

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Teori harapan (*Expectancy theory of motivation*)

Teori harapan kadang disebut teori ekspektansi atau *expectancy theory of motivation* dikemukakan oleh Vroom (1964) Menurut Teori Harapan ini, seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan tertentu karena ingin mencapai tujuan tertentu yang diharapkan. Dengan kata lain, seseorang memilih untuk melakukan sesuatu atau memilih untuk berperilaku tertentu karena mereka mengharapkan hasil dari pilihannya tersebut. Jadi pada dasarnya, motivasi dari pemilihan perilaku seseorang ini ditentukan oleh keinginan akan hasil yang akan didapatkannya. Teori ini juga lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow pada tahun 1954. Teori ini menyatakan bahwa intensitas kecenderungan untuk melakukan perilaku dengan cara tertentu tergantung pada intensitas harapan bahwa kinerja akan diikuti dengan hasil yang pasti dan pada daya tarik dari hasil kepada individu. Harapan atau *Expectancy* dalam teori Harapan oleh Vroom ini adalah kepercayaan seseorang bahwa jumlah upaya atau usaha yang dilakukannya akan mengarahkan ke peningkatan kinerja yang kemudian akan mendapatkan hasil yang lebih besar. Dengan kata lain, semakin tinggi upaya atau usaha seseorang semakin tinggi pula kinerjanya.

Teori ini memiliki 3 variabel yang mendukungnya daya tarik, hubungan antara prestasi kerja dengan imbalan serta hubungan antara usaha dan prestasi kerja:

1. Daya tarik yaitu seberapa penting apa hasil atau imbalan yang diperoleh dalam penyelesaian tugasnya. Artinya, sejauh mana hasil yang diperoleh dalam bentuk imbalan memainkan peranan dalam pemuasan kebutuhannya.
2. Prestasi kerja dan imbalan yaitu tingkat keyakinan seseorang tentang hubungan antara pencapaian tingkat prestasi kerjanya dengan pencapaian hasil tertentu.
3. Usaha dan prestasi kerja ialah persepsi seseorang tentang kemungkinan bahwa usaha tertentu akan menjurus kepada prestasi kerja.

Teori Expectancy of motivation yang lain diungkapkan oleh Greenberg (2000) dalam memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari ekspektasi berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi *performance*. *Performance* akan menuju pada *instrumentality*, yaitu berupa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Individu akan menilai *reward* secara eksplisit maupun tersirat yang akan membentuk suatu persepsi atas *reward* itu sendiri. Menurut Gomes (1997) motivasi melibatkan faktor-faktor individual yang meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goal*), sikap (*attitude*) dan kemampuan (*ability*) sedangkan yang tergolong faktor-faktor organisasi meliputi pembayaran gaji (*pay*), keamanan kerja (*job security*), hubungan sesama pekerja

(*co-workers*), pengawasan (*supervisor*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Dalam *teory expectancy* menyatakan hubungannya erat dengan kinerja seorang individu, dalam beberapa pendapat ahli diatas menyatakan bahwa semua aspek kinerja dari seorang pegawai akan semakin baik ketika motivasi dari dalam diri seorang pegawai itu tinggi, sebaliknya jika motivasi yang ada dalam diri seorang individu rendah maka semua aspek kinerja seorang pegawai pun kemungkinan juga tidak dilakukan dengan maksimal. Sebagaimana yang sudah dibahas dalam penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhina (2018) hal ini mencakup kompensasi dan komitmen organisasional. Baik kompensasi maupun komitmen organisasional tidak akan memaksimalkan kinerja seorang pegawai atau karyawan jika motivasi dari dalam diri seorang pegawai tersebut masih kurang maka kinerja pegawai atau karyawan tersebut pun tidak akan maksimal.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Sami'an & Aprilian 2013) dalam Ramadhina (2018). Menurut Triyanto dan Santoso (2016) kinerja harus dibedakan dari efektivitas, produktivitas, dan kegunaan. Efektifitas didefinisikan sebagai evaluasi atas hasil kinerja. Ini adalah perbedaan yang sangat penting karena efektifitas ditentukan tidak hanya dari kinerja. Produktivitas juga perlu dibedakan dari kinerja karena produktivitas memasukkan unsur biaya yang

diperlukan untuk mencapai kinerja di level tertentu. Sedangkan kegunaan merepresentasikan nilai dari kinerja.

Suprana (2012) mengemukakan bahwa ada lima aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.

5. Komitmen Kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora, 2004:541) yang dikutip dalam Murty (2012) . Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Menurut Nofriandi (2016) menyebutkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama

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

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin maka karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

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

8. Pengaruh Pemerintah

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

Dan menurut Djuanita (2016) menyebutkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- a. Kompensasi finansial langsung, adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan yang terdiri atas pembayaran pokok gaji atau upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, uang makan, perjalanan dinas, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, dan saham kumulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung, disebut juga dengan tunjangan atau imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, tunjangan pendidikan, pakaian, pension, rumah dan kendaraan. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, ataupun cuti hamil.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain dalam bentuk uang yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, fasilitas, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.4 Motivasi

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah padatujuan(Aries dan Ghozali,2006:126). 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. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Kemudian Prakoso (2016) menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Motivasi dapat muncul dalam diri manusia dikarenakan adanya dorongan-dorongan sebagai berikut Lubis (2014):

1. keinginan untuk hidup,
2. keinginan untuk memiliki sesuatu,
3. keinginan akan kekuasaan, dan
4. keinginan akan adanya pengakuan

Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku atas dorongan-dorongan atau keinginan yang ada dalam diri manusia untuk dapat memperoleh sesuatu sesuai dengan yang ia inginkan.

Menurut Faisal (2014) menyebutkan bahwa ada dua jenis motivasi, yaitu:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.5 Komitmen organisasional

Menurut Mery (2016) dalam Ramadhina (2018) Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan Komitmen organisasional menurut Istiani (2017) adalah prinsip yang di pegang oleh karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu.

Tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut (Akbar dkk, 2017). Lubis (2014) menyebutkan ada tiga komponen utama mengenai komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen efektif (*affective commitment*)

Terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau psikologis terhadap organisasi.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

3. Komitmen normative (*normative commitment*)

Timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu. Dari ketiga jenis komitmen tersebut, komitmen efektif adalah jenis yang paling sering kita jumpai dimiliki oleh karyawan atau pegawai lembaga pemerintah.

2.1.6 Pemahaman Akuntansi

Akuntansi adalah suatu proses pencatatan, penggolongan, pengikhtisaran suatu transaksi keuangan dan diakhiri dengan suatu pembuatan laporan keuangan. Menurut Suwardjono (2005) dalam Nababan (2014) 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.

Adapun proses atau siklus akuntansi keuangan sektor publik menurut Bastian (2010: 318) dalam Nova (2015) adalah sebagai berikut:

1. Transaksi

Transaksi adalah persetujuan jual beli antara satu pihak dengan pihak lain. Dalam hal ini, transaksi yang dimaksud adalah transaksi antara organisasi sektor publik dan pihak lain. Transaksi-transaksi inilah yang nantinya akan dilaporkan dalam laporan keuangan organisasi.

2. Analisis bukti transaksi

Dalam setiap transaksi selalu disertai dengan bukti pendukung yang berisi informasi tentang kegiatan transaksi tersebut. Dari bukti transaksi inilah kemudian dianalisis dan digunakan sebagai dasar pencatatan.

3. Mencatat Data Transaksi

Seperti yang telah dijelaskan di atas, dari analisis bukti transaksi tersebut akan dilakukan pencatatan atas transaksi yang telah terjadi. Pencatatan data transaksi dilakukan oleh bendahara dalam jurnal.

4. Mengelompokkan dan Mengikhtisarkan Data yang Dicatat (*Posting*)

Dalam buku besar terdapat daftar nama kelompok akun yang ada pada suatu organisasi. Berdasarkan nama akun yang ada, catatan atas transaksi tersebut dikelompokkan sesuai dengan namanya masing-masing. Hal inilah yang disebut dengan posting.

5. Penerbitan Laporan dan Catatannya

Selama satu periode akuntansi, transaksi dicatat dan dikelompokkan ke dalam buku besar dan kemudian, berdasarkan catatan tersebut, dibuatlah laporan keuangan yang akan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Laporan keuangan sektor publik yang telah disusun tersebut kemudian dianalisis untuk menilai kebenaran dan reliabilitasnya.

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dari tabel 2.1 berikut ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (tahun)	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Muty dan Hudiwinar sih (2012)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	Independen : - Kompensasi - Motivasi - Komitmen Organisasional Dependen : -Kinerja karyawan akuntansi	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2.	Windy aprilia murty (2012)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	Independen : - Kompensasi - Motivasi - Komitmen organisasional Dependen : - Kinerja karyawan akuntansi	Kompensasi dan Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Edi Sujana (2012)	Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten	Independen : - Kompetensi - Motivasi - Kesesuaian peran - Komitmen organisasi Dependen : -Kinerja Auditor	Kompetensi, Motivasi, kesesuaian peran juga Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai atau dalam penelitian ini adalah auditor
4.	Dahlyafni Pratiwi Nababan 2014)	Pengaruh kompensasi, motivasi, Komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada industri mikro dan menengah	Independen : -Kompensasi - Motivasi -Komitmen organisasional -Pemahaman akuntansi Dependen : -Kinerja bagian keuangan	menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sedangkan pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi
5.	Wati Sri Nova (2015)	Pengaruh pemahaman akuntansi, komitmen karyawan, dan peran internal audit terhadap kualitas laporan keuanganpemerin	Independen : -Pemahaman akuntansi -Komitmen karyawan -Peran internal audit	Pemahaman akuntansi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laopran keuangan pemerintah daerah. Komitmen

		tah daerah	Dependen : -kualitas laporan keuangan	karyawan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah Peran internal audit berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daaerah.
6.	Triyanto dan Santoso (2016)	Gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan	Independen : -Gaya kepemimpinan - Motivasi - Kompensasi Dependen : -Kinerja karyawan akuntansi	Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.
7.	Akbar dkk (2017)	Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Independen : - Pengaruh komitmen Dependen : - Kinerja karyawan	Berdasarkan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif dan komitmren normatif secara (parsial) berpengaruh positif dan signifikan, namun pada variabel bebas komitmen

				kontinuitas secara parsial berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Hesti Catur Istiani (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	<p>-Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Motivasi -Komitmen organisasional <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Karyawan bagian akuntansi 	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9.	Rizky ramadhina (2018)	Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi - Motivasi - Gaya kepemimpinan <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan 	Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Komitmen organisasional berpengaruh pada kinerja karyawan
10.	Putri Yuda Wardiyani (2019)	Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai KPPN surakarta	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kecerdasan emosional -Komitmen organisasional <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kinerja pegawai 	Pengaruh kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja pegawai Komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai

11.	Zulifah Chikmawati (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi	- Kompensasi Independen : - Motivasi -Komitmen organisasional Dependen : - Kinerja karyawan akuntansi	- Kompensasi dan Komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan - Motivasi berpengaruh terhadap karyawan
12.	Lestari dan Dewi (2020)	Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan	Independen : - Pemahaman akuntansi - Pemanfaatan sistem informasi akuntansi - Sistem pengendalian intern Dependen : - Kualitas laporan keuangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi, dan sistem pengendalian intern berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kualitas laporan keuangan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian. Dugaan tersebut diperkuat dengan teori atau jurnal yang mendasari dan dari hasil penelitian terdahulu. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan ataupun suatu lembaga. Kompensasi merupakan suatu balas imbal jasa dari perusahaan

kepada karyawan baik itu berupa *reward* (penghargaan) ataupun *punishment* (hukuman) atas kinerja karyawan atau pegawai Ramadhina (2018). Dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan, dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan kinerjanya dengan baik, efektif dan efisien sehingga akan mendapatkan *reward* dari perusahaan baik itu berupa kenaikan upah, kenaikan jabatan, dan lain-lain. Selain itu, tujuan karyawan untuk melaksanakan kinerja dengan sebaik-baiknya yaitu untuk menjauhi kompensasi yang berupa *punishment*. Dimana *punishment* itu sendiri dapat berupa penurunan jabatan, penurunan gaji, bahkan pemberhentian kerja dikarenakan kinerja yang tidak baik dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Kompensasi adalah hal yang sangat penting bagi karyawan atau pegawai mengingat hal tersebut merupakan hak dan sumber pendapatan mereka setelah mereka melakukan pekerjaan dan kewajiban yang besar pada perusahaan atau lembaga. Semakin besar tanggung jawab resiko pekerjaan yang diterima oleh karyawan atau pegawai maka seharusnya kompensasi yang didapatkan juga menyesuaikan. Hal tersebut guna meningkatkan kinerja yang lebih baik oleh karyawan atau pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muty dan Hudiwinarsih (2012) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Tidak hanya penelitian tersebut, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Trianto dan Santoso (2016) juga sependapat. Dalam beberapa penelitian terdahulu semakin menguatkan pendapat bahwa kompensasi berupa *punishment* (hukuman dan *reward* (penghargaan) akan semakin membuat tiap individu dari pegawai atau

karyawan disuatu lembaga dan perusahaan untuk semakin memperbaiki kinerja mereka. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap dorongan dari dalam diri seseorang untuk semakin maju dalam menggapai hal-hal yang mereka inginkan. Seorang karyawan yang termotivasi akan berifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Teori Motivasi dari Vroom (1964) yang dikuti didalam penelitian Ramadhina (2018) menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Dan akan berbanding terbalik dengan seseorang yang memiliki harapan yang sedikit terhadap sesuatu yang diinginkannya, maka motivasi dalam dirinya juga tidak sebesar orang yang memiliki harapan yang besar. Hal ini juga diungkapkan pada beberapa peneltian terdahulu yang dilakukan oleh Murty (2012) kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012), penelitian oleh Trianto dan Santoso (2016), penelitian oleh Chikmawati (2019), dan juga Istiani (2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin

baik pula kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Komitmen organisasional merupakan tingkat kesetiaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Pendapat lain mengenai pengertian komitmen juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan (Akbar dkk, 2017).

Sedangkan menurut Gibson et al dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Setiap perusahaan atau lembaga menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujana(2012), Akbar dkk (2017),Ramadhina (2018), Wardiyani (2019) yang menyatakan sebaliknya bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.. Dalam beberapa penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa semakin baik komitmen organisasional yang dimiliki oleh tiap pegawai maka pegawai tersebut akan semakin loyal dan senantiasa

memperbaiki kinerja mereka demi lembaga atau perusahaan tempat mereka bekerja. Maka dari itu dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₃ :Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi di KPPN Semarang II.

2.3.4 Pengaruh Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

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 Nababan (2014) dan juga penelitian oleh Lestari dan Dewi (2020) menunjukkan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Dari beberapa penelitian terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat pemahaman akuntansi seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerjanya dalam bidang akuntansi dan keuangan. Maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Pengaruh pemahaman akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi di KPPN Semarang II.

2.3.5 Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi di KPPN Semarang II.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab

yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan ataupun suatu lembaga yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan ataupun suatu lembaga. Pendapat mengenai kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Muty dan Hudiwinarsih (2012), begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujana (2012), dan begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Trianto dan Santoso (2016).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap dorongan dari dalam diri seseorang untuk semakin maju dalam menggapai hal-hal yang mereka inginkan. Seorang karyawan yang termotivasi akan berifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan atau pegawai didukung oleh hasil penelitian – penelitian terdahulu yang dilakukan Murty (2012), lalu kemudian penelitian oleh Sujana (2012), penelitian oleh Trianto dan Santoso (2016), penelitian oleh Chikmawati (2019), dan juga Istiani (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Komitmen organisasional merupakan tingkat kesetiaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Hal inilah yang diinginkan suatu perusahaan ataupun lembaga, menginginkan pegawai atau karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan atau lembaga. Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Sujana

(2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai, begitu pula dengan penelitian oleh Ramadhina (2019), dan juga Wardiyani (2019) yang menyatakan hasil yang sama bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Dalam beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya komitmen organisasional dinyatakan sebagai faktor yang membuat karyawan senantiasa memperbaiki kinerjanya, karena semakin tinggi komitmen organisasional dari tiap pegawai berarti semakin tinggi pula tingkat kecintaan dan kelayakan dari karyawan atau pegawai pada pekerjaannya, yang tentunya akan semakin baik pula kinerja dari setiap pegawai tersebut.

Pemahaman akuntansi menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia Poerwadarminta (2006) dalam Lestari dan Dewi (2020) mempunyai pengertian pandai dan mengerti benar, sedangkan pemahaman adalah proses, cara, perbuatan memahami atau memahamkan. Dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H₅ : Kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.

2.4 Kerangka pemikiran

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah disebutkan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

