

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN PEMAHAMAN AKUNTANSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN
(Studi Kasus pada KPPN Semarang II)**



MANUSKRIP

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Semarang

Disusun oleh :

INESA AFISTYA RIZQI

NIM. E2B015030

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG

2021

HALAMAN PENGESAHAN


Nama Mahasiswa : Inesa Afistya Rizqi
Nomor Induk Mahasiswa : E2B015030
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ S1-Akuntansi
Judul Usulan Penelitian Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi,
Komitmen Organisasional Dan
Pemahaman Akuntansi Terhadap
Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi
Dan Keuangan (Studi Kasus pada
KPPN Semarang II)

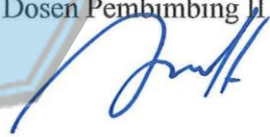
Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.



Semarang, 22 Desember 2020

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Andwiani Sinarasri, SE., M.Si
NIK.28.6.1026.139


Ida Kristiana., SE., M.Si
NIDN.1026.059


Ketua Program Studi Akuntansi

Dr. Fatmasari Sukesti, M.Si
NIK.28.6.1026.0345

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Inesa Afistya Rizqi
Nomor Induk Mahasiswa : E2B015030
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ S1 Akuntansi
Judul Usulan Penelitian Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan (Studi Kasus pada KPPN Semarang II)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji pada tanggal 08 Januari 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Dewan Penguji

1. Pembimbing 1

(Andwiani Sinarasri, SE.,M.Si)

2. Pembimbing 2

(Ida Kristiana.,SE.,M.Si)

3. Penguji 1

(Alwiyah.,SE.,M.Si)

4. Penguji 2

(Dr. Fatmasari Sukesji, M.Si)

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN PEMAHAMAN AKUNTANSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI DAN KEUANGAN
(Studi Kasus pada KPPN Semarang II)**

INESA AFISTYA RIZKI
(E2B015030)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email: Inesafistya@gmail.com

ABSTRACT

Every company try to increase their image in society's perspective, one of the company or organization that tried to maintain organization management's name and image is the Office of the State Treasury (KPPN). One of the poor performances that had been revealed are done by two of KPPN's employees in 2011 ago. Based on the background, this study aims to test whether compensation, motivation, organizational commitment and accounting comprehension affecting the performance of accounting employees in government agencies.

The population of this study is employees or accounting and finance employees in KPPN Semarang II. The determination of respondent in this study was carried out using purposive sampling method and 75 respondents are obtained.

The study's data collection technique used questionnaires and documentation. The data analysis that are used consist of data analysis (validity and reliability test), classic assumption test (normality, multikolinearity and heteroscedasticity test), and hypothesis test (multiple linear regression, t test and f test). According to t test result, the compensation variable positively and significantly affecting the performance of Accounting and Financing employee in KPPN Semarang II with significant value of $0.000 < 0.05$ and t score of $6.441 > 1.99444$'s t table. While the motivation variable negatively and not significantly affecting the performance of Accounting and Financing employee in KPPN Semarang II with significant value of $0.122 > 0.05$ and t score of $1.567 < 1.99444$'s t table. The organizational commitment variable are not significantly affecting the performance of Accounting and Financing employee in KPPN Semarang II with significant value of $0.673 > 0.05$ and t score of $0.424 < 1.99444$'s t table. While the accounting comprehension variable are positively and significantly affecting the performance of Accounting and Financing employee in KPPN Semarang II with significant value of $0.007 < 0.05$ and t score of $2.794 > 1.99444$'s t table. According to simultaneous test (F test), it is known that the significant score are $0.000 < 0.05$ and according to f value of $26.470 > 2.50$'s f tabel, it can be

concluded that the hypothesis are accepted or in another words the compensation, motivation, organizational commitment and the accounting comprehension simultaneously affecting the performance of Accounting and Financing employee in KPPN Semarang II. According to coefficient determination test, it is known that the R square value are 0.605, this could imply that 60,5% of dependent variable variation that is employee's performance could be explained by four variation of independent variable that is compensation, motivation, organizational commitment and the accounting comprehension. While the other 39.5% can be explain by other variables outside of this research.

Keywords : compensation, motivation, accounting comprehension, organizational commitment, performance, KPPN Semarang II

ABSTRAK

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan citranya dalam pandangan masyarakat, salah satu perusahaan atau organisasi yang berusaha menjaga nama baik dan citra organisasi pengelolannya adalah Kantor Pelayanan Perbedaharaan Negara (KPPN). Salah satu kinerja buruk yang pernah diungkap dilakukan oleh dua pegawai KPPN pada tahun 2011 silam. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi pada lembaga pemerintah.

Populasi penelitian ini adalah pegawai atau karyawan bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dan diperoleh 75 orang responden.

Teknik pengambilan data penelitian menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis data (uji validitas, reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas), dan uji hipotesis (regresi linier berganda, uji t, uji F). Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bagian karyawan Akuntansi dan Keuangan di KPPN Semarang II dengan signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.441 > t$ tabel 1.99444 . Sementara variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja bagian karyawan Akuntansi dan Keuangan di KPPN Semarang II dengan signifikansi $0.122 > 0.05$ dan nilai t hitung $1.567 < t$ tabel 1.99444 . Variabel komitmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja bagian karyawan Akuntansi dan Keuangan di KPPN Semarang II dengan signifikansi $0.673 > 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $0.424 < t$ tabel 1.99444 . Sementara variabel pemahaman akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II dengan signifikansi $0.007 < 0.05$ dan nilai t hitung sebesar $2.794 > t$ tabel 1.99444 . Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai sig. $0.000 < 0.05$ dan berdasarkan nilai f hitung yakni $26.470 > f$ tabel 2.50 maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien

determinasi diketahui bahwa nilai R square sebesar 0.605, hal ini berarti 60,5% variasi variabel terikat yakni kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh empat variasi variabel bebas yakni variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi. Sementara sisanya 39.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, pemahaman akuntansi, komitmen organisasional, kinerja, KPPN Semarang II



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Peran seorang akuntan sangatlah penting dalam suatu perusahaan, karena akuntan menyediakan informasi yang dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. 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 atau perusahaan.

Perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan citranya dalam pandangan masyarakat, salah satu perusahaan atau organisasi yang berusaha menjaga nama baik dan citra organisasi pengelolannya adalah Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN). Usaha peningkatan kualitas citra masyarakat menjadi sangat penting mengingat menurunnya reputasi institusi yang dikelola pemerintah menurut pandangan publik. Kondisi tersebut terjadi karena publik menilai kinerja badan usaha daerah dan pemerintah mengalami penurunan kinerja (Khairani 2016).

Salah satu kinerja buruk yang pernah diungkap dilakukan oleh dua pegawai KPPN pada tahun 2011 silam. Dalam laman resminya (Media Center Ditjen perbendaharaan) Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara mengungkap jika telah terjadi penyalahgunaan jabatan yang dilakukan oleh oknum dari lembaga mereka. Keduanya yaitu oknum pegawai KPPN mencairkan dana proyek fiktif senilai Rp 8 miliar ditahun 2008. Dilakukan oleh mantan Kepala KPPN Jakarta II dan mantan front office KPPN Jakarta II. Berawal dari terbitnya SPM palsu yang seolah-olah dikeluarkan oleh Kementerian Pekerjaan Umum (PU). Dalam Surat Perintah Pembayaran SPM tersebut, Kementerian PU meminta agar KPPN membayar Rp 8,9 miliar untuk proyek pengerjaan jembatan yang dilaksanakan PU. Keduanya diyakini tidak melakukan penelitian yang mendalam terhadap Surat Perintah Membayar

(SPM) sehingga KPPN kecolongan dana sebesar Rp 8,9 miliar dikarenakan kinerja oknum pegawai dari instansi tidak melakukan kerjanya dengan baik dan sesuai prosedur yang berlaku (Hendry dan Novri., 2011: Media Center Ditjen perbendaharaan).

Tidak hanya terjadi di lembaga keuangan pemerintah saja, kinerja buruk karyawan yang mempengaruhi citra lembaga atau perusahaan juga pernah terjadi di salah satu perusahaan BUMN yaitu Garuda Indonesia. Pada tahun 2019 lalu diberitakan bahwa dua komisaris Garuda menolak menandatangani laporan buku tahunan Garuda 2018 ketika Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan (RUPST). Hal ini diduga karena adanya manipulasi laporan keuangan yang dilakukan oleh pihak manajemen dan akuntan dari internal perusahaan. Praktik ini umumnya dilakukan dengan menetapkan aktiva atau pendapatan terlalu tinggi atau menetapkan kewajiban atau beban terlalu rendah dalam laporan keuangan, sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih tinggi. Banyak hal yang mendorong perusahaan melakukan *window dressing*, mulai dari mengejar target yang tinggi dari atasan, menghindari pajak, mengejar bonus atau penghargaan, menarik investor dan lain sebagainya. Hal ini tentunya menyalahi kinerja pegawai yang baik sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kasus tersebut membuktikan bahwa masih banyak kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dalam suatu perusahaan maupun lembaga pemerintah dengan kinerja yang belum cukup baik. (Pratiwi., 2019: CNN Indonesia).

Berdasarkan fenomena di atas maka dalam penelitian ini akan mengangkat masalah tentang kinerja pegawai, karena dalam penelitian sebelumnya belum ditemukan penelitian dengan obyek yang sama. Pada penelitian ini lembaga KPPN Semarang II dipilih sebagai objek penelitian berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memilih untuk melakukan penelitian di perusahaan manufaktur maupun perusahaan dagang, dikarenakan aktivitas akuntansi pada KPPN Semarang II sebagai salah satu lembaga yang berdiri dibawah wewenang DJPb (Direktorat Jendral Perbendaharaan), yang bertugas mengelola dana APBN, maka hampir setiap kegiatan di lembaga tersebut tidak lepas dari kegiatan akuntansi dan penelitian ini lebih berorientasi pada kegiatan akuntansi. Oleh karena itu dalam penelitian ini KPPN Semarang II dipilih menjadi obyek penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi pada lembaga pemerintah. Selain itu untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. 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). Semakin besar kompensasi yang ditetapkan suatu perusahaan tentu akan semakin meningkatkan kinerja suatu karyawan. Namun hasil dari beberapa penelitian terdahulu masih ada perbedaan hasil seperti yang dilakukan, Sujana (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan akuntansi, hal ini juga diungkapkan oleh Chikmawati (2019) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ramadhina (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan akuntansi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan / pegawai adalah motivasi. 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 beresifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi motivasi seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut. Namun beberapa penelitian terdahulu masih belum menemukan hasil yang konsisten seperti yang dilakukan oleh Pratiwiningtyas dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan akuntansi. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) dan Chikmawati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan akuntansi. Sedangkan dalam penelitian Ramadhina (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan akuntansi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan selanjutnya adalah komitmen organisasional. Semakin baik komitmen organisasional setiap pegawai maka semakin baik loyal dan semakin memperbaiki kinerjanya. Namun beberapa penelitian masih belum ditemukan hasil yang konsisten antar peneliti terdahulu seperti Sujana (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai akuntansi juga Ramadhina (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai akuntansi, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty

(2012) menyatakan bahwa hasil dalam hasil penelitian mereka komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi, begitu juga penelitian oleh Chikmawati (2019), dan Istiani (2017) menyatakan bahwa hasil dalam hasil penelitian mereka komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah pemahaman akuntansi untuk variabel pemahaman 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. Pemahaman akuntansi berpengaruh pada kinerja seorang akuntan karena semakin tinggi pemahaman akuntansi seorang akuntan akan semakin baik pula kinerjanya sebagai pegawai akuntansi maupun keuangan. Namun dari beberapa penelitian terdahulu juga masih belum ditemukan hasil yang konsisten dari penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nababan (2014) lalu penelitian oleh Lestari dan Dewi (2020) menyatakan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau pegawai, sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nova (2015) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi.

Adanya hasil penelitian-penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan masih saling bertentangan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan (Studi Kasus pada KPPN Semarang II).”

Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi pada KPPN Semarang II?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II?
4. Apakah pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II?

5. Apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh secara simultan terhadap karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
3. Untuk menganalisis apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
4. Untuk menganalisis apakah pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.
5. Untuk menganalisis apakah kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan pada KPPN Semarang II.

Telaah Literatur dan Penyusunan Hipotesis

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

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 strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Triyanto dan Santoso (2016) “Gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan”. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

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.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Muty dan Hudiwinarsih (2012) “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jurnal penelitian yang dilakukan Windy aprilia murty (2012) “Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi”. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Edi Sujana (2012) dalam “Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Triyanto dan Santoso (2016) dalam “Gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hesti Catur Istiani (2017) dalam “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Zulifah Chikmawati (2019) dalam “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

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.

Berdasarkan penelitian Edi Sujana (2012) “Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten”. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Akbar dkk (2017) dalam “Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Rizky ramadhina (2018) dalam “Analisis pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Putri Yuda Wardiyani (2019) dalam “Pengaruh kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kppn surakarta.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Diduga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

Pengaruh pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan 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.

Menurut penelitian Dahlyafni Pratiwi Nababan (2014) dalam “Pengaruh kompensasi, motivasi,

Komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada industri mikro dan menengah.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Lestari dan Dewi (2020) dalam “Pengaruh pemahaman akuntansi, pemanfaatan sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian intern terhadap kualitas laporan keuangan.” Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

H₄ : Diduga pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

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 beresifat 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 kemudia 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.

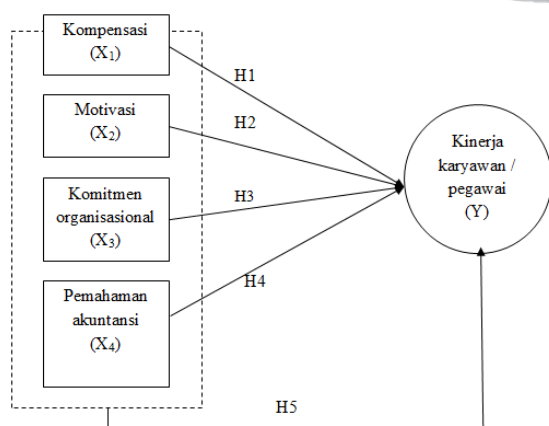
Komitmen organisasional merupakan tingkat kesetiaan seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Hal inilah yang diinginkan suatu perusahaan ataupun lembaga, menginginkan pegawai atau karyawan dengan tingkat loyalitas tinggi terhadap perusahaan atau lembaga. Hal ini juga didukung oleh beberapa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

H₅ : Diduga kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

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 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

1. H1 : Diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.
2. H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II
3. H3 : Diduga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan
4. H4 : Diduga pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan
5. H5 : Diduga kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Maka variabel dependent dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

Variabel dependen kinerja karyawan diukur menggunakan indikator :

- 1 Kompensasi
- 2 Motivasi
- 3 Komitmen organisasional
- 4 Pemahaman akuntansi

Variabel bebas (independent variable)

Variabel independen adalah variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. Maka variabel independen dalam penelitian ini yaitu : Variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), komitmen organisasional (X_3), pemahaman akuntansi (X_4).

Kompensasi (X_1)

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 strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Motivasi (X₂)

Menurut Murty (2012) Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan” (Aries dan Ghozali,2006:126). Seseorang yang termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal melaksanakan pekerjaannya.

Kualitas Komitmen Organisasional (X₃)

Menurut Mery (2016) dalam Wardiyani (2019) 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.

Pemahaman Akuntansi (X₄)

Menurut Nababan (2014) karyawan dapat dikatakan memahami akuntansi apabila ilmu akuntansi yang sudah di perolehnya selama ini dapat diterapkan di dunia kerja. Pemahaman akuntansi oleh tiap individu karyawan atau pegawai tentu akan mempengaruhi hasil kinerja tiap individu karyawan atau pegawai di suatu lembaga maupun perusahaan.

Populasi

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai atau karyawan bagian akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan untuk menentukan responden dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap / pegawai kontrak / pegawai magang yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun kerja di KPPN Semarang II. Pegawai / karyawan pada bagian akuntansi / keuangan di KPPN Semarang II. Pegawai / karyawan yang memiliki pengetahuan dasar mengenai akuntansi. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 75 orang pegawai bagian akuntansi / keuangan di KPPN Semarang II.

Metode Analisis Data

Metode analisis digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hal ini dilakukan karena dengan alat analisis regresi linier berganda dapat mencapai tujuan penelitian. Sebelum regresi dilakukan, perlu dilakukan terlebih dahulu pengujian data, yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Perhitungannya sendiri dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas dapat diterapkan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda.

Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap kebenaran hipotesis penelitian dilakukan melalui pengujian model regresi dan pengujian pengaruh parsial masing-masing variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84794697
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.078
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.021 ^c

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan output tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.21, lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwasanya data berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2

Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.402	2.490
	Motivasi (X2)	.414	2.417
	Komitmen Organisasional (X3)	.680	1.470
	Pemahaman Akuntansi (X4)	.803	1.245

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan output Coefficients, khususnya pada Collinearity Statistics, diketahuinilai Tolerance untuk variabel X1, X2, X3 dan X4 masing-masing sebesar 0.402, 0.414, 0.680 dan 0.803, lebih besar dari 0.10. Sementara nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3 dan X4 masing-masing sebesar 2.490, 2.417, 1.470, 1.245 <10.00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3

Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	1	12.592	3.433		3.668	.000		
	Kompensasi (X1)	-.200	.080	-.428	-2.490	.015	.402	2.490
	Motivasi (X2)	.210	.098	.362	2.137	.036	.414	2.417
	Komitmen Organisasional (X3)	-.102	.061	-.220	-1.669	.100	.680	1.470
	Pemahaman Akuntansi (X4)	-.029	.034	-.106	-.871	.387	.803	1.245

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan output, diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1, adalah 2.490. Sementara nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X2 adalah 2.417, X3 adalah 1.470 dan X4 adalah 1.245. Karena nilai signifikansi keempat variabel lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 3
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.524	5.699		.794	.430
	Kompensasi (X1)	.859	.133	.769	6.441	.000
	Motivasi (X2)	-.256	.163	-.184	-1.567	.122
	Komitmen Organisasional (X3)	.043	.102	.039	.424	.673
	Pemahaman Akuntansi (X4)	.156	.056	.236	2.794	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil persamaan model regresi linier berganda yaitu :

$$\hat{Y} = 4.524 + 0.859.X1 - 0.256.X2 + 0.043.X3 + 0.156.X4 + 5.699$$

Kebermaknaan dari persamaan regresi linear berganda di atas mengandung implikasi :

1. Konstanta 4.524 mengandung arti apabila variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi tidak ada ($X1, X2, X3$ dan $X4 = 0$), maka kinerja pegawai adalah 4.524 atau masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi $X1$ (Kompensasi) 0.859 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel Kompensasi dan variabel motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.859 kali
3. Koefisien regresi $X2$ (motivasi) -0.256 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel motivasi dan variabel kompensasi, komitmen organisasional serta pemahaman akuntansi tetap, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0.256 kali.
4. Koefisien regresi $X3$ (komitmen organisasional) 0.043 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel komitmen organisasional dan variabel Kompensasi, motivasi serta pemahaman akuntansi tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.043 kali.
5. Koefisien regresi $X4$ (pemahaman akuntansi) 0.156 mengandung arti bahwa setiap penambahan satu poin variabel pemahaman akuntansi dan variabel Kompensasi, motivasi serta komitmen organisasional tetap, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.156 kali.
6. Jika terjadi peningkatan satu poin atas Kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.802 kali ($0.859 - 0.256 + 0.043 + 0.156$)

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4
Uji Multikoelineritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.524	5.699		.794	.430
Kompensasi (X1)	.859	.133	.769	6.441	.000
Motivasi (X2)	-.256	.163	-.184	-1.567	.122
Komitmen Organisasional (X3)	.043	.102	.039	.424	.673
Pemahaman Akuntansi (X4)	.156	.056	.236	2.794	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berikut ini penjelasan dari Tabel 4 pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Variabel variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada table 4.17 diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $6.441 > t$ tabel 1.99444 . Sehingga hasil keputusannya Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Hal ini berarti jika kompensasi yang ditetapkan perusahaan atau lembaga dan yang diterima pegawai semakin tinggi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi dan keuangan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dapat diterima.

2. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.122 > 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $-1.567 < t$ tabel 1.99444 . Sehingga hasil keputusannya adalah Motivasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dan keuangan. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (H2) ditolak.

3. Variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0.673 > 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $0.424 < t$ tabel 1.99444 . Sehingga hasil keputusannya

adalah Komitmen Organisasional (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 (H3) ditolak.

4. Variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0.673 > 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $0.424 < t$ tabel 1.99444 . Sehingga hasil keputusannya adalah Komitmen Organisasional (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 (H3) ditolak.

5. Variabel pemahaman akuntansi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar $0.007 < 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $2.794 > t$ tabel 1.99444 . Hasil keputusannya pemahaman akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dan keuangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan pemahaman akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pegawai akuntansi dapat diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5
Uji f (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.560	4	227.140	26.470	.000 ^b
	Residual	592.089	69	8.581		
	Total	1500.649	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Pemahaman Akuntansi (X4), Motivasi (X2), Komitmen Organisasional (X3), Kompensasi (X1)

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan output tabel ANOVA, khususnya berdasarkan nilai signifikansi, diketahui nilai Sig. sebesar 0.000 . Karena nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasional (X3) dan pemahaman akuntansi (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh seluruh X terhadap Y juga dapat diketahui dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel.

Berdasarkan nilai f hitung yakni $26.470 > f$ tabel 2.50 , maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen

organisasional(X3) dan pemahaman akuntansi (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Koefisien Determinasi

Tabel 5
Uji f (Uji Simultan)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.583	2.929

a. Predictors: (Constant), Pemahaman Akuntansi (X4), Motivasi (X2), Komitmen Organisasional (X3), Kompensasi (X1)

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 5 di atas nilai R square sebesar 0.605, hal ini berarti 60,5% variasi variabel terikat yakni kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh empat variasi variabel bebas yakni kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasional (X3) dan pemahaman akuntansi (X4) atau pengaruh variabel X1, X2, X3 dan X4 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 60.5%. Sementara sisanya 39.5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang positif, nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Hasil penelitian berikut juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sujana(2012), Triyanto dan Santoso (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang 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.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dan keuangan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien

regresi yang negatif, nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel, serta nilai signifikansi yang lebih besar dibandingkan dengan 0,05.

Hal ini dibuktikan dan dapat dilihat pada karyawan bagian akuntansi yang didominasi oleh usia lebih dari 40th sekitar 73,7% dengan status karyawan tetap / PNS dari total 75 responden di lembaga KPPN Semarang II sudah memiliki motivasi yang cukup tinggi. Berdasarkan dari hasil crosstab antara usia dan motivasi dimana sebagian besar responden menjawab dengan jawaban “cukup” hingga “sangat setuju” pada 7 item pertanyaan variabel motivasi. Dengan kata lain motivasi diri mereka sudah dalam tahap puas atau karena motivasi yang ada pada masing-masing karyawan sudah terbentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan.

Hasil dalam penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi ataupun yang rendah dalam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi hal tersebut karena bagian akuntansi selalu memiliki *job description* yang sama setiap tahunnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Ramadhina (2018). Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2019) menyatakan bahwa motivasi pada pegawai lembaga pemerintah / PNS lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi pegawai yang bekerja dilembaga swasta. Hal ini disebabkan bahwa karyawan bagian akuntansi hanya mengerjakan pekerjaan yang tetap setiap tahunnya serta jenjang karir yang sudah dijamin oleh pemerintahan. Akan tetapi, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh beraneka ragam kebutuhan setiap karyawan Lubis (2014) seperti keamanan kerja yang baik serta promosi ke pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nababan (2014) dan Ramadhina (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan atau pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0.673 > 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $0.424 < t \text{ tabel } 1.99444$. Sehingga hasil keputusannya adalah Komitmen Organisasional (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 3 (H3) ditolak.

Sebagian besar pegawai yang sudah berusia diatas 40 tahun sebesar 73,7% juga dapat menjadi alasan mengapa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil crosstab antara usia dan komitmen organisasional

dimana sebagian besar responden menjawab dengan jawaban “cukup” hingga “sangat setuju” pada 14 item pertanyaan variabel komitmen organisasional, dengan sebagian besar jawaban responden ada pada kategori “sangat setuju,” serta jawaban responden terbanyak ada pada usia lebih dari 40 tahun. Yang kemudian pada data ditemukan hasil kuesioner menunjukkan bahwa komitmen organisasional pada KPPN Semarang II sudah cukup baik sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional yang ada pada pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.

Pendapat tersebut juga diperkuat dalam pendapat pada penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2014). Komitmen yang ada pada masing-masing karyawan atau pegawai pada lembaga pemerintah khususnya pegawai tetap / PNS dari awal sudah terbentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan atau lembaga komitmen organisasional harus dimiliki oleh setiap karyawan atau pegawainya, mengingat setiap pegawai pada lembaga pemerintah sudah dijanjikan tunjangan hidup yang baik, tentu setiap pegawai lembaga pemerintah sudah siap berkomitmen untuk tetap loyal terhadap lembaga tempat mereka bertugas hingga masa purna tugas nanti yang sudah jelas diatur pada Peraturan Kepala BKN Nomor 35 Tahun 2011 tentang Pedoman Karier PNS.

Hasil penelitian berikut juga serupa dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muty dan Hudiwinarsih (2012), Murty (2012), Nababan (2014), Istiani (2017), Chikmawati (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X4 terhadap Y adalah sebesar $0.007 < 0.05$. Dan berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada tabel di atas, diketahui t hitung sebesar $2.794 > t$ tabel 1.99444 . Hasil keputusannya pemahaman akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai akuntansi dan keuangan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan pemahaman akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pegawai akuntansi dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2014) dan juga penelitian oleh Lestari dan Dewi (2020) yang menyatakan bahwa pemahaman akuntansi berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan keuangan KPPN Semarang II

Berdasarkan output tabel ANOVA, khususnya berdasarkan nilai signifikansi, diketahui nilai Sig. sebesar 0.000. Karena nilai sig. $0.000 < 0.05$, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasional (X3) dan pemahaman akuntansi (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh seluruh X terhadap Y juga dapat diketahui dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel.

Berdasarkan nilai f hitung yakni $26.470 > f$ tabel 2.50, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasional(X3) dan pemahaman akuntansi (X4) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

PENUTUP **Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan(Studi Kasus pada KPPN Semarang II)” adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan di KPPN Semarang II.
2. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan KPPN Semarang II. Tinggi rendahnya motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai dilembaga pemerintah yaitu KPPN Semarang II. Motivasi pegawai pada lembaga ini sejak awal sudah cukup baik. Ditambah sebagian besar pegawai didominasi oleh usia senior tentu kinerja mereka sudah tidak bergantung pada motivasi lagi dan tidak perlu dimotivasi lagi.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan KPPN Semarang II. Tinggi rendahnya komitmen organisasional tidak berpengaruh pada kinerja pegawai lembaga pemerintah khususnya pada lembaga ini yang sebagian besar sudah berstatus PNS sejak awal memang sudah berkomitmen untuk tetap loyal pada lembaga mereka ditugaskan sampai masa purna tugas. Jadi tinggi

rendahnya komitmen organisasional pada pegawai tidak berpengaruh pada kinerja pegawai akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.

4. Pemahaman akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai akuntansi dan keuangan di KPPN Semarang II.
5. Kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan pemahaman akuntansi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian Akuntansi dan Keuangan KPPN Semarang II.

Saran

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya mampu mencari alat ukur yang tepat untuk menilai kinerja karyawan, karena jika alat ukurnya berupa pertanyaan dalam kuesioner dikhawatirkan akan menilai secara subyektif.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas lingkup penelitian agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam bidang pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.
- A. Maslow, (1954) *Motivation and Personality*, New York : Harper & Row.
- Bastian, Indra. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Penerbit : Erlangga. Jakarta
- Chikmawati, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. *Juripol*, 2(1), 38-49.
- Djuanita, T. H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Museum Geologi Bandung. Universitas Pasundan, Bandung.
- Faisal, A. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KAI (Persero) (Studi Kasus pada PT. KAI Persero).
- Ghozali, I. 2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (1977). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset. Hlm 35.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall
- Haryanti, A., & Dwityanto, A. (2019). Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) di RSUD Dr. Moewardi Kota Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Khairani, Hamda. (2016). Analisis Kinerja Keuangan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Padang Berdasarkan Laporan Keuangan Tahun 2013-2015. Universitas Andalas.
- Hendy S. Yudhiyanto dan Novri H. S. Tanjung. “Bertepatan Empat Tahun KPPN Percontohan, Dua Martir Reformasi Itu Keluar Rutan (2011). <http://djpb.kemenkeu.go.id/>. (Media Center Ditjen Perbendaharaan). Diakses pada tanggal 14 September 2020 jam 21.30 WIB
- Istiani, H. C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen UPY*, 1–9.
- Lestari, N. L. W. T., & Dewi, N. N. S. R. T. (2020). *Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi, 11(2), 170-178.
- Lubis, A. I. (2014). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Selemba Empat.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nofriandi, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Tata Mandiri Di Pekanbaru. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Nova, W. S. (2015). Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Komitmen Karyawan, Dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sijunjung). *Jurnal Akuntansi*, 3(1).
- Novelia, M., Swasto, B., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan). *Jurnal administrasi bisnis*, 38(2), 71-78.
- Prakoso, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pratiwi, Hesti R. (2019). “Dua Komisaris Garuda Indonesia Tolak Laporan Keuangan”. www.cnnindonesia.com/ekonomi. Jakarta: CNN Indonesia. Diakses pada tanggal 14 September 2020 jam 21.40 WIB.
- Ramadhina, R. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta). Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Rizaldy, C. D. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang.
- Sami'an, & Aprilian, E. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) di Kantor DAOP IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23(1), 10–14.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sujana, E. (2012). Pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 2(1).
- Suprana, R. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang). Universitas Diponegoro Semarang.
- Suwardjono. (2005). *Teori Akuntansi: Perekayasa Pelaporan Keuangan*. Yogyakarta: BBPE.
- Triyanto, A. H., Rizan, M., & Santoso, B. (2016). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Sumber Inti Pangan Tangerang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 19–32.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Melayu S.P Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007).
- Wardyani, P. Y., & Wuryaningsih, D. L. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Tyas, Z. P. (2014). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. BRI (Persero). Tbk Cabang Sumenep (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

