
Jumlah		76

Setelah mendapatkan distribusi frekuensi variabel, maka selanjutnya dapat menentukan kecenderungan variabel dalam beberapa kategori. Perhitungan di atas meliputi penentuan nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimum (X_{\max}), yang diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 90 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 18. Oleh karena itu dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Penentuan Kategori:

a) Tinggi $= > \{M_i + 1 SD_i\}$

$$= > \{90 + 1(18)\} = > 108$$

$$\text{b) Sedang} = \{Mi - 1 (SDi) \text{ s/d } \{Mi + 1 (SDi)\}$$

$$= \{90 - 1(18) \text{ s/d } \{90 + 1(18)\}$$

$$= 72 \text{ s/d } 108$$

$$\text{c) Rendah} = < \{Mi - 1 SDi\}$$

$$= < \{90 - 1(18)\}$$

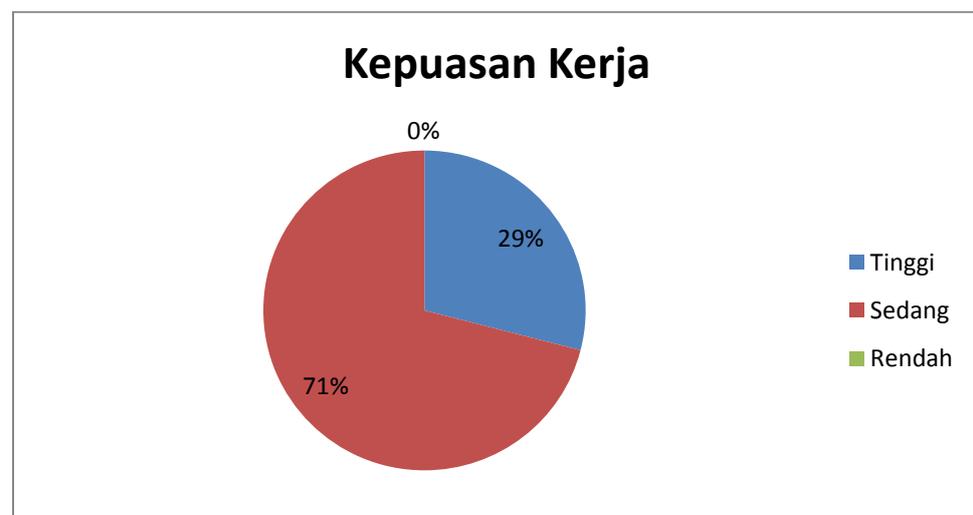
$$= < 72$$

Selanjutnya Variabel Kepuasan Kerja akan dikategorikan dalam tiga kategori berikut:

Tabel 16. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kerja

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	> 108	22	29%
2	Sedang	72 – 108	54	71%
3	Rendah	< 72	0	0%
Total			76	100%

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 4. Pie Chart Kecenderungan Data Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa data responden terbanyak memiliki kategori sedang sebesar 71% sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 21% responden. Pada kategori rendah, hanya terdapat 0% responden. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja di Universitas Negeri Yogyakarta berada pada kategori sedang.

c. Kinerja Karyawan

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan oleh karyawan terdiri dari 10 item pertanyaan. Skor tertinggi yaitu 40, sedangkan skor terendah yaitu 26. *Mean* 31,36 dan Standar Deviasi 2,94. Jumlah Kelas interval dihitung dengan rumus *Sturges* diperoleh hasil 7,207 dan dibulatkan menjadi 7. Dari data tersebut, dapat diperoleh Tabel Distribusi Frekuensi Data Keadilan Prosedural melalui perhitungan sebagai berikut (Sugiyono, 2007: 34):

a) Menentukan Jumlah Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \text{ Log } 76 \\ &= 1 + 3,3 (1,76) \\ &= 1 + 6,207 \\ &= 7,207 \approx 7 \end{aligned}$$

b) Menentukan Rentang Data

$$\begin{aligned} \text{Rentang Data} &= \text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum} \\ &= 40 - 26 \\ &= 14 \end{aligned}$$

c) Menentukan Panjang Kelas

Panjang Kelas Interval = rentang data / jumlah kelas

$$= \frac{14}{7}$$

$$= 2$$

d) Menghitung Distribusi Kencenderungan Variabel

Mean Ideal (Mi) = $\frac{1}{2}$ (X max + X min)

$$= \frac{1}{2} (40 + 10)$$

$$= \frac{1}{2} (50)$$

$$= 25$$

Standar Deviasi Ideal (Sdi) = $\frac{1}{6}$ (X max - X min)

$$= \frac{1}{6} (40 - 10)$$

$$= 5$$

Tabel 17. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

No.	Interval Skor	Frekuensi
1	25-27	1
2	28-30	19
3	31-33	32
4	34-36	9
5	37-39	6
6	40-42	1
7	43-45	0
Jumlah		76

Setelah mendapatkan distribusi frekuensi variabel, maka selanjutnya dapat menentukan kecenderungan variabel dalam beberapa kategori. Perhitungan di atas meliputi penentuan nilai minimum (X_{min}) dan nilai maksimum (X_{max}), yang diperoleh nilai rata-rata ideal (M_i) sebesar 25 dan standar deviasi (SD_i) sebesar 5. Oleh karena itu dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Penentuan Kategori:

$$a) \text{ Tinggi} = > \{M_i + 1 SD_i\}$$

$$= > \{25 + 1(5)\}$$

$$= > 30$$

$$b) \text{ Sedang} = \{M_i - 1 (SD_i) \text{ s/d } \{M_i + 1 (SD_i)\}$$

$$= \{25 - 1(5) \text{ s/d } \{25 + 1(5)\}$$

$$= 20 \text{ s/d } 30$$

$$c) \text{ Rendah} = < \{M_i - 1 SD_i\}$$

$$= < \{25 - 1(5)\}$$

$$= < 20$$

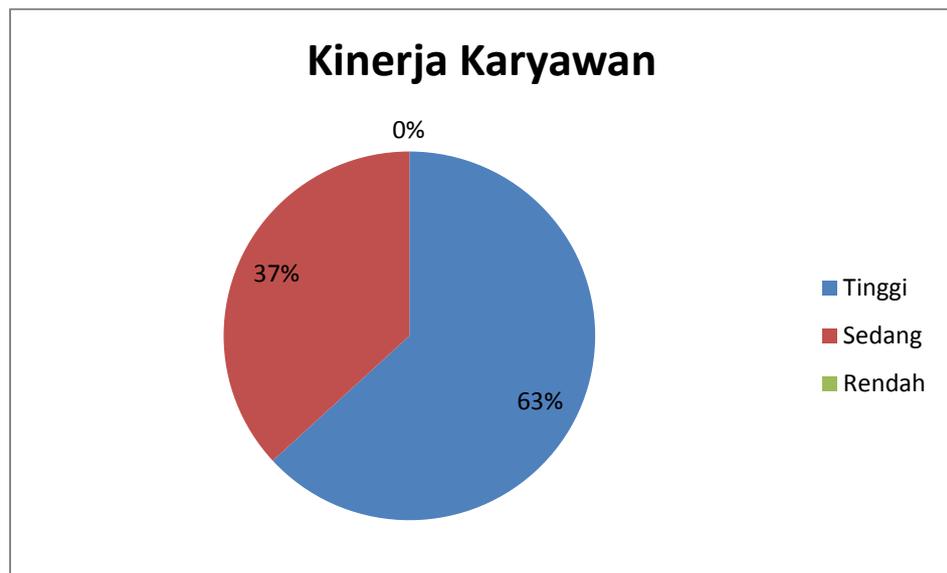
Selanjutnya Variabel Kinerja Karyawan akan dikategorikan dalam tiga kategori berikut:

Tabel 18. Kategori Kecenderungan Data Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
1	Tinggi	> 30	48	63%
2	Sedang	20-30	28	37%

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif
3	Rendah	< 30	0	0%
Total			76	100%

Sumber: Data primer yang diolah



Gambar 5. Pie Chart Kecenderungan Data Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa data responden terbanyak memiliki kategori tinggi sebesar 63% sedangkan pada kategori sedang sebanyak 37% responden. Pada kategori rendah, hanya terdapat 0% responden. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di Universitas Negeri Yogyakarta berada pada kategori tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik multikolinieritas, lineritas dan heteroskedasitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dengan menyelidiki besarnya interkorelasi antar variabel bebasnya. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*, yaitu jika *Tolerance Value* $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	0,456	1,062	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,513	1,062	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF $VIF \leq 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Kriteria yang diterapkan untuk pengujian linieritas adalah nilai signifikansi pada masing-masing variabel bebas lebih besar dari pada nilai taraf signifikansi 0,05 maka hubungan antarvariabel bebas dengan variabel terikat adalah linier. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Kompensasi (X_1) – Kinerja Karyawan (Y)	0,584	Linier
Kepuasan (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,462	Linier

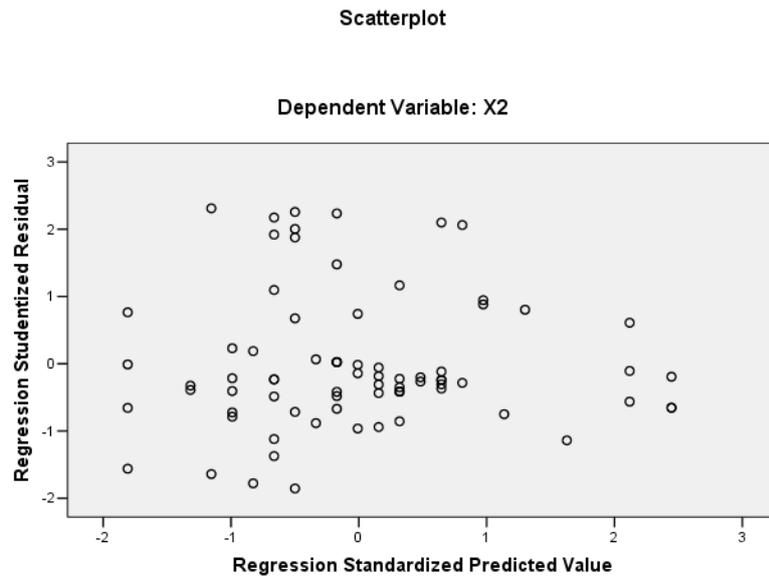
Dari hasil uji linieritas pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa kedua variabel independen di atas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga hal ini menunjukkan variabel penelitian memiliki hubungan linier.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke lainnya (Ghozali, 2011 : 139). Uji Heteroskedastisitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatterplot Diagram*.

1) Uji Heteroskedastisitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kurva *Scatterplot* berikut ini :

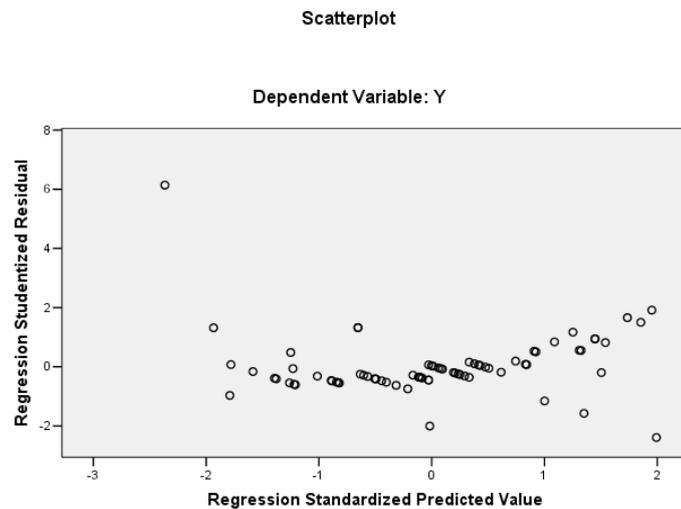


Gambar 6. Kurva *Scatterplot* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada kurva *scatterplot* memperlihatkan semua titik dari setiap pasangan variabel tidak memiliki pola tertentu. Hal ini menggambarkan residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga disebut heteroskedastisitas.

2) Uji Heteroskedastisitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kurva *Scatterplot* berikut ini :



Gambar 7. Kurva *Scatterplot* Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pada kurva *scatterplot* memperlihatkan semua titik dari setiap pasangan variabel tidak memiliki pola tertentu. Hal ini menggambarkan residual berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga disebut heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis satu digunakan analisis regresi sederhana yang berfungsi untuk memprediksi ada atau tidaknya hubungan kausal variabel dan variabel dependen. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 21. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Constant</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	R	R²	<i>R Square</i>	t hitung	F	<i>Sig</i>
84,381	0,645	0,242	0,058	0,046	2,142	4,589	0,035

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 23 dapat dibuat suatu persamaan untuk hipotesis 1 (H1), yaitu:

$$Y = 84,381 + 0,645 X_1$$

Dengan melihat nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,645 artinya terdapat hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan semakin tinggi Kompensasi maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan. Nilai R sebesar 0,242 yang berarti mendekati 0, nilai R semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai R semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Nilai R sebesar 0,242 menggambarkan bahwa hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan lemah. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,058 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan yang dijelaskan oleh Kompensasi sebesar 5,8%, sedangkan sisanya 94,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian ini.

Dari *analysis of variance* (ANOVA) dapat diketahui nilai statistik F hitung sebesar 4,589 dan F tabel dari sampel yang berjumlah 76 sebesar 3,97 dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 yang berarti signifikan, sedangkan nilai t hitung sebesar 2,142 (di atas nilai t tabel yaitu 1,991)

mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,035 lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Berdasarkan nilai koefisien regresi (0,645), $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,589 > 3,97$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,142 > 1,991$) maka H1 diterima yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Hipotesis 2

H2 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Untuk menguji adanya variabel residual ini maka digunakan analisis jalur yang berfungsi membuktikan Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja. Apabila setelah memasukkan variabel Kepuasan Kerja pengaruh variabel X terhadap Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel Kepuasan Kerja) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel Kepuasan Kerja dalam model persamaan regresi tetapi mengalami penurunan koefisien regresi, maka Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Kemudian, untuk mengetahui tingkat signifikan apabila pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara

langsung, maka kepuasan kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. Hasil yang diperoleh dari analisis regresi Kompensasi dengan Kepuasan Kerja dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 22. Ringkasan Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient</i>		t_{hitung}	Sig.	r	R square
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>				
Konstan	13,461	1,838	7,324	0,000		
Kompensasi	0,223	0,038	5,864	0,000	0,942	0,573
Kepuasan Kerja	0,094	0,014	6,595	0,000	0,942	0,573

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (KK)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut :

Gambar 8. Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

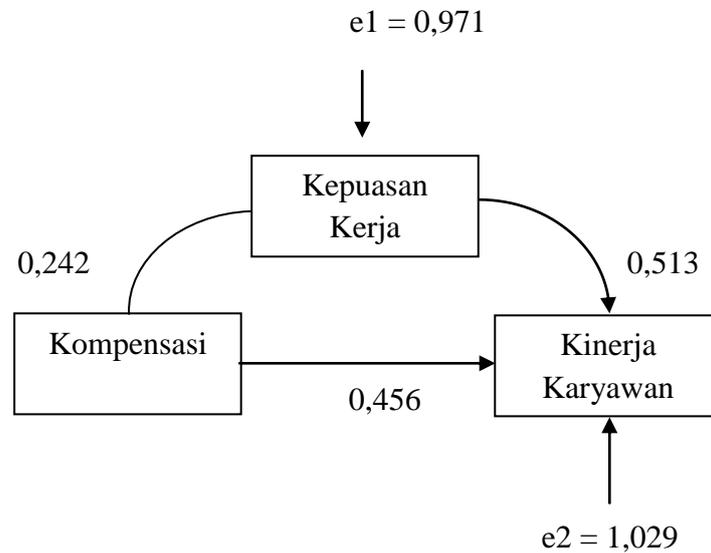


Diagram jalur di atas menunjukkan anak panah dari e1 ke Kepuasan Kerja yang menunjukkan jumlah *variance* variabel Kepuasan Kerja yang tidak dijelaskan oleh Kompensasi. Kemudian anak panah dari e2 menuju Kinerja Karyawan menunjukkan *variance* Kinerja Karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja. Besarnya e1 dan e2 dapat diperoleh rumus $\sqrt{1 - R^2}$, dengan persamaan:

$$\text{Kepuasan Kerja} = \alpha + p_2 (\text{Kompensasi}) + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja Karyawan} &= \alpha + \text{Kompensasi} + p_3 (\text{Kepuasan Kerja}) \\ &+ e_2 \dots \dots \dots (2) \end{aligned}$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - 0,058^2} = 0,971$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - 0,058^2} = 1,029$$

Pengaruh langsung (Kompensasi → Kepuasan Kerja)	= 0,456
Pengaruh tidak langsung (Kompensasi → Kepuasan → Kinerja)	= 0,154
	_____ +
Pengaruh total	= 0,610

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,456. Sementara pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yaitu $0,301 \times 0,513 = 0,154$. Untuk mencari tahu variabel residual kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, maka dihitung terlebih dahulu nilai t hitung yang dibandingkan dengan t tabel. Besarnya t yaitu didapat melalui perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Sp_{2p3} &= \frac{P3^2 Sp_{3^2} + P2^2 Sp_{3^2} + Sp_{2^2} Sp_{3^2}}{0,513 \ 0,014 + 0,242 \ 0,014 - (0,301)(0,014)} \\
 &= \frac{0,007182 + 0,003388 - 0,004214}{0,006356} \\
 &= 0,79724525711979 \\
 &= 0,0798
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui Sp_{2p3} , maka dicari besarnya t dengan cara sebagai berikut :

$$t = \frac{P2P3}{SP2P3} = \frac{0,154}{0,079} = 1,949$$

$$\begin{array}{ccc}
 t_{\text{hitung}} & & t_{\text{table}} \\
 \mathbf{1,949} & > & \mathbf{1,1991}
 \end{array}$$

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa besarnya t hitung 1,949 lebih besar ($>$) daripada t tabel yaitu 1,1991. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun, dikarenakan pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

D. Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta, dapat dibuat pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin tinggi Kinerja Karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY. Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = 84,381 + 0,645 X_1$.

Harga t hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t tabel 1,991, maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi.

Dalam penelitian ini, item tertinggi mengenai variabel kinerja karyawan terkait pada item nomer 8 (delapan) yaitu pada ketidakmampuan karyawan dalam memanfaatkan waktu dengan baik. Hal ini dapat terlihat dari nilai terendah pada item pertanyaan variabel kinerjayaitu pada nomer 5 (dua) dimana item tersebut menjelaskan bahwa jabatan dan fungsi didalam instansi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, karyawan bagian keuangan dan

akuntansi UNY belum dapat memanfaatkan waktu dengan baik sehingga jabatan dan fungsi dalam instansi tidak digunakan dengan baik.

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan mengenai tidak dapat memanfaatkan waktu untuk mendapatkan hasil kerja yang baik akan berdampak negatif terhadap instansi dalam pencapaian tujuan dari instansi. Tujuan dari instansi tersebut misalnya tercapainya semua standar kinerja dengan baik, tercapainya laporan keuangan yang tepat waktu sehingga akan menghasilkan keputusan keputusan penting secara tepat. Dengan harapan pekerjaan yang demikian, maka harus ada faktor eksternal yang mendorong agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam hal ini UNY harusnya memperhatikan mengenai kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dari karyawan. Pada hasil penelitian ini ditemukan item terendah pada variabel kompensasi terletak pada item pertanyaan nomer 3 (tiga) mengenai besarnya kenaikan gaji yang diberikan yang seharusnya sudah dengan kondisi ekonomi saat ini dan resiko pekerjaan yang dihadapi. Kompensasi yang diberikan harusnya dapat memenuhi kebutuhan dari karyawan secara baik, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan tujuan instansi dapat tercapai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Pengujian hipotesis kedua menjelaskan

adanya pengaruh tidak langsung yang nilainya lebih rendah dari pengaruh langsung. Hal tersebut berarti pada penelitian yang dilakukan memiliki pengaruh langsung yang kuat. Hal ini berarti variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagaimana (*partial mediation*). Dari perhitungan *Path Analysis*, dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Hasil ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang terdapat pengaruh positif dan signifikan seperti yang sudah dijelaskan pada pembahasan hipotesis 1 (satu). Dalam penelitian Rani Mariam (2009) mengenai gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan secara positif berpengaruh. Instansi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja untuk kinerja karyawan yang baik dalam instansi. Selain itu disebutkan bahwa faktor faktor lain dalam adanya pemberian pemahaman dan apresiasi terhadap karyawan dengan memberikan kesempatan promosi, serta kesempatan berpartisipasi dan terlibat dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan juga penting.

Dalam penelitian ini, karyawan bagian keuangan dan akuntansi di UNY memiliki permasalahan internal karyawan yang tidak berani diungkapkan dalam forum formal. Hal itu dikarenakan beberapa hal yang menyebabkan karyawan takut atau segan dalam mengungkapkan

ketidakpuasannya dalam bekerja. Faktor tersebut yaitu mengenai peran atasan yang kurang mengayomi bawahannya sehingga karyawan segan untuk mengungkapkan perasaan ketidaksukaan atau ketidakpuasannya. Seorang atasan seharusnya mampu memberikan perasaan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan akan merasa leluasa untuk memberikan pendapat secara terbuka. Permasalahan ini akan menyebabkan karyawan merasa tidak puas dan pada akhirnya akan berakibat negatif pada kinerja karyawan.

Dalam hal ini, dapat diambil kesimpulan bahwa sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, kompensasi dan kepuasan kerja di bagian keuangan dan akuntansi UNY berada pada kategori sedang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kondisi kinerja karyawan masih pada kategori yang baik. Hal itu dikarenakan karyawan bagian keuangan dan akuntansi mempunyai semangat kerja yang tinggi dengan memanfaatkan waktu dengan baik. Selain itu, dikarenakan variabel kinerja merupakan variabel yang bersifat subjektif, maka penilaian yang diberikan juga bersifat subjektif.

E. Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan yang mungkin dapat berpengaruh pada hasil penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu subjek penelitian saja yaitu di Universitas Negeri Yogyakarta dan difokuskan pada pegawai bagian

keuangan dan akuntansi, sehingga pembaca harus berhati-hati dalam menggeneralisasikan hasil penelitian ini.

2. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan hanya menggambarkan pendapat pegawai Universitas Negeri Yogyakarta terhadap kinerja mereka, dan peneliti tidak bisa mengontrol jawaban responden sehingga memungkinkan data yang dihasilkan mempunyai kesempatan terjadinya bias.
3. Daftar pertanyaan pada variabel Kompensasi tidak diukur melalui jumlah besarnya kompensasi, tetapi lebih merupakan pertanyaan mengenai pendapat cukup atau tidak cukup kompensasi yang diterima karyawan sesuai dengan kebutuhan.
4. Kurang tajamnya kajian survei pada pendahuluan yang menyebabkan permasalahan yang timbul kurang begitu jelas.
5. Adanya rumusan permasalahan yang kurang baik pada instrumen penelitian, menyebabkan jawaban yang diberikan responden menjadi kurang maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,142 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991.
- b. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,991 serta koefisien mediasi 0,154. Sehingga dapat ditarik disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

2. Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

- a. Instansi (atasan) diharapkan dapat mengayomi karyawan dengan baik sehingga karyawan memberikan pendapat secara terbuka kepada atasan akan permasalahan yang terjadi didalam instansi dan atasan dapat membantu menyelesaikan permasalahan sehingga karyawan terhindar dari perasaan tidak nyaman yang akan berdampak negatif pada kinerja karyawan.
- b. Pengambil keputusan (atasan) diharapkan dapat bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya dengan kata lain berani mengakui kesalahan akan keputusan yang diambil.
- c. Pada faktor kepuasan kerja masih perlu peningkatan penghargaan dari instansi kepada karyawan yang dapat berbentuk kompensasi maupun bonus. Selain itu, perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan adil. Dengan demikian, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian diharapkan dapat menggunakan subjek lebih dari satu ataupun membandingkan antara satu perusahaan dengan perusahaan lain seperti perusahaan swasta dan instansi negeri, sehingga data penelitian lebih variatif dan kemampuan generalisasi lebih baik.
- b. Dalam Penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti lebih memperhatikan pertanyaan yang diajukan sehingga tidak menimbulkan bias dengan memberikan pertanyaan kepada pihak kedua atau atasan yang mengetahui hasil kerja dari responden.
- c. Dalam penelitian selanjutnya peneliti sebaiknya memperhatikan instrumen yang digunakan dengan cara, misalnya membuat kuesioner yang menarik atau berwarna, memberikan hadiah untuk responden, dan lain hal sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony dan Govindarajan. (2003). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Augusty, Ferdinand. (2010). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Pendidikan Penelitian untuk Ilmu Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Dessler, Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo..
- Dewanti, Kartika. (2001). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Absensi Karyawan PT BPR Daya Ekonomi Pakem". *Tesis Tidak diterbitkan*. Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Dharma, Surya. (2004). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Progam Pascasarjana FISIP.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41
- Eko Muryanto. (2011). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi tidak diterbitkan*. UNS
- Eva Kris Diana Devi. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT Semeru Karya Buana Semarang)". *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Fadhililah Dali Putra. (2014). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Windika Utama Semarang)". *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T., Hani. (1994). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Bela. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2002). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2004). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T., Hani. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartono. (2002). "Pengaruh Kepuasan Komunikasi Dalam Kegiatan Perusahaan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Kantor Inspeksi PT Bank RI (Persero) Denpasar". *Thesis Tidak Diterbitkan*. Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, SP. Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara,
- Kreitner R, & Kinicky, A. (2010). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill,
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. 8 th edition. New York: McGraw-Hill.

- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Salemba Empat
- Milkovich, George and Jerry Newman. (2008). *Compensation*. USA: Ninth Edition.
- Mulyadi. (2008). *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat
- Nadhiroh, Rani. (2009). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero)". *Thesis*. Progam Studi Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Poerwanto, Hendara. (2000). "Membangun Sistem Kompensasi *Value-chain*. Usahawan". No.12 TH XXIX, Desember, hal 3-11
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rivai Veithzal & Jauvani Ella. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rizky Suprana. (2012). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)". *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. (2003), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- S.R.Soemarso. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Research Method For Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagan, S.P. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. (2001). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarwati Retnaningsih, SE. (2007). "Analisis Pengaruh Kedilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang)". *Thesis*. Universitas Diponegoro.

- Sugiyono dan Wibowo. (2002). *Statistik Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Supriyono. (2007). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2009). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Umar, Husein. (2004). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Edisi Revisi dan Perluasan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, Bonussyeani. (2009). "Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah Kerja". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Volume 6- (Nomor 1)

LAMPIRAN

- 1. Surat Ijin Penelitian**
- 2. Kuesioner Penelitian**
- 3. Lampiran Data Responden**
- 4. Rekap Data Kinerja Karyawan**
- 5. Rekap Data Kompensasi**
- 6. Rekap Data Kepuasan Kerja**
- 7. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja**
- 8. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kompensasi**
- 9. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan Kerja**
- 10. Statistik Deskriptif**
- 11. Hasil Uji Multikolonieritas**
- 12. Hasil Uji Linieritas**
- 13. Hasil Uji Regresi Sederhana**

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 55281
Telp. (0274) 586168 Ext. 817 Fax. (0274) 554902
Website : <http://www.fe.uny.ac.id> e-mail : fe@uny.ac.id

Nomor : [97] /UN34.18/LT/2015 23 Oktober 2015
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth.

Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY
Jalan Colombo No.1 Yogyakarta
Yogyakarta

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Pendidikan Akuntansi angkatan tahun 2012 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Nurul Hidayah
NIM : 12812141019
Jurusan/Prodi : Pendidikan Akuntansi / Akuntansi
Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kdasus pada Karyawan Bagian Keuangan Universitas Negeri Yogyakarta)

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,

Drs. Nurhadi, M.M.
NIP. 19550101 198103 1 006

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY
Ditempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Karyawan bagian keuangan dan akuntansi yang saya hormati, dalam rangka penyelesaian Skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta), saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Hidayah
NIM : 12812141019
Jurusan/Fak : Akuntansi S1 / Fakultas Ekonomi
Instansi : Universitas Negeri Yogyakarta

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner dari pertanyaan atau pernyataan yang tertera pada angket penelitian. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh pihak lain kecuali peneliti sendiri.

Bantuan atas kesedian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, Februari 2016
Hormat saya,

Nurul Hidayah

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Anda dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pertanyaan di dalam angket dengan cermat.
3. Berikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi Anda.
4. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
5. Pilihan yang tersedia:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : 20-30 th 31-40 th

: 41-50 th > 50 th

Unit : FE FIS FIP

FIK FBS FMIPA

FT LPPM LPPMP

Rektorat PPs

Status Kepegawaian : PNS Kontrak

I. Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Sebisa mungkin saya menghemat anggaran dalam melakukan pekerjaan saya.				
2	Saya menganggap ketercapaian hasil pekerjaan sangat penting dalam bekerja.				
3	Saya tidak selalu mengupayakan waktu pencapaian target pekerjaan.				
4	Saya bekerja sesuai dengan fungsi saya dalam instansi.				
5	Jabatan saya dalam instansi, saya pergunakan sebaik-baiknya dalam mencapai tujuan instansi.				
6	Saya konsisten menjalankan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang digariskan				
7	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.				
8	Saya tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik.				
9	Saya menyelesaikan pekerjaan segera pada hari itu juga.				
10	Jika ada waktu, saya juga mengerjakan pekerjaan untuk esok hari daripada membuang waktu.				

II. Kompensasi

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.				
2	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.				
3	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini.				
4	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi.				

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
5	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.				
6	Instansi telah menyediakan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai.				
7	Kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.				
8	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja				
9	Istansi memberikan tunjangan rekreasi kepada karyawannya.				
10	Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.				
11	Instansi tidak memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi.				
12	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan.				
13	Instansi tidak memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan.				

III. Kepuasan Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.				
2	Kenaikan gaji yang saya terima tidak seberapa dan jarak kenaikan gaji terdahulu terlalu lama.				
3	Saya merasa dihargai oleh instansi ketika saya berfikir mengenai apa yang instansi "bayarkan atau berikan" pada saya.				
4	Saya puas dengan kesempatan dalam mendapatkan kenaikan gaji				
5	Kemungkinan saya mendapat kesempatan promosi pekerjaan sangat kecil.				

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
6.	Orang-orang dapat maju disini secepat mereka berada di tempat lain.				
7	Orang yang melakukan tugasnya dengan baik akan memperoleh kesempatan yang sama untuk dipromosikan.				
8	Saya puas dengan kesempatan dalam mendapatkan promosi.				
9	Atasan saya sangat kompeten dalam melakukan pekerjaan.				
10	Atasan saya bersikap adil terhadap saya.				
11	Atasan saya kurang perhatian terhadap perasaan bawahannya.				
12	Saya menyukai cara kerja atasan saya.				
13	Saya puas dengan manfaat yang saya dapatkan dari pekerjaan				
14	Keuntungan yang saya dapat sama baiknya seperti instansi lain tawarkan.				
15	Keuntungan yang kami dapatkan secara keseluruhan adil.				
16	Ada beberapa tunjangan yang seharusnya kami dapatkan, tetapi tidak kami dapatkan				
17	Saya melakukan pekerjaan dengan baik, maka saya mendapatkan gaji yang seharusnya saya dapatkan.				
18	Saya tidak merasa pekerjaan saya diapresiasi.				
19	Sangat sedikit imbalan bagi mereka yang bekerja disini.				
20	Terdapat banyak kompensasi bagi orang-orang yang bekerja disini.				
21	Tidak banyak aturan dan prosedur yang membuat pekerjaan bertambah sulit				
22	Usaha-usaha saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik terhalang oleh birokrasi				
23	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus saya lakukan.				
24	Beban kerja saya terlalu banyak				
25	Saya menyukai teman sekerja saya.				
26	Saya merasa harus bekerja lebih keras karena ketidakmampuan orang lain yang bekerja dengan saya.				
27	Saya menikmati bekerja dengan rekan kerja saya.				

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
28	Ada terlalu banyak percekocokan dan pertengkaran diinstansi tempat saya bekerja.				
29	Saya merasa pekerjaan saya berarti.				
30	Saya menyukai hal-hal yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.				
31	Saya merasa bangga dalam melakukan pekerjaan saya.				
32	Pekerjaan saya sangat menyenangkan.				
33	Komunikasi sepertinya berjalan dengan baik di perusahaan ini.				
34	Tujuan dari organisasi ini tidak jelas bagi saya.				
35	Terkadang saya tidak mengetahui apa yang sedang terjadi pada organisasi.				
36	Tugas-tugas dalam pekerjaan dijelaskan dengan baik.				

Mohon diperiksa sekali lagi daftar pertanyaan yang diberikan, sehingga tidak ada nomor yang terlewatkan.

Terima Kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i

Lampiran 3. Lampiran Data Responden

No Responden	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Unit Kerja	Status Kepegawaian
1	Laki-laki	20-30	FE	Kontrak
2	Laki-laki	31-40	FE	Tetap
3	Perempuan	41-50	FE	Tetap
4	Perempuan	31-40	FE	Tetap
5	Laki-laki	41-50	FT	Tetap
6	Laki-laki	41-50	FT	Tetap
7	Perempuan	31-40	FT	Kontrak
8	Perempuan	41-50	FT	Tetap
9	Perempuan	>50	FT	Tetap
10	Perempuan	20-30	FT	Kontrak
11	Laki-laki	41-50	LPPMP	Tetap
12	Laki-laki	>50	LPPMP	Tetap
13	Laki-laki	41-50	LPPMP	Tetap
14	Perempuan	20-30	LPPMP	Kontrak
15	Perempuan	20-30	LPPMP	Kontrak
16	Perempuan	>50	LPPMP	Tetap
17	Laki-laki	31-40	LPPMP	Kontrak
18	Perempuan	41-50	LPPMP	Tetap
19	Perempuan	>50	FIK	Tetap
20	Perempuan	31-40	FIK	Kontrak
21	Perempuan	41-50	FIK	Tetap
22	Laki-laki	>50	FIK	Tetap
23	Laki-laki	41-50	FIK	Tetap
24	Perempuan	>50	FBS	Tetap
25	Perempuan	31-40	FBS	Kontrak
26	Perempuan	20-30	FBS	Kontrak
27	Laki-laki	>50	FBS	Tetap
28	Laki-laki	>50	FBS	Tetap
29	Perempuan	41-50	FIP	Kontrak
30	Perempuan	41-50	FIP	Tetap
31	Perempuan	41-50	FIP	Tetap
32	Perempuan	41-50	FIP	Tetap
33	Laki-laki	41-50	FIP	Tetap
34	Laki-laki	20-30	FIP	Kontrak
35	Perempuan	31-40	LPPM	Tetap

36	Perempuan	20-30	LPPM	Tetap
37	Laki-laki	41-50	LPPM	Tetap
38	Perempuan	>50	FIS	Tetap
39	Perempuan	41-50	FIS	Tetap
40	Perempuan	20-30	FIS	Kontrak
41	Laki-laki	31-40	FIS	Kontrak
42	Laki-laki	41-50	FMIPA	Tetap
43	Laki-laki	20-30	FMIPA	Kontrak
44	Perempuan	41-50	FMIPA	Tetap
45	Perempuan	41-50	FMIPA	Tetap
46	Laki-laki	31-40	FMIPA	Kontrak
47	Perempuan	20-30	FMIPA	Kontrak
48	Laki-laki	>50	FMIPA	Tetap
49	Laki-laki	>50	FMIPA	Tetap
50	Laki-laki	>50	Rektorat	Tetap
51	Laki-laki	41-50	Rektorat	Tetap
52	Laki-laki	>50	Rektorat	Tetap
53	Laki-laki	41-50	Rektorat	Tetap
54	Laki-laki	31-40	Rektorat	Kontrak
55	Laki-laki	20-30	Rektorat	Kontrak
56	Laki-laki	20-30	Rektorat	Kontrak
57	Laki-laki	20-30	Rektorat	Kontrak
58	Laki-laki	20-30	Rektorat	Tetap
59	Perempuan	31-40	Rektorat	Kontrak
60	Laki-laki	41-50	Rektorat	Tetap
61	Laki-laki	31-40	Rektorat	Kontrak
62	Perempuan	31-40	Rektorat	Tetap
63	Laki-laki	41-50	Rektorat	Tetap
64	Perempuan	20-30	Rektorat	Kontrak
65	Perempuan	31-40	Rektorat	Kontrak
66	Laki-laki	31-40	Rektorat	Tetap
67	Perempuan	31-40	Rektorat	Kontrak
68	Perempuan	41-50	Rektorat	Tetap
69	Laki-laki	41-50	Rektorat	Tetap
70	Perempuan	31-40	Rektorat	Tetap
71	Laki-laki	20-30	Rektorat	Kontrak
72	Perempuan	20-30	Rektorat	Tetap
73	Perempuan	20-30	Rektorat	Kontrak
74	Perempuan	31-40	Rektorat	Kontrak

75	Perempuan	41-50	PascaSarjana	Tetap
76	Perempuan	41-50	PascaSarjana	Kontrak
Total	76			

Lampiran 4. Rekap Data Kinerja

Responden	Butir Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	32
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	31
5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30
6	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33
7	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
8	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
12	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33
13	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	32
14	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
15	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	28
20	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
22	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
24	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	30
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29

Responden	Butir Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
26	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
27	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29
32	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	30
33	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
34	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	33
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	32
38	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
39	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
40	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
41	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	33
42	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	36
44	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	30
45	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29
48	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
49	3	3	1	3	3	4	3	2	3	3	28
50	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33
51	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
52	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
53	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34
54	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	37
55	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	37
56	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	34

Responden	Butir Soal										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
57	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
58	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36
59	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
60	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	31
61	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	26
62	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	33
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
64	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
65	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28
66	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	32
67	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
68	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
69	3	4	1	4	4	4	3	3	3	3	32
70	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	35
71	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	35
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
73	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	36
74	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
75	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	35
76	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	28
Total	253	266	220	242	251	244	247	236	232	236	2427

Lampiran 5. Rekap Data Kompensasi

Res Pon den	Butir Soal													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	31
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	50
4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	36
5	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	31
6	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	42
7	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	41
8	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
9	3	3	3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	42
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	41
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	37
13	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	38
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	38
16	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	33
17	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	29
18	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	35
19	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	31
20	3	1	2	2	2	3	1	3	2	3	4	3	3	32
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
22	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	31
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	37
24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	36
25	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	33

Res Pon den	Butir Soal													Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	36
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
58	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	36
59	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	36
60	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	36
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
62	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	47
63	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	32
64	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	34
65	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	29
66	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	43
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	40
68	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	33
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
70	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34
71	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	33
72	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	39
73	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	34
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
75	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	45
76	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	33
Total	223	207	212	213	205	229	205	240	216	217	207	229	213	2816

Lampiran 6. Rekap Data Kepuasan Kerja

Responden	Butir Soal											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	4	1	4	4	3	3	3	3	3	3
6	3	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3
7	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3
8	3	2	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	1	3	1	4	2	3	3	3	4	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3
17	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3
18	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
19	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
22	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2

Responden	Butir Soal											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
62	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
65	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
66	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
67	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3
68	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	2	1	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
76	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
Total	233	203	229	226	221	217	235	223	230	232	224	231

Responden	Butir Soal											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2
6	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2
7	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	2	1
8	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	1	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
13		3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
14	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
15	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
17	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
18	2	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2
19	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
22	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
23	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
24	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2
25	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3

Responden	Butir Soal											
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
58	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
62	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
65	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
66	4	3	4	2	4	4	1	4	3	4	2	3
67	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
68	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
69	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
72	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
75	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
76	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	4
Total	234	225	223	210	240	224	206	224	227	225	202	209

Respon den	Butir Soal												Total
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	126
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	101
3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	115
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
6	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107
7	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	106
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	107
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
10	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	115
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	144
12	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	120
13	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	106
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103
15	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	104
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	97
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	93
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	93
20	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	77
21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	103
22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	92
23	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	106
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
25	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	88

Res Pon den	Butir Soal												Total
	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	143
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
61	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	91
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	97
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	136
65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	98
66	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	127
67	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	106
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	123
69	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
70	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	138
71	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
72	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	96
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
75	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	126
76	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	1	84
Total	244	232	240	244	243	247	244	243	239	245	226	230	8230

Lampiran 7. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kinerja Karyawan

A. Uji Validitas

Correlations

		KIN 1	KIN 2	KIN 3	KIN 4	KIN 5	KIN 6	KIN 7	KIN 8	KIN 9	KIN 10	Y
KIN1	Pearson Correlation	1	.263*	.245*	.161	.020	.132	.193	.142	.148	.358**	.454**
	Sig. (2-tailed)		.022	.033	.165	.862	.255	.096	.222	.201	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN2	Pearson Correlation	.263*	1	.221	.330**	.209	.240*	.179	.167	.165	.326**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.022		.055	.004	.070	.037	.122	.148	.155	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN3	Pearson Correlation	.245*	.221	1	.163	.051	.063	.316**	.383**	.103	.431**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.033	.055		.159	.661	.592	.005	.001	.377	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN4	Pearson Correlation	.161	.330**	.163	1	.633**	.668**	.329**	.146	.395**	.366**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.165	.004	.159		.000	.000	.004	.208	.000	.001	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN5	Pearson Correlation	.020	.209	.051	.633**	1	.570**	.411**	.187	.364**	.126	.620**
	Sig. (2-tailed)	.862	.070	.661	.000		.000	.000	.105	.001	.279	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN6	Pearson Correlation	.132	.240*	.063	.668**	.570**	1	.309**	.225	.397**	.355**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.255	.037	.592	.000	.000		.007	.051	.000	.002	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN7	Pearson Correlation	.193	.179	.316**	.329**	.411**	.309**	1	.225	.353**	.262*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.096	.122	.005	.004	.000	.007		.051	.002	.022	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN8	Pearson Correlation	.142	.167	.383**	.146	.187	.225	.225	1	.076	.155	.507**
	Sig. (2-tailed)	.222	.148	.001	.208	.105	.051	.051		.513	.182	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN9	Pearson Correlation	.148	.165	.103	.395**	.364**	.397**	.353**	.076	1	.149	.527**
	Sig. (2-tailed)	.201	.155	.377	.000	.001	.000	.002	.513		.200	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KIN10	Pearson Correlation	.358**	.326**	.431**	.366**	.126	.355**	.262*	.155	.149	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.001	.279	.002	.022	.182	.200		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y	Pearson Correlation	.454**	.534**	.549**	.716**	.620**	.671**	.616**	.507**	.527**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Lampiran 8. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kompensasi

A. Uji Validitas

Correlations

		KO M1	KO M2	KO M3	KO M4	KO M5	KO M6	KO M7	KO M8	KO M9	KO M10	KO M11	KO M12	KO M13	X1
KOM1	Pearson Correlation	1	.629**	.513**	.405**	.388**	.410**	.408**	.429**	.301**	.438**	.184	.349**	.152	.611**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.008	.000	.112	.002	.191	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM2	Pearson Correlation	.629**	1	.586**	.671**	.568**	.452**	.597**	.508**	.435**	.564**	.213	.529**	.173	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.065	.000	.135	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM3	Pearson Correlation	.513**	.586**	1	.557**	.523**	.475**	.625**	.441**	.398**	.459**	.355**	.461**	.294**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.010	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM4	Pearson Correlation	.405**	.671**	.557**	1	.603**	.553**	.607**	.474**	.464**	.567**	.170	.563**	.136	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.142	.000	.241	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM5	Pearson Correlation	.388**	.568**	.523**	.603**	1	.414**	.651**	.480**	.301**	.550**	.129	.467**	.187	.694**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.008	.000	.265	.000	.107	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM6	Pearson Correlation	.410**	.452**	.475**	.553**	.414**	1	.612**	.643**	.488**	.590**	.366**	.486**	.290**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.011	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM7	Pearson Correlation	.408**	.597**	.625**	.607**	.651**	.612**	1	.574**	.521**	.547**	.257*	.461**	.249*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.025	.000	.030	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM8	Pearson Correlation	.429**	.508**	.441**	.474**	.480**	.643**	.574**	1	.433**	.599**	.421**	.586**	.323**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM9	Pearson Correlation	.301**	.435**	.398**	.464**	.301**	.488**	.521**	.433**	1	.551**	.251*	.591**	.298**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000		.000	.029	.000	.009	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM10	Pearson Correlation	.438**	.564**	.459**	.567**	.550**	.590**	.547**	.599**	.551**	1	.482**	.644**	.459**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM11	Pearson Correlation	.184	.213	.355**	.170	.129	.366**	.257*	.421**	.251*	.482**	1	.284*	.792**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.112	.065	.002	.142	.265	.001	.025	.000	.029	.000		.013	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM12	Pearson Correlation	.349**	.529**	.461**	.563**	.467**	.486**	.461**	.586**	.591**	.644**	.284*	1	.217	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.013		.060	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
KOM13	Pearson Correlation	.152	.173	.294**	.136	.187	.290*	.249*	.323**	.298**	.459**	.792**	.217	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.191	.135	.010	.241	.107	.011	.030	.004	.009	.000	.000	.060		.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X1	Pearson Correlation	.611**	.766**	.746**	.745**	.694**	.730**	.785**	.745**	.664**	.814**	.548**	.723**	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. Uji Reliabilitas**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	13

Lampiran 9. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Kepuasan

A. Uji Validitas

		Kepuasan Kerja
KEP 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.763(**) .000 76
KEP 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.652(**) .000 76
KEP 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.603(**) .000 76
KEP 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.626(**) .000 76
KEP 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.753(**) .000 76
KEP 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.685(**) .000 76
KEP 7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.710(**) .000 76
KEP 8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.819(**) .000 76
KEP 9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.771(**) .000 76
KEP 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.730(**) .000 76
KEP 11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.720(**) .000 76
KEP 12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.795(**) .000 76
KEP 13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.733(**) .000 76
KEP 14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.819(**) .000 76
KEP 15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.834(**) .000 76
KEP 16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.716(**) .000 76

KEP 17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.654(**) .000 76
KEP 18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.819(**) .000 76
KEP 19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.495(**) .000 76
KEP 20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.817(**) .000 76
KEP 21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.597(**) .000 76
KEP 22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.757(**) .000 76
KEP 23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.592(**) .000 76
KEP 24	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.437(**) .000 76
KEP 25	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.554(**) .000 76
KEP 26	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.610(**) .000 76
KEP 27	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.679(**) .000 76
KEP 28	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.554(**) .000 76
KEP 29	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.738(**) .000 76
KEP 30	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.796(**) .000 76
KEP 31	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.784(**) .000 76
KEP 32	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.791(**) .000 76
KEP 33	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.853(**) .000 76
KEP 34	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.679(**) .000 76

KEP 35	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.722(**) .000 76
KEP 36	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.718(**) .000 76
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 76

B. Uji Reliabilitas

	N	%
Cases Valid	75	98.7
Excluded ^a	1	1.3
Total	76	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	36

Lampiran 10. Statistik Deskriptif

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	76	76	76
	Missing	0	0	0
Mean		37.0526	108.2895	31.9342
Median		36.0000	106.0000	32.0000
Std. Deviation		6.11205	16.32080	2.99482
Minimum		26.00	77.00	26.00
Maximum		52.00	144.00	40.00

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	4	5.3	5.3	5.3
	29.00	2	2.6	2.6	7.9
	30.00	2	2.6	2.6	10.5
	31.00	5	6.6	6.6	17.1
	32.00	2	2.6	2.6	19.7
	33.00	8	10.5	10.5	30.3
	34.00	6	7.9	7.9	38.2
	35.00	2	2.6	2.6	40.8
	36.00	8	10.5	10.5	51.3
	37.00	4	5.3	5.3	56.6
	38.00	5	6.6	6.6	63.2
	39.00	7	9.2	9.2	72.4
	40.00	2	2.6	2.6	75.0
	41.00	6	7.9	7.9	82.9
	42.00	2	2.6	2.6	85.5
	43.00	2	2.6	2.6	88.2
	44.00	1	1.3	1.3	89.5
	45.00	1	1.3	1.3	90.8
	47.00	1	1.3	1.3	92.1
	50.00	3	3.9	3.9	96.1
52.00	3	3.9	3.9	100.0	
Total		76	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	77.00	3	3.9	3.9	3.9
	78.00	1	1.3	1.3	5.3
	84.00	1	1.3	1.3	6.6
	88.00	1	1.3	1.3	7.9
	91.00	1	1.3	1.3	9.2
	92.00	1	1.3	1.3	10.5
	93.00	3	3.9	3.9	14.5
	94.00	1	1.3	1.3	15.8
	95.00	1	1.3	1.3	17.1
	96.00	1	1.3	1.3	18.4
	97.00	3	3.9	3.9	22.4
	98.00	3	3.9	3.9	26.3
	100.00	1	1.3	1.3	27.6
	101.00	4	5.3	5.3	32.9
	102.00	3	3.9	3.9	36.8
	103.00	3	3.9	3.9	40.8
	104.00	2	2.6	2.6	43.4
	105.00	1	1.3	1.3	44.7
	106.00	5	6.6	6.6	51.3
	107.00	4	5.3	5.3	56.6
	108.00	11	14.5	14.5	71.1
	109.00	1	1.3	1.3	72.4
	113.00	1	1.3	1.3	73.7
	115.00	2	2.6	2.6	76.3
	117.00	1	1.3	1.3	77.6
	120.00	1	1.3	1.3	78.9
	123.00	1	1.3	1.3	80.3
	126.00	3	3.9	3.9	84.2
	127.00	1	1.3	1.3	85.5
	128.00	1	1.3	1.3	86.8
	131.00	1	1.3	1.3	88.2
	136.00	2	2.6	2.6	90.8
	138.00	1	1.3	1.3	92.1
	140.00	2	2.6	2.6	94.7
	142.00	1	1.3	1.3	96.1
	143.00	1	1.3	1.3	97.4
	144.00	2	2.6	2.6	100.0
	Total	76	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26.00	1	1.3	1.3	1.3
	28.00	8	10.5	10.5	11.8
	29.00	7	9.2	9.2	21.1
	30.00	11	14.5	14.5	35.5
	31.00	8	10.5	10.5	46.1
	32.00	15	19.7	19.7	65.8
	33.00	9	11.8	11.8	77.6
	34.00	3	3.9	3.9	81.6
	35.00	3	3.9	3.9	85.5
	36.00	3	3.9	3.9	89.5
	37.00	4	5.3	5.3	94.7
	38.00	1	1.3	1.3	96.1
	39.00	2	2.6	2.6	98.7
	40.00	1	1.3	1.3	100.0
	Total		76	100.0	100.0

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Betw een Groups	(Combined)	458.901	36	12.747	2.326	.005
		Linearity	261.227	1	261.227	47.658	.000
		Deviation from Linearity	197.674	35	5.648	1.030	.462
	Within Groups		213.770	39	5.481		
	Total		672.671	75			

Lampiran 11. Hasil Uji Multikolonieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.573	1.95744

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.966	2	196.483	51.280	.000 ^a
	Residual	279.705	73	3.832		
	Total	672.671	75			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.461	1.838		7.324	.000		
	X1	.223	.038	.456	5.864	.000	.942	1.062
	X2	.094	.014	.513	6.595	.000	.942	1.062

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11. Hasil Uji Linieritas

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * Kompensasi	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Report

Kinerja Karyawan

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
26	30,25	4	5,315
29	29,00	2	1,414
30	31,50	2	2,121
31	28,80	5	,837
32	29,00	2	1,414
33	31,63	8	2,615
34	32,33	6	3,266
35	29,50	2	,707
36	31,63	8	2,200
37	30,50	4	2,082
38	31,20	5	,837
39	31,43	7	,787
40	32,00	2	,000
41	33,50	6	2,739
42	36,50	2	4,950
43	34,00	2	2,828
44	33,00	1	.
45	35,00	1	.
47	33,00	1	.
50	35,33	3	2,887
52	37,67	3	1,155
Total	31,93	76	2,995

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	332,190	20	16,610	2,683	,002
		Linearity	226,296	1	226,296	36,555	,000
		Deviation from Linearity	105,894	19	5,573	,900	,584
	Within Groups	340,481	55	6,191			
	Total	672,671	75				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * Kompensasi	,580	,336	,703	,494

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * kepuasan	76	100,0%	0	0,0%	76	100,0%

Report

kinerja

kepuasan	Mean	N	Std. Deviation
77	31,33	3	5,774
78	30,00	1	.
84	28,00	1	.
88	29,00	1	.
91	26,00	1	.
92	28,00	1	.

93	29,00	3	1,000
94	30,00	1	.
95	29,00	1	.
96	30,00	1	.
97	31,00	3	1,732
98	28,67	3	,577
100	30,00	1	.
101	30,00	4	2,160
102	32,33	3	1,155
103	31,33	3	,577
104	31,50	2	,707
105	32,00	1	.
106	31,80	5	,447
107	32,50	4	,577
108	32,18	11	3,250
109	33,00	1	.
113	29,00	1	.
115	38,00	2	1,414
117	32,00	1	.
120	33,00	1	.
123	32,00	1	.
126	34,33	3	2,082
127	32,00	1	.
128	32,00	1	.
131	34,00	1	.
136	34,00	2	,000
138	35,00	1	.
140	34,00	2	1,414
142	36,00	1	.
143	36,00	1	.
144	39,50	2	,707
Total	31,93	76	2,995

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * kepuasan	(Combined)	458,901	36	12,747	2,326	,005
	Between Groups					
	Linearity	261,227	1	261,227	47,658	,000
	Deviation from Linearity	197,674	35	5,648	1,030	,462
	Within Groups	213,770	39	5,481		
Total	672,671	75				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * kepuasan	,623	,388	,826	,682

Lampiran 13. Hasil Uji Regresi Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: X2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.242 ^a	.058	.046	15.94379

- a. Predictors: (Constant), X1
b. Dependent Variable: X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1166.502	1	1166.502	4.589	.035 ^a
	Residual	18811.130	74	254.204		
	Total	19977.632	75			

- a. Predictors: (Constant), X1
b. Dependent Variable: X2

Coefficients^b

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84.381	11.310		7.461	.000
	X1	.645	.301	.242	2.142	.035

- a. Dependent Variable: X2

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Y

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764 ^a	.584	.573	1.95744

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y