

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN DAN AKUNTANSI UNY)

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

Oleh : Nurul Hidayah
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
mey.nurulhidayah@gmail.com
Mimin Nur Aisyah
Staf Pengajar Jurusan Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

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 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 populative research and involved 76 respondents. This research was conducted through a survey with questionnaire distribution. The data were analyzed by using regression 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

PENDAHULUAN

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.

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.

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.

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)”

METODE PENELITIAN

Jenis 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.

Waktu dan Tempat 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 2016.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY yang berjumlah 76 orang. Sedangkan objek penelitian ini adalah kinerja karyawan bagian keuangan akuntansi UNY.

Prosedur

Prosedur pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden dari tiap unit kerja, setelah data terisi maka kemudian dikumpulkan untuk diolah.

Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan

a). 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). Hasil data dari responden diukur dengan menggunakan *skala likert*. *Skala likert* yang digunakan dalam penelitian ini berdimensi empat dengan rentang nilai 1 sampai 4.

Tabel 1. 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

b). Teknik Analisis Data

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).

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.

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).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas atau variabel independen (Ghozali, 2011: 105).

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.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011: 139).

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.

b. Uji Hipotesis 2

Analisis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan bentuk khusus dari analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Data Umum Responden

Berikut merupakan data umum mengenai responden penelitian.

Tabel 2. Distribusi Kuesioner

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

Para responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, unit kerja dan status kepegawaian.

a) Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

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

b) Identifikasi Responden berdasarkan usia

Tabel 4. 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 %

c) Identifikasi Responden berdasarkan unit kerja

Tabel 5. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan unit kerja

Unit Kerja	Jumlah	Presentase
Rektorat	26	33 %
FIP	6	8 %
FBS	5	7 %
FMIPA	8	11 %
FIS	4	5 %
FT	6	8 %
FIK	5	7 %
FE	4	5 %
Pasca Sarjana	2	3 %
LPPMP	8	11 %
LPPM	3	4 %
Jumlah	76	100 %

d) Identifikasi Responden berdasarkan status pegawai

Tabel 6. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan status pegawai

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

2. Hasil Analisis Data

Berikut merupakan hasil analisis data yang sudah diperoleh.

a) Uji Coba Instrumen

1) Uji Validitas Data

Tabel 7. Hasil Validitas Data

Variabel	R _{hitung}	Kriteria
Kompensasi	> 0,0256	Valid

Kepuasan Kerja	> 0,0256	Valid
Kinerja Karyawan	> 0,0256	Valid

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.

2) Uji Validitas Data

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Reliabilitas
Kompensasi	0,91	0,70
Kepuasan Kerja	0,97	0,70
Kinerja Karyawan	0,76	0,70

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.

b) Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini meliputi *mean*, *median*, *modus* dan tabel frekuensi responden menurut kategori variabelnya dengan jumlah responden sebanyak 76. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 9. Hasil Statitistik Deskriptif

Variabel	Min	Max	Me-an	SD
Kompensasi	26	52	37,05	6,11
Kepuasan Kerja	77	144	108,28	16,32
Kinerja Karyawan	26	40	31,93	2,99

c) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,456	1,062
Kepuasan Kerja	0,513	1,062

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.

2) Uji Linieritas

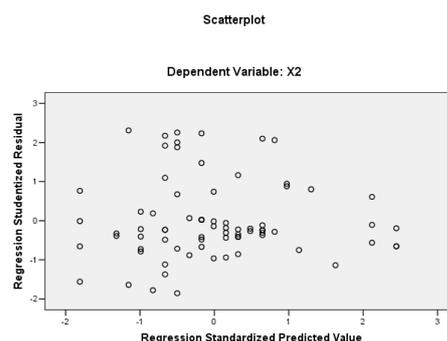
Tabel 11. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity
Kompensasi (X_1) – Kinerja Karyawan (Y)	0,584
Kepuasan (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,462

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.

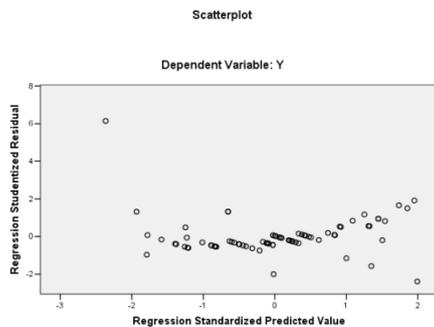
3) Uji Heteroskesiditas

i. Uji Heteoroskedasitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kurva Scatterplot Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ii. Uji Heteroskedastisitas Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja



Gambar 2. 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.

d) Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan diterima. Hal ini dikarenakan berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Sederhana Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

<i>Constant</i>	84,381
<i>Unstandardized Coefficients</i>	0,645
R	0,242
R2	0,058

<i>R Square</i>	0,046
t hitung	2,142
F	4,589
<i>Sig</i>	0,035

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

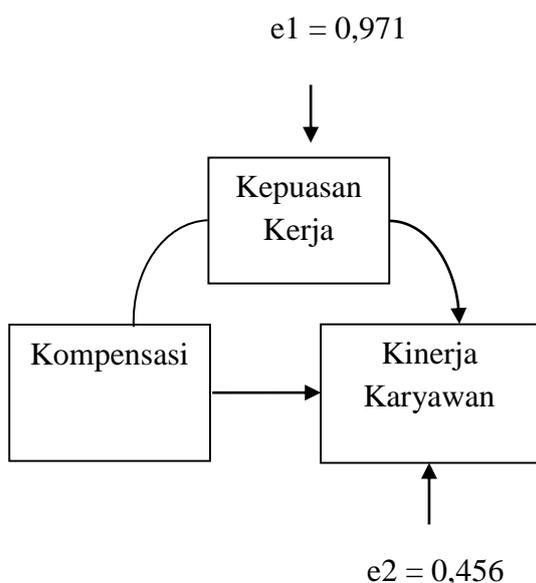
$$Y = 84,381 + 0,645 X_1$$

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.

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.

2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yaitu Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja diterima. Hal ini berdasarkan perhitungan data SPSS



Gambar 3. Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

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.

Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan bahwa besarnya t hitung 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*).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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.

Saran

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

a. Bagi Universitas Negeri Yogyakarta

1) 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.

2) Pengambil keputusan (atasan) diharapkan dapat bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya dengan kata lain berani mengakui kesalahan akan keputusan yang diambil.

3) 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.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

1) 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.

2) 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.

3) 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.

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

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.

Ghozali, Imam. (2014) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T., Hani. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mulyadi. (2008). *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat

Sugiyono. (2004). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Universitas Negeri Yogyakarta. (2009). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta