

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PEMAHAMAN AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
PADA INDUSTRI MIKRO DAN MENENGAH
KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



**Oleh
Dahlyafni Pratiwi Nababan
NPM C1C110086**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU
2014**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PEMAHAMAN AKUNTANSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
PADA INDUSTRI MIKRO DAN MENENGAH
KOTA BENGKULU**

SKRIPSI



*Diajukan Kepada Universitas Bengkulu Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana Ekonomi (S.E)*

Oleh

Dahlyafni Pratiwi Nababan

NPM C1C110086

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI EKSTENSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BENGKULU**

2014

Skripsi oleh Dahlyafni Pratiwi Nababan
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

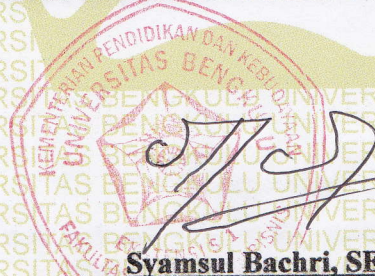
Bengkulu, 20 Juni 2014

Pembimbing



Sriwidharmanelly, SE, MBM, Ak
NIP. 19720730 19970 2 2001

Mengetahui,
Ketua Program Ekstensi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu



Syamsul Bachri, SE, M.Si
NIP. 19560102 198603 1 002

Skripsi oleh Dahlyafni Pratiwi Nababan
Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Pada Hari: Selasa, 30 Juni 2014

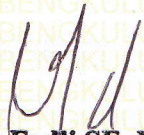
Bengkulu, 30 Juni 2014

Dewan Penguji:

Ketua,

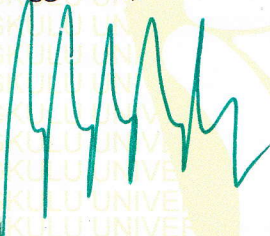
Anggota I,


Isma Corvanata, SE, M.Si., Ak, CA
NIP. 19740306 199903 2 001


Dr. Fadli, SE, M.Si., Ak, CA
NIP. 19730203 199802 1 001

Anggota II,

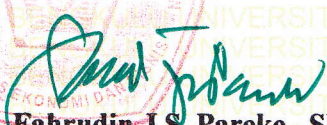
Anggota III,


Abdullah, SE, M.Si., Ak, CA
NIP. 19680728 199802 1 001


Siti Aisyah, SE, M.Sc, Ak, CA
NIP. 19780510 200501 2 003

Mengetahui,

a.n. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Wakil Dekan Bidang Akademik


Dr. Fahrudin J.S. Pareke., SE., M. Si
NIP. 19710914 199903 1 004

MOTTO

*“Takut akan TUHAN adalah permulaan pengetahuan,
tetapi orang bodoh menghina
hikmat dan didikan”
(Amsal 1:7)*

*“Bersukacitalah dalam pengharapan,
sabarlah dalam kesesakan, dan
bertekunlah dalam doa!”
(Roma 12:12)*

*“Tangan yang lamban membuat miskin,
tetapi tangan orang rajin
menjadikan kaya”
(Amsal 10:4)*

*Penyesalan selalu datang terlambat!
Pergunakan waktu sebaik mungkin
Dan lakukan yang terbaik!*

PERSEMBAHAN

**Skripsi ini saya persembahkan dengan tulus
dan penuh sukacita kepada:**

Orangtuaku tercinta

Anran Nababan dan Margaretha Manullang

Keempat adikku

❖ Yosy Monica Nababan

❖ Lasmaria Nababan

❖ Salmatua Nababan

❖ Victory Kenmarison Vikky Nababan

Terimakasih untuk doa dan motivasi selama ini.

Kalian adalah penyemangatku😊😊😊

Dan terkhususnya untuk

Almamaterku

UNIVERSITAS BENGKULU

Thanks To...

Penulis sangat bersyukur akhirnya skripsi ini dapat di selesaikan juga. Sebuah kelegaan sesaat, karena segala sesuatu tidak berakhir di sini, melainkan ini baru saja di mulai. Penulis ingin sekali berterima kasih kepada mereka yang telah membantu, menemani, menghibur dan menguatkan hati penulis yaitu:

- ✓ Tuhan Yesus Juruselamatku
- ✓ Kedua Orangtua ku, penyemangat dan yang selalu memotivasi ku
- ✓ Keempat adik ku Yosy Monica Nababan, Lasmaria Nababan, Salmatua Nababan, dan Victory Kenmarison Vikky Nababan.
- ✓ Dosen Pembimbing Skripsiku, Ibu Sriwidharmanelly yang selalu membuat ku dan teman seperjuanganku Dame Lamtiur Efarida Manurung menjadi mahasiswa sejati
- ✓ Dosen Akademikku, Ibu Lisa Martiah. Terimakasih Ibu untuk arahan dan saran selama 4 tahun ini bu.
- ✓ Dosen Penguji Ibu Nurna, Ibu Cory (selaku pendamping ujian hasil), Ibu Siti Aisyah, Pak Fadli dan Pak Abdullah. Suatu kebanggaan bisa berproses bersama dosen hebat.
- ✓ Keluarga Gedung K (Dosen, Karyawan, Mahasiswa)
- ✓ Sahabat 4DAT (Dame Lamtiur Efarida Manurung, Gemelly Rama Dina, Desy Harianty, Gemelly Rama Dona dan Anggy Febriani), Miss Genk Jomblo (Sahabat SMP)
- ✓ Teman-teman Accounting A 2010 (Kak Desy Manik, Kak Juni Marbun, Kak Dendi, Arya, Karan, Tria, Yelvi, Destu, Heri, Kak Iwan, Bg Bernard, Kak Eling, Fredy, Fitri, Eli, Johan, Bobob, Redy, Sila, Lita, dll)
- ✓ Teman-teman KKN Periode 70 Sumber Jaya (Hendra, Mbak Yaya, Mbak Laras, Kak Danil, Kak Angga, Fitri, Kak Ikhsan, Kak Redo)
- ✓ Team Kerohanian Mahasiswa Kristen Universitas Bengkulu Periode 2011-2013
- ✓ Industri-industri Mikro dan Menengah yang ada di Kota Bengkulu
- ✓ Teman-teman NHKBP Bengkulu
- ✓ Keluarga Nababan dan Manullang.



JURUSAN AKUNTANSI

Pernyataan Keaslian Karya Tulis Skripsi

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro dan Menengah Kota Bengkulu”** yang diajukan untuk diuji pada tanggal, 30 Juni 2014 adalah hasil karya Saya.

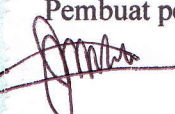
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang Saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang Saya akui seolah-olah sebagai tulisan Saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang Saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila Saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja atau tidak, dengan ini Saya menyatakan menarik skripsi yang Saya ajukan sebagai hasil tulisan Saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa Saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran Saya sendiri, berarti gelar sarjana dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal Saya terima.



Sengkulu, 30 Juni 2014

Pembuat pernyataan,


Dahlyafni Pratiwi Nababan

**EFFECT OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND UNDERSTANDING OF
ACCOUNTING OF EMPLOYEE PERFORMANCE PARTS
ACCOUNTING AT ACCOUNTING DEPT EMPLOYEE SME
BENGKULU CITY**

By

Dahlyafni Pratiwi Nababan¹⁾
Sriwidharmanelly, SE, MBM, Ak²⁾

Abstract

This study aimed to examine the effect of compensation, motivation, organizational commitment and understanding of accounting to the accounting department employee performance at SME Bengkulu City.

Research conducted a descriptive study. The population in this study at SME of Bengkulu City, which amounts to 60 industries. The samples in this study were of the accounting department employees by 32 respondents who meet the characteristics of the sample. Sampling in this study using purposive sampling method. Data collection techniques by distributing questionnaires, while data analysis used is multiple regression analysis.

The result of this study indicate that compensation, motivation and organizational commitment are not affect the performance of employees of accounting, while accounting understanding significant effect on the performance of the employees of the accounting department.

Key Words : Compensation, Motivation, Organizational Commitment and Accounting Dept Employee Performance

1) *Student*

2) *Supervisor*

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan
Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi
Pada Industri Mikro dan Menengah
Kota Bengkulu**

Oleh

Dahlyafni Pratiwi Nababan¹⁾
Sriwidharmanelly, SE, MBM, Ak²⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada industri mikro dan menengah di Kota Bengkulu.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah industri mikro dan menengah Kota Bengkulu yang berjumlah 60 industri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi sebanyak 32 responden yang sudah memenuhi karakteristik sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sedangkan pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, pemahaman akuntansi dan kinerja karyawan bagian akuntansi

1) Calon Sarjana Ekonomi (Akuntansi)

2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Salam Damai Sejahtera,

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan penyertaan-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional, dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro dan Menengah Kota Bengkulu”**.

Skripsi ini merupakan rangkaian proses panjang yang penulis lalui untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi dan Bisnis Universitas Bengkulu. Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi, baik secara moral dan material. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua Orangtuaku, yang sudah memberikan doa, semangat, motivasi, material selama kuliah dan dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Sriwidharmanelly, SE, MBM, Ak, selaku dosen pembimbing yang banyak memberikan bimbingan masukan, saran dan koreksi dalam proses penulisan skripsi ini.
3. Bapak Syamsul Bachri SE., M.Si, selaku ketua jurusan Ekonomi Dan Bisnis Ekstensi Universitas Bengkulu.
4. Ibu Dr. Nurna Aziza, SE, M.Si. Ak, Ibu Siti Aisyah, SE, M.Sc. Ak, CA dan Ibu Isma Coryanata, SE, M.Si. Ak, CA, Pak Fadli, Pak Abdullah selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan-masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Lisa Martiah Nita P, SE, M.Si., Ak selaku dosen pembimbing akademik yang sudah mengarahkan selama masa perkuliahan.
6. Bapak Prof. Lizar Alfansi, SE, MBA, Ph.D selaku dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Bengkulu
7. Bapak Dr. Ridwan Nurazi, SE., M.Sc. Ak selaku Rektor Universitas Bengkulu.
8. Semua Teman-teman angkatan 2010 dan pihak yang sudah memberikan andil dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan. Akhirnya penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Bengkulu, Juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRACT	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
2.1 Rumusan Masalah	8
3.1 Tujuan Penelitian.....	8
4.1 Manfaat Penelitian.....	9
5.1 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kompensai.....	11
2.1.1.1 Tujuan Kompensasi.....	12
2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	13
2.1.2 Motivasi.....	15
2.1.3 Komitmen Organisasional.....	16
2.1.3.1 Pengukuran Komitmen Organisasional.....	17
2.1.4 Pemahaman Akuntansi.....	18
2.1.5 Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Hipotesis.....	24
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	24
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	25
2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	26

2.3.4	Pengaruh Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	26
2.4	Kerangka Pemikiran.....	27
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis penelitian	28
3.2	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.2.1	Variabel Dependen	28
3.2.2	Variabel Independen	29
3.2.2.1	Kompensasi (X_1).....	29
3.2.2.2	Motivasi (X_2).....	29
3.2.2.3	Komitmen Organisasional (X_3).....	30
3.2.2.4	Pemahaman Akuntansi (X_4).....	31
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	31
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	32
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.6	Uji Kualitas Data	33
3.6.1	Uji Validitas.....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.7	Uji Asumsi Klasik	34
3.7.1	Uji Normalitas	34
3.7.2	Uji Multikolinearitas.....	35
3.7.3	Uji Heteroskedastisitas	35
3.8	Pengujian Hipotesis	36
3.8.1	Uji F.....	36
3.8.2	Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.8.3	Uji t.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian	38
4.1.1	Pelaksanaan Penyebaran Kuesioner	38
4.1.2	Karakteristik Responden	39
4.1.3	Statistik Deskriptif.....	40
4.2	Uji Kualitas Data	43
4.2.1	Uji Validitas	43
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	44
4.3	Uji Asumsi Klasik	45
4.3.1	Uji Normalitas	45
4.3.2	Uji Multikolinearitas	45
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas	47
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis	48
4.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.4.2	Uji F.....	48
4.4.3	Koefisien Determinan (R^2).....	49
4.4.4	Uji t.....	49

4.5	Pembahasan.....	52
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....	57
5.2	Implikasi Penelitian.....	58
5.3	Keterbatasan	58
5.4	Saran Penelitian.....	59

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 4.1	Rincian Tingkat Pengembalian Kuesioner	39
Tabel 4.2	Karakteristik Demografi Responden	39
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel	41
Tabel 4.4	Hasil Pengujian Validitas	44
Tabel 4.5	Hasil Pengujian Realibilitas	45
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas.....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Daftar Industri Mikro dan Menengah Kota Bengkulu
- Lampiran 2 : Daftar Industri Responden
- Lampiran 3 : Tabulasi Data
- Lampiran 4 : Demografi Responden
- Lampiran 5 : Statistik Deskriptif
- Lampiran 6 : Uji Validitas
- Lampiran 7 : Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Uji Normalitas
- Lampiran 9 : Uji Multikolonieritas dan Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 10 : Analisis Regresi Berganda
- Lampiran 11 : Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 12 : Biodata penulis

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi perekonomian di era perdagangan bebas ini, menuntut perusahaan-perusahaan memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin untuk mengungguli persaingan pasar. Naik turunnya perekonomian suatu perusahaan sangatlah bergantung pada peran, komitmen dan kinerja karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki perusahaan, dan harus dipekerjakan secara efektif dan efisien. Banyak perusahaan mulai menyadari betapa pentingnya karyawan di dalam suatu perusahaan bukan hanya sekedar aset perusahaan tetapi dijadikan sebagai partner atau mitra perusahaan tersebut. Maka dari itu, perusahaan perlu mengadakan rancangan strategis untuk mempertahankan karyawan-karyawan terbaiknya.

Industri mikro dan menengah merupakan suatu usaha yang cukup banyak menyerap tenaga kerja serta penopang pertumbuhan ekonomi di daerah. Dimasa krisis, usaha mikro dan menengah dinilai masih mampu bertahan, karena fleksibilitasnya dan ketidaktergantungannya pada pembiayaan melalui kredit perbankan. Ditinjau dari sudut pembiayaan memang sebagian besar usaha kecil lebih mengandalkan modal sendiri, atau hutang dagang yang dibangun atas dasar saling kepercayaan diantara mereka.

Pengertian industri menurut Peraturan Menteri Perindustrian RI tahun 2008 adalah kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi dan atau barang jadi menjadi barang dengan nilai

yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasaan industri.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang usaha mikro dan menengah dapat diketahui sebagai berikut:

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha yang memenuhi kriteria sebagaimana diatur oleh undang-undang.
2. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

Dilihat dari karakteristik usaha industri mikro dan menengah di Kota Bengkulu, pada umumnya bersifat perusahaan keluarga, dominasi pemilik/kepala keluarga sangat kuat, berbisnis dengan peralatan dan teknologi sederhana, belum mengetahui dan memiliki jaringan bagi pemasaran produknya, kurang mengenal prosedur perbankan atau menjalin kerjasama dengan lembaga keuangan lainnya yang terkait dengan pengembangan usahanya, masih banyak yang berlaku konsumtif sehingga perlu dilakukan pemisahan antara kekayaan perusahaan dengan kekayaan pribadi. Perlu dilakukan administrasi keuangan meskipun sederhana. Ini biasanya jarang dilakukan para pelaku industri mikro dan menengah karena ketidakpahaman

dan ketidaktepatan posisi untuk membuat laporan keuangan yang baik dan benar.

Kinerja karyawan turut mempengaruhi apakah tujuan dari perusahaan tersebut sudah tercapai apa belum. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; (1) faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan; (2) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim; (3) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi; (4) faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mangkuprawira, 2007).

Peran seorang akuntansi dalam perusahaan menjadi bagian yang sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Kinerja karyawan bagian akuntansi yang baik dan benar akan membawa perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang berkualitas.

Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan di tempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, karyawan tersebut berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja (Murty, 2012).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika sebuah organisasi berhasil mencapai tujuannya, maka setiap anggota berhak menikmati hasilnya sesuai dengan hasil pekerjaannya. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Sistem kompensasi yang memadai dapat menjadi alat yang efektif untuk memotivasi karyawan bekerja lebih giat guna mendukung upaya-upaya penerapan strategis. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, maka prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun komitmen mereka cenderung akan menurun.

Kepuasan kerja yang dicari perusahaan juga bergantung pada motivasi karyawannya. Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Lubis, 2010). Motivasi

yang kuat akan mendorong semangat karyawannya agar lebih tekun dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Semakin besar motivasi yang dimiliki semakin loyal juga karyawan akan berkomitmen pada perusahaan tersebut.

Salah satu indikator kinerja karyawan lainnya yaitu adanya komitmen organisasional. Komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka terhadap tempat dimana bekerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Sedangkan karyawan dengan komitmen yang rendah akan berdampak terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Oleh karena itu tingkat komitmen organisasional yang baik antara perusahaan dengan karyawan, maupun karyawan dengan perusahaan akan sangat mendukung dalam menciptakan iklim kerja yang profesional dan bersahabat.

Pemahaman akuntansi karyawan pun sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu kinerja yang profesional di bidangnya. Setiap karyawan mempunyai pemahaman yang berbeda-beda dari karyawan yang satu dengan yang lainnya dalam hal mengerjakan tugasnya. Pemahaman akuntansi karyawan akan berpengaruh pada informasi yang diperlukan manajer dalam pengambilan keputusan. Menurut Suwardjono (2005) pengetahuan akuntansi dapat dipandang dari dua sisi pengertian yaitu sebagai pengetahuan profesi (keahlian) yang dipraktekkan di dunia nyata dan sekaligus sebagai suatu disiplin pengetahuan yang diajarkan di perguruan tinggi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013) hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2010) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Amrullah (2012) penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Suprana, 2012) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saepudin (2013) menunjukkan hasil bahwa pemahaman akuntansi dan ketentuan perpajakan serta transparansi dalam pajak secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada wajib pajak badan PPh berbentuk CV dan PT di Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Murty (2012) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan penelitian yang dilakukan oleh Saepudin (2013) dengan judul Pengaruh Pemahaman Akuntansi dan Ketentuan Perpajakan Serta Transparansi Dalam Pajak

Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan. Penelitian ini menggabungkan beberapa variabel penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan menjadikan Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi sebagai variabel dependen dan variabel independennya yaitu Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi.

Beda dari penelitian sebelumnya yaitu yang menjadi responden penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi di industri mikro dan menengah kota Bengkulu, sedangkan Murty (2012) meneliti di perusahaan Manufaktur di Surabaya, Saepudin (2013) meneliti wajib pajak badan. Penelitian ini mengambil populasi karyawan bagian akuntansi dengan alasan bahwa karyawan akuntansi sangat berperan dalam menyiapkan laporan keuangan dan diharapkan karyawan tersebut sudah paham dalam mengaplikasikan proses akuntansi dengan benar.

Karakteristik industri mikro dan menengah yang ada di kota Bengkulu yaitu usaha kepemilikan keluarga inilah yang menimbulkan beberapa permasalahan seperti kurangnya pemahaman karyawan dalam mengelola usaha dan saat proses akuntansi seperti menyiapkan laporan keuangannya, dikarenakan *basic* karyawan yang diterima kurang diperhatikan sehingga berdampak pada kompensasi yang diterima serta motivasi yang dimiliki karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro dan Menengah di Kota Bengkulu”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?
4. Apakah pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
2. Untuk menguji adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
3. Untuk menguji adakah pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
4. Untuk menguji adakah pengaruh pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pemahaman dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Bagi Industri Mikro dan Menengah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran yang digunakan untuk peningkatan kinerja karyawan dengan menggunakan kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan pemahaman akuntansi.

3. Bagi Akademik dan Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pemahaman serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat banyak. Ruang lingkup dan batasan penelitian ini hanya terbatas pada faktor kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Murty (2012) dan Saepudin (2013). Objek dalam penelitian ini adalah industri mikro dan menengah yang ada di Kota Bengkulu.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Simamora, 2004). Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Kompensasi menurut Sihotang (2007) adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Kompensasi ini dapat digunakan untuk mendorong manajer dan karyawan bekerja lebih keras demi penerapan strategi yang berhasil. Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting (Martoyo, 2007)

Mangkuprawira (2004) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan

insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013) dan Saputra (2010) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.1.1.1 Tujuan Kompensasi

Mangkuprawira (2004) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain:

1. Memperoleh personil yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayarkan dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti

pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif bisa jadi para pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mathis (2002) pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

a. Gaji Pokok

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan, atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

b. Gaji Variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif, adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya lebih jangka panjang seperti kepemilikan saham.

c. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrinsik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, yang

diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

2.1.2 Motivasi

Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivation atau motif, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*).

Dalam penelitiannya (Murty, 2012) motivasi sangatlah mempengaruhi kinerja karyawannya. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Teori Maslow (Lubis, 2010) mengembangkan suatu bentuk teori kelas yang menjelaskan bahwa setiap individu mempunyai beraneka ragam kebutuhan yang dapat mempengaruhi perilaku mereka. Maslow membagi kebutuhan-kebutuhan ini ke dalam lima hierarki kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan fisik, seperti kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar dan haus, kebutuhan akan perumahan, pakaian, dan sebagainya; (2) Kebutuhan akan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, perampasan, atau pemecatan; (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, kebutuhan

akan kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang; (4) Kebutuhan akan pengharapan, yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi, dan prestasi; (5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk menggunakan potensi ekspresi diri dan melakukan apa yang paling sesuai dengan dirinya.

2.1.3 Komitmen Organisasional

Menurut William dan Hazer (1986) dalam Murty (2012), komitmen organisasional merupakan respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Komitmen Organisasional menurut (Luthans, 2006) yaitu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen organisasi terbangun apabila setiap individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan berikut terhadap organisasi atau profesi.

1. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman dan penghayatan terhadap tujuan organisasi.

2. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
3. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

2.1.3.1 Pengukuran Komitmen Organisasional

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Lubis, 2010) dalam Murty (2012) yaitu: (1) *Affective commitment* (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi. (2) *Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut. (3) *Normative commitment* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal yang memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

2.1.4 Pemahaman Akuntansi

Akuntansi adalah suatu proses pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran suatu transaksi keuangan dan diakhiri dengan suatu pembuatan laporan keuangan.

Niswonger (1996) dalam Siregar (2009) mendefinisikan pemahaman akuntansi merupakan suatu ilmu tentang sistem informasi yang menghasilkan laporan keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan. Menurut Suwardjono (2005) pengetahuan akuntansi dapat dipandang dari dua sisi pengertian yaitu sebagai pengetahuan profesi (keahlian) yang dipraktekkan di dunia nyata dan sekaligus sebagai suatu disiplin pengetahuan yang diajarkan di perguruan tinggi. Pemahaman akuntansi berperan dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan yang akan menghasilkan suatu informasi. Informasi akuntansi memberikan penilaian prestasi terhadap suatu kinerja yang dimiliki oleh seseorang yang akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.5 Kinerja Karyawan Karyawan Bagian Akuntansi

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas akan mampu membawa perusahaannya bersaing dengan perusahaan lain.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Prawirosentono, 1999) adalah pemahaman, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat akan membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan berkualitas.

Perusahaan dalam hal ini akan berbeda –beda dalam memandang faktor-faktor kinerja karyawan, tapi pada dasarnya mereka sama bersandarkan pada teori-teori atau pendapat para ahli, walaupun dari teori ini ada yang menggunakannya atau sebaliknya.

Faktor yang menjadi sandaran dalam kinerja adalah yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000) yaitu :

1. *Kualitas Kerja*. Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan kerapihan.
2. *Kuantitas Kerja*. Yaitu menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut.
3. *Kerjasama*. Yaitu menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. *Tanggung jawab*. Yaitu menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.
5. *Inisiatif*. Yakni bersemangat dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuannya dalam membuat suatu keputusan yang baik, tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga mempelajari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian ini. Namun hasil dari penelitian ini belum konsisten. Berikut penjabaran dari penelitian terdahulu.

Damayanti (2013) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 karyawan diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat (korelasi *product moment pearson* dan analisis regresi linier sederhana) dan analisis multivariat (analisis regresi linier berganda). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Murty (2012) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). Sampel Penelitiannya adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 32. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang menunjukkan hasil bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Saputra (2010) tentang Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amrullah (2012) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Wilayah Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 responden yang disebar kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji perbedaan rata-rata. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saepudin (2013) meneliti dengan variabel independennya kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sampel penelitiannya diambil dengan metode *purposive sampling* yaitu karyawan badan usaha yang berbentuk CV dan PT Kota Tasikmalaya. Alat analisisnya adalah regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemahaman akuntansi dan ketentuan perpajakan serta transparansi

dalam pajak secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak badan.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprana (2012) dengan variabel dependennya kinerja karyawan dan variabel independennya kepuasan kompensasi dan komitmen organisasional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden di Kantor Pusat Bank Jateng dengan menggunakan metode judgement sample. Metode analisis data yang digunakan adalah analisa path (jalur) dengan menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependennya.

Indah (2012) meneliti tentang pengaruh pengetahuan akuntansi dan informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitiannya yaitu semua populasi berjumlah 51 orang pada Perbankan di Pamekasan dengan metode analisis linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengetahuan akuntansi dan informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

Ringkasan penelitian-penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti / Tahun	Variabel yang Digunakan		Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Independen	Dependen		
Saputra (2010)	- Kompensasi - Kepuasan Kerja - Motivasi Kerja	- Kinerja Karyawan	- Regresi Linier Berganda	- Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan - Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan
Amrullah (2012)	- Kompensasi Finansial dan Nonfinansial	- Kinerja Karyawan	- Regresi Linier Berganda	- Kompensasi Finansial dan Nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan
Murty (2012)	- Kompensasi - Motivasi - Komitmen organisasional	- Kinerja Karyawan	- Regresi Linier Berganda	- Kompensasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan - Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan
MZ Indah Nur Laily. (2012)	- Pengetahuan Akuntansi - Informasi Akuntansi	- Kinerja Karyawan	- Regresi Linier Berganda	- Pengetahuan Akuntansi dan Informasi Akuntansi berpengaruh baik secara simultan dan parsial.
Damayanti (2013)	- Kompensasi - Motivasi kerja	- Kinerja Karyawan	- Analisis Bivariat - Analisis Multivariat	- Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti / Tahun	Variabel yang Digunakan		Alat Analisis	Hasil Penelitian
	Independen	Dependen		
Suprana (2012)	- Kepuasan Kompensasi - Komitmen organisasional	- Kinerja Karyawan	- Analisa Path (Jalur)	- Semua variabel berpengaruh positif
Saepudin (2013)	- Pemahaman Akuntansi - Ketentuan Perpajakan - Transparansi dalam Pajak	- Kepatuhan Wajib Pajak Badan	- Regresi Linier Berganda	- Semua variabel berpengaruh signifikan

Sumber : Diolah dari Literatur

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Banyak perusahaan yang sudah menjadikan karyawannya sebagai aset perusahaan dan juga sebagai mitra dalam berusaha. Hal ini disebabkan karena karyawan sangatlah berperan dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dari itu perusahaan haruslah memiliki rancangan strategik untuk mempertahankan karyawannya yang berkualitas. Kompensasi merupakan umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dan harus sesuai dengan bidang dan kemampuan karyawan tersebut. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memberikan semangat karyawannya untuk bekerja dengan baik dan berkualitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013), Suprana (2012) dan Saputra (2010) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Slamet (2000) bahwa motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2010) menunjukkan apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap hubungan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) dan Damayanti (2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat ditarik hipotesis adalah sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Bagian Akuntansi

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Lubis, 2010). Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprana (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.4 Pengaruh Pemahaman Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Bagian

Akuntansi

Pemahaman akuntansi yang memadai akan menghasilkan informasi yang baik sehingga kinerja perusahaan pun menjadi efisien dan efektif. Setiap karyawan akan memiliki pemahaman akuntansi yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya juga. Penelitian Saepudin (2013) menunjukkan bahwa Pemahaman akuntansi dan ketentuan perpajakan serta transparansi dalam

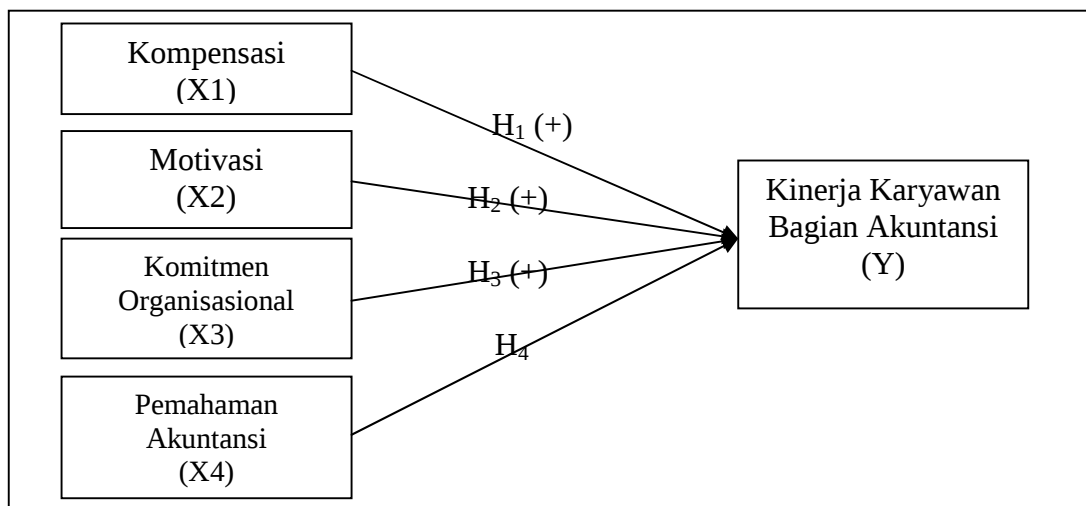
pajak secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepatuhan wajib pajak badan pada wajib pajak badan PPh berbentuk CV dan PT di Kota Tasikmalaya. Pemahaman akuntansi yang bagus akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkualitas.

Dari simpulan diatas, maka hipotesis yang ditarik sebagai berikut:

H4 : Pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.4 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi di Industri Perbankan Kota Bengkulu. Sehingga, berdasarkan hal tersebut maka model kerangka pemikiran penelitian ini dapat di sajikan pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dikelompokkan pada penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah studi yang dilakukan untuk mengetahui dan mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu situasi. (Sekaran, 2006).

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Variabel Dependen : Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Indriantoro dan Supomo, 2002). Dalam penelitian ini variabel dependennya yaitu kinerja karyawan bagian akuntansi. Yang dimaksud dengan kinerja karyawan bagian akuntansi adalah hasil kerja (prestasi) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan akuntansi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator variabel kinerja karyawan bagian akuntansi menggunakan kuesioner yang mengadopsi hasil penelitian Saputra (2010) yang dimodifikasi sesuai dengan objek penelitian terdiri atas 10 pernyataan. Skala pengukuran jawaban menggunakan skala *Likert 5 poin*. Perinciannya adalah sebagai berikut: poin 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju (STS); poin 2 (dua) menyatakan tidak setuju (TS); poin 3 (tiga) menyatakan ragu (R); poin 4 (empat) menyatakan setuju (S); sedangkan poin 5 (lima) menyatakan sangat setuju (SS).

Berdasarkan jawaban responden, poin 1 (satu) menunjukkan kinerja karyawan sangat rendah dan poin 5 (lima) kinerja karyawan sangat tinggi.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel lainnya (Indriantoro dan Supomo, 2002). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah:

3.2.2.1 Kompensasi (X_1)

Yang dimaksud dengan kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan baik berupa finansial maupun non finansial atas hasil kerja karyawan pada organisasinya. Indikator variabel kompensasi menggunakan kuesioner penelitian Saputra (2010) terdiri dari gaji dan upah, tunjangan, pengakuan dan promosi dengan 9 item pernyataan. Pernyataan akan diukur menggunakan 5 skala *Likert*. Perinciannya adalah sebagai berikut: poin 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju (STS); poin 2 (dua) menyatakan tidak setuju (TS); poin 3 (tiga) menyatakan ragu (R); poin 4 (empat) menyatakan setuju (S); sedangkan poin 5 (lima) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan jawaban responden, poin 1 (satu) menunjukkan kompensasi sangat rendah dan poin 5 (lima) kompensasi sangat tinggi.

3.2.2.2 Motivasi (X_2)

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator yang digunakan

untuk mengukur variabel motivasi adalah; (1) keamanan kerja, (2) penentuan intensif, (3) perolehan hadiah, (4) kesempatan pengembangan keahlian, (5) kesempatan mempelajari hal baru, (6) kesempatan untuk dipromosikan, (7) dihormati oleh rekan kerja, (8) mengerjakan sesuatu yang bermanfaat. Pengukuran variabel motivasi mengadopsi kuesioner yang Saputra (2010). Terdiri atas 8 (delapan) item pernyataan dengan menggunakan 5 (Lima) skala *Likert*. Perinciannya adalah; poin 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju (STS); poin 2 (dua) menyatakan tidak setuju (TS); poin 3 (tiga) menyatakan ragu (R); poin 4 (empat) menyatakan setuju (S); sedangkan poin 5 (lima) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan jawaban responden, poin 1 (satu) menunjukkan motivasi sangat rendah, dan poin 5 (lima) menunjukkan motivasi sangat tinggi.

3.2.2.3 Komitmen Organisasional (X3)

Yang dimaksud komitmen organisasional adalah keyakinan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai serta keinginan untuk melibatkan diri dengan organisasi dimana bekerja. Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Putri (2010) terdiri atas 7 pertanyaan. Pernyataan akan diukur menggunakan 5 skala *Likert*. Perinciannya adalah sebagai berikut: poin 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju (STS); poin 2 (dua) menyatakan tidak setuju (TS); poin 3 (tiga) menyatakan ragu (R); poin 4 (empat) menyatakan setuju (S); sedangkan poin 5 (lima) menyatakan sangat setuju (SS).

Berdasarkan jawaban responden, poin 1 (satu) menunjukkan komitmen organisasional sangat rendah dan poin 5 (lima) komitmen organisasional sangat tinggi.

3.2.2.4 Pemahaman Akuntansi (X_4)

Karyawan dapat dikatakan memahami akuntansi apabila ilmu akuntansi yang sudah di perolehnya selama ini dapat diterapkan di dunia kerja. Indikator variabel pemahaman akuntansi diukur dengan menggunakan kuesioner yang mengadopsi hasil penelitian Saepudin (2013) terdiri atas 10 pertanyaan. Pernyataan akan diukur menggunakan 5 skala *Likert*. Perinciannya adalah sebagai berikut: poin 1 (satu) menyatakan sangat tidak setuju (STS); poin 2 (dua) menyatakan tidak setuju (TS); poin 3 (tiga) menyatakan ragu (R); poin 4 (empat) menyatakan setuju (S); sedangkan poin 5 (lima) menyatakan sangat setuju (SS). Berdasarkan jawaban responden, poin 1 (satu) menunjukkan kinerja pemahaman akuntansi sangat rendah dan poin 5 (lima) pemahaman akuntansi sangat tinggi.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah industri mikro dan menengah Kota Bengkulu yang berjumlah 60 industri. Sampel penelitian yaitu karyawan bagian akuntansi dimana metode pemilihan sampel dengan menggunakan *nonrandom sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan

pertimbangan (Sarwono, 2006). Karakteristik yang dipilih adalah industri tersebut sudah mengaplikasikan proses akuntansi dan karyawan bagian akuntansinya telah bekerja minimal selama satu tahun. Karyawan bagian akuntansi yang telah bekerja minimal satu tahun diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan/proses akuntansi dan telah beradaptasi dengan lingkungan industri.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara (Sugiyono, 2010). Data yang digunakan berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang diajukan peneliti mengenai; kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data menggunakan pengumpulan data primer yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada karyawan bagian akuntansi pada Industri Mikro dan Menengah di Kota Bengkulu secara langsung. Sebelum kuesioner disebar, peneliti melakukan wawancara kepada industri, apakah sudah mengaplikasikan proses akuntansi atau belum. Jika belum, maka dikeluarkan dari data yang memenuhi karakteristik sampel. Kuesioner yang disebarkan berisikan pertanyaan tertutup. Pertanyaan tertutup

adalah pertanyaan-pertanyaan yang disertai dengan pilihan jawaban. Hal ini dilakukan untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan (Sulastri, 2013). Kuesioner akan diperoleh kembali sesuai kesepakatan dengan pihak yang bersangkutan.

3.6 Uji Kualitas Data

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reliability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kesahihan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas (*validity*) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Sebuah item dinyatakan valid membentuk suatu konstruk/kelompok bila mempunyai nilai $< 0,01$ dan $< 0,05$. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah data yang diperoleh valid atau tidak dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- a. Jika nilai r hitung $<$ dari r tabel ($P > 0,05$) maka data yang dihasilkan tidak valid.

- b. Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel ($P < 0,05$) maka data yang dihasilkan valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2013).

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji ini terdiri atas *Normalitas*, *Multikolinearitas* dan *Heterokedastisitas*.

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorof Smirnov*. Jika nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal (Ghozali, 2013).

3.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *Tolerance* < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Bila nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$, berarti tidak ada multikolineritas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2013).

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan $\alpha = 5 \%$ atau 0,05.

3.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 16.0. Berikut ini model persamaan regresi linier berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + \beta_4.X_4 + e..... (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan
 α : Konstanta
 $\beta_1\beta_2\beta_3\beta_4$: Koefisien variabel bebas
 X_1 : Kompensasi
 X_2 : Motivasi
 X_3 : Komitmen organisasional
 X_4 : Pemahaman Akuntansi
 e : Variabel Pengganggu

3.8.1 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 %. Berdasarkan nilai signifikansi ini dapat diketahui apakah model regresi untuk pengujian hipotesa sudah baik/fit (Ghozali, 2013).

3.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai Adjusted- R^2 maka semakin tinggi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel (Ghozali, 2013).

3.8.3 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 berpengaruh terhadap variabel Y. Jika *probabilities value* > derajat keyakinan (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika *probabilities value* < derajat keyakinan (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima., artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).