

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN
PENGETAHUAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN AKUNTANSI
(Survei pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati)**

Monica Zelvia Conny Astari ¹⁾

Rispantyo ²⁾

Djoko Kristianto ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ monica.zelvia60@gmail.com

ABSTRACT

The performance of Accountants in conducting its work is influenced by various factors, such as compensation, motivation, organizational commitment and knowledge of accounting. The purpose of this study was to analyze the effect between compensation, motivation, organizational commitment and knowledge of accounting or partially simultaneously against the performance of an employee the accounting section. This study used a case study on the employee's part in cooperative accounting Manufacturing Company Employee Pati. The data type used is qualitative data and quantitative data, the source data used the primary data. Populations and samples in this study are all employees of the accounting section at Coop Employees manufacturing company in Pati as much as 32 employees, so this research is the study of the census. Technique of data analysis used a classic assumption test, and multiple linear regression analysis. The research results obtained a conclusion that compensation, motivation, organizational commitment and knowledge of accounting are partial and significant effect simultaneously on performance of employees accounting section on Employee Cooperative manufacturing company in Pati.

Keywords: *motivation, compensation, organizational commitment, knowledge of accounting, accounting employee performance.*

PENDAHULUAN

Peran seorang akuntan sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena akuntansi merupakan bagian yang sangat penting di dalam suatu badan usaha tidak terkecuali koperasi. Sebagaimana halnya perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Komanditer (*commanditaire vennootschap* atau CV), dan Firma, koperasi juga membutuhkan jasa akuntansi untuk mengolah data-data keuangan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan ekonomi maupun untuk meningkatkan mutu pengawasan terhadap praktik pengelolaan usaha koperasi. Banyaknya perusahaan manufaktur yang maju, sehingga perlu adanya kesejahteraan bagi karyawannya. Koperasi dibentuk untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan perusahaan. Namun, sebagian besar koperasi masih menggunakan pencatatan akuntansi secara manual, oleh sebab itu perlu adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia di dalam koperasi.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu koperasi dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan perkerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan

semaksimal mungkin untuk mencapai suatu tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga, semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

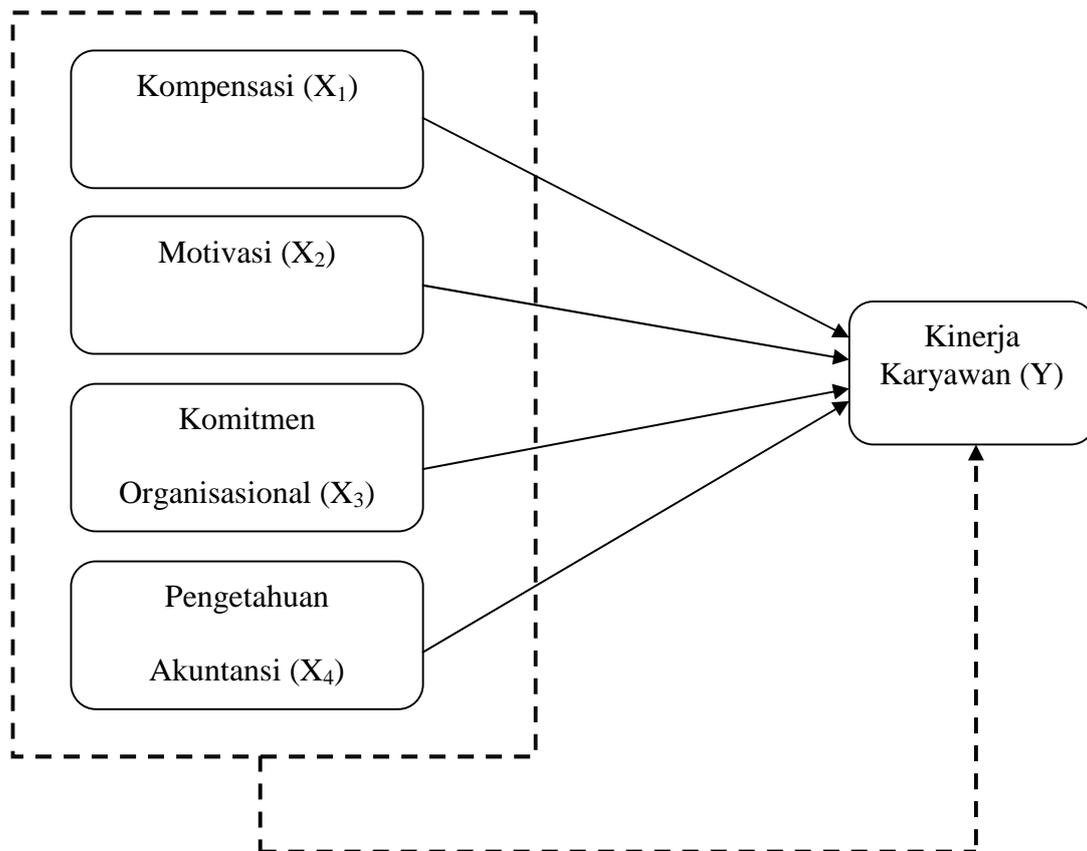
Komitmen organisasional menggambarkan keterikatan seseorang di dalam suatu organisasi, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki (*sense or belonging*) terhadap organisasi tempat ia bekerja (Tranggono dan Kartika, 2008). Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi tentunya membawa keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Pengetahuan akuntansi sangat dibutuhkan dalam mencapai suatu kinerja yang profesional dalam bidangnya, sehingga peranan akuntansi berpengaruh dalam mengambil keputusan. Pengetahuan akuntansi adalah seperangkat ilmu tentang sistem informasi yang menghasilkan laporan keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan (Niswonger, 1996 dalam Siregar, 2009).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010: 604). Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Setiap organisasi atau unit bisnis tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk memotivasi para karyawan dan pengetahuan akuntansi juga sangat dibutuhkan oleh karyawan di bagian akuntansi karena kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik (Rivai dan Sagala, 2010: 304). Stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah (Hogan dan Martel, 1987 dalam Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang telah dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama, menambahkan 1 variabel yaitu pengetahuan akuntansi karena sampai saat ini belum banyak penelitian yang membahas tentang pengetahuan akuntansi. Kedua, penelitian ini menggunakan sampel yang berbeda dari penelitian sebelumnya yaitu Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pengetahuan akuntansi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan agar dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)
Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, yang termasuk variabel bebas adalah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pengetahuan akuntansi.
2. Variabel Dependen (Terikat)
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

HIPOTESIS

- H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati
- H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati
- H₃: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi kasus pada karyawan bagian akuntansi di Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur Kabupaten Pati. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer. Populasi dan sampel

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati sebanyak 32 karyawan, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ukuran atau standar yang ditetapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Diukur menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 s/d 5 (sangat tidak setuju s/d sangat setuju) dan diuji dengan 6 pertanyaan yaitu mengenai kedisiplinan, sikap kerja dan hasil kerja/prestasi.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk return baik finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat digunakan untuk memotivasi prestasi kerja, juga dalam kondisi tertentu harus ada imbalan yang dimaksudkan untuk memotivasi kerja yang baik, yaitu imbalan harus berkaitan dengan tingkat prestasi kerja yang akan dimotivasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Diukur menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 s/d 5 (sangat tidak setuju s/d sangat setuju) dan diuji dengan 6 pertanyaan yaitu mengenai kompensasi material (uang seperti gaji, bonus, komisi dan bentuk penguat fisik), kompensasi sosial (status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi), kompensasi aktivitas (kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu)

3. Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Diukur menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 s/d 5 dan diuji dengan 6 pertanyaan yaitu mengenai pembayaran gaji, keamanan kerja, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian, pekerjaan itu sendiri.

4. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan organisasinya serta enggan untuk meninggalkannya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Diukur menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 s/d 5 dan diuji dengan 6 pertanyaan mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif.

5. Pengetahuan akuntansi

Pengetahuan Akuntansi merupakan penghasil informasi dimana menggambarkan kondisi suatu entitas ekonomi dan informasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan ekonomi yang prosesnya dilakukan oleh beberapa tahap yaitu identifikasi, pencatatan dan komunikasi (Siregar, 2009). Diukur menggunakan skala *Likert* dengan skor 1 s/d 5 dan diuji dengan 6 pertanyaan mengenai pengetahuan deklaratif (pengetahuan tentang fakta-fakta dan berdasarkan konsep), pengetahuan prosedural (pengetahuan yang konsisten dengan aturan-aturan atau standar akuntansi yang berlaku).

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi Pearson, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $= 0,05$. Butir instrumen dinyatakan valid jika menghasilkan $p\ value < 0,05$. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dinyatakan reliabel, sebaliknya *Cronbach Alpha* $< 0,60$ tidak reliabel (Ghozali, 2005: 140).

Teknik analisis data menggunakan:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji multikolinearitas bertujuan mendeteksi adanya multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *Varians Inflation Factor (VIF)* yang dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS 21. Uji autokorelasi dilakukan dengan *Run Test* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser, yaitu dengan cara meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov melalui alat bantu komputer program SPSS 21.

2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	62,50
	Perempuan	12	37,50
	Jumlah	32	100
Usia	< 25	2	6,25
	25 – 40	18	56,25
	> 40	12	37,50
	Jumlah	32	100,00
Tingkat Pendidikan	SLTA	16	50,00
	Diploma	7	21,88
	Sarjana	9	28,12
	Jumlah	32	100,00
Masa Kerja	< 5 Tahun	10	31,25
	5 – 10 Tahun	14	43,75
	> 10 Tahun	8	25,00
	Jumlah	32	100,00

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pengetahuan akuntansi ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	1.	0,000	Valid	0,667	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,001	Valid		
Motivasi	1.	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,002	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Komitmen organisasional	1.	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,002	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Pengetahuan akuntansi	1.	0,000	Valid	0,719	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		
Kinerja karyawan akuntansi	1.	0,000	Valid	0,804	Reliabel
	2.	0,000	Valid		
	3.	0,000	Valid		
	4.	0,000	Valid		
	5.	0,000	Valid		
	6.	0,000	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu kompensasi (X_1) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, motivasi (X_2) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, komitmen organisasional (X_3) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, pengetahuan akuntansi (X_4) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$, dan kinerja karyawan akuntansi (Y) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $p\text{-value} < 0,05$.

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,667, motivasi (X_2) sebesar 0,737, komitmen organisasional (X_3) sebesar 0,794, pengetahuan akuntansi (X_4) sebesar 0,719 dan kinerja karyawan akuntansi (Y) sebesar 0,804 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear ganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Variabel Penjelas	Keterangan	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	Kompensasi	Tolerance : 0,310	Tidak terjadi multikolinearitas
		VIF : 3,223	
	Motivasi	Tolerance : 0,183	
		VIF : 5,458	
	Komitmen organisasional	Tolerance : 0,189	
		VIF : 5,284	
Pengetahuan akuntansi	Tolerance : 0,166		
	VIF : 6,008		
Uji autokorelasi	Nilai Asymp. Sig.	0,857	Tidak ada autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	Kompensasi	Uji t : -0,610	Tidak terjadi heteroskedastisitas
		Nilai Sig : 0,631	
	Motivasi	Uji t : 0,065	
		Nilai Sig : 0,949	
	Komitmen organisasional	Uji t : 1,274	
		Nilai Sig : 0,214	
Pengetahuan akuntansi	Uji t : 1,048		
	Nilai Sig : 0,304		
Uji normalitas	Nilai Asymp. Sig.	0,815	Residual normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan pengetahuan akuntansi (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Variabel	B	t	Sig.
Constant	-0,415	-0,386	0,703
Kompensasi	0,159	2,342	0,027
Motivasi	0,242	3,247	0,003
Komitmen organisasional	0,214	3,294	0,003
Pengetahuan akuntansi	0,422	5,109	0,000
Adjusted R Square = 0,967			
F-hitung = 226,433			
Sig. F = 0,000			

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = -0,415 + 0,159X_1 + 0,242X_2 + 0,214X_3 + 0,422X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

- a : -0,415 artinya jika kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan pengetahuan akuntansi (X_4) tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) adalah negatif atau mengalami penurunan.
- b_1 : 0,159 artinya pengaruh variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila kompensasi yang diterima karyawan meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati, dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dan komitmen organisasional (X_3), dan pengetahuan akuntansi (X_4) dianggap tetap.
- b_2 : 0,242 artinya pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila motivasi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), komitmen organisasional (X_3) dan pengetahuan akuntansi (X_4) dianggap tetap.
- b_3 : 0,214 artinya pengaruh variabel komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila komitmen organisasional meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan Pengetahuan akuntansi (X_4) dianggap tetap.
- b_4 : 0,422 artinya pengaruh variabel pengetahuan akuntansi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) positif, artinya apabila pengetahuan akuntansi meningkat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati, dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen organisasional (X_3) dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis, maka variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Kantor Akuntan Publik Kota Surakarta adalah variabel pengetahuan akuntansi (X_4), karena nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,422 di antara koefisien regresi variabel bebas yang lain (kompensasi (X_1) sebesar 0,159, motivasi (X_2) sebesar 0,242 dan komitmen organisasional (X_3) sebesar 0,214).

6. Uji t

- a. Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,342 dengan p -value sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,247 dengan p -value sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.
- c. Pengujian signifikansi pengaruh komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,294 dengan p -value sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang

signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

- d. Pengujian signifikansi pengaruh pengetahuan akuntansi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,109 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan pengetahuan akuntansi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan pengetahuan akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

7. Uji F

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 226,433 dengan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan Pengetahuan akuntansi (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati. Sehingga hipotesis ke-5 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pengetahuan akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

8. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,967 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan pengetahuan akuntansi (X_4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati sebesar 96,7% sedangkan sisanya $(100\% - 96,7\%) = 3,3\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2,342 dengan *p-value* sebesar $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-1 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memegang peran penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan secara adil dan wajar akan memberikan dorongan positif kepada karyawan untuk bekerja secara optimal. Kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Semakin baik, adil dan wajar kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian tersebut, dapat dipahami bahwa kompensasi yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi, ketika kompensasi yang diterima oleh karyawan tinggi, maka kompensasi tersebut secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi menjadi lebih meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian ini juga mendukung

penelitian Ali Akbar (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,247 dengan p -value sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-2 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Meuthia Asri Amalia (2010) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 3,294 dengan p -value sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-3 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, komitmen organisasional yang baik dalam bekerja berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan yang maksimal, sedangkan komitmen organisasional karawan yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Strategi perusahaan dalam menciptakan komitmen organisasional dapat dilakukan dengan meningkatkan loyalitas karyawan,. Tumbuhnya rasa komitmen setiap karyawan terhadap organisasi akan membawa karyawan terhadap keinginan dan keputusan untuk tetap berada dalam organisasi dan membantu memajukan organisasi melalui peningkatan kinerja dan mencapai visi dan misi organisasi yang akan dicapai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) yang

menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ali Akbar (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

4. Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,109 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan pengetahuan akuntansi (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga hipotesis ke-4 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan pengetahuan akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pengetahuan karyawan mengenai akuntansi adalah keahlian seorang karyawan tentang akuntansi yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Pengetahuan karyawan tentang akuntansi merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi, semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang karyawan bagian akuntansi maka akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi. Karyawan bagian akuntansi dengan pengetahuan yang tinggi terhadap teknik akuntansi dan teknik sistem informasi akuntansi dapat membantu perusahaan dalam menghasilkan informasi yang tepat waktu dan akurat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indah Nur Laily MZ, Yudhanta Sambharkreshna, dan Citra Nurhayati (2013) yang menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Aditya Fitri Siregar (2009) yang menyatakan bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

5. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pengetahuan Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh F hitung sebesar 226,433 dengan p -value sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen organisasional (X_3) dan Pengetahuan akuntansi (X_4) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati. Sehingga hipotesis ke-5 yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pengetahuan akuntansi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Koperasi Karyawan Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Pati”, terbukti kebenarannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dikemukakan bahwa kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pengetahuan akuntansi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa 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. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan bagian akuntansi yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi menjadi lebih tinggi.

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Individu yang memiliki komitmen organisasional tinggi maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Pengetahuan akuntansi yang memadai akan menghasilkan informasi yang baik sehingga kinerja perusahaanpun menjadi efisien dan efektif. Setiap karyawan akan memiliki pengetahuan akuntansi yang berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Pengetahuan akuntansi yang bagus pada karyawan bagian akuntansi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan berkualitas.

KESIMPULAN

Pengujian signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, artinya kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Pengujian signifikansi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, artinya komitmen organisasional yang baik dalam bekerja berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan yang maksimal, sedangkan komitmen organisasional karyawan yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Pengujian signifikansi pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan ada pengaruh yang positif dan signifikan pengetahuan akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, artinya semakin tinggi tingkat pengetahuan seorang karyawan bagian akuntansi maka akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem informasi akuntansi, sehingga semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Ali. 2013. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Akuntansi dan Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau". *Jurnal Akuntansi*. Volume 1 No. 1. Universitas Maritim Raja Ali Haji. Hal. 1-19.
- Amalia, Meuthia Asri. 2010. "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi". *Skripsi*: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
- Baswir, Revisond. 2010. *Koperasi Indonesia*. BPF. Yogyakarta.
- Bungin, M. Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Edisi ke 2*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Edris, Mochammad dan P. Winahyuningsih. 2010. *Manajemen*. BP Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus. Kudus.
- Ghozali, Imam. 2013. *SPSS 21 Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2001. *Perilaku Keorganisasian*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPF. Yogyakarta.

- Jusuf, Al Haryono. 2010. *Dasar-Dasar Akuntansi*. Edisi Enam. BPFE. Yogyakarta.
- Laily MZ, Indah Nur, Yudhanta Sambharakreshna, dan Citra Nurhayati. 2013. "Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perbankan di Pamekasan". *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol. 1 No. 1. Universitas Trunojoyo Madura. Hal. 1-12.
- Makadao, Andre. 2013. Aspek Hukum Pertanggungjawaban Pengurus dalam Pengelolaan Keuangan dan Manajemen Koperasi. *Lex Privatum. Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1, No 5, November 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mathis, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Edisi kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal the Indonesian Accounting Review*. Vol. 2, No. 2, July 2012, pages 215-228
- Pandja, S Djati dan M. Khusaini. 2003. "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5, No. 1, Maret 2003.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2010. *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sanjaya, I Kadek Edi dan Ayu Desi Indrawati. 2014. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pande Agung Segara Dewata". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.3 No.1 Hal. 205-224.
- Saputra, Adri Sigid. 2010. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo". *Skripsi Perbanas*. Surabaya.
- Siregar, Aditya Fitri. 2009. "Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Kepribadian Wirausaha terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Jasa di Kota Medan". *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara.
- Sudarwanto, Adenk. 2013. *Akuntansi Koperasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2006, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukamdiyo. 1996. *Ekonomi Koperasi*. UNDIP. Semarang.
- Tranggono, Rahadyan Probo dan Andi Kartika. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol. 15, No 1. Hal. 80-90.
- Umar, Husein. 2001. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- UU No. 25 Tahun 1992 tentang Koperasi.