

# **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI”**

**Hesti Catur Istiani**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi”. Tujuan penelitian ingin mengetahui apakah kompensasi yang diberikan perusahaan, motivasi pada diri sendiri maupun yang diberikan manajer/ perusahaan dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Sampel pada penelitian ini sebanyak 90 karyawan bagian akuntansi yang tersebar di wilayah kebumen, purworejo, pekalongan dan yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi dan hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan

kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Aurelia, 2013). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

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 (Windy dan Gunasti, 2012). Untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan harus diberi rangsangan agar dalam

melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, atau upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan financial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi non financial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja (Maria, Kusdi dan Ika, 2013).

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai,

namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan (Rahmila, Malia dan Nurdjannah, 2012).

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antar karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen akan tercipta iklim kerja yang profesional. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Windy dan Gunasti, 202).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Selain itu untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Penelitian Angga, Kusdi dan M.Djudi (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Windy dan Gunasti (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Edy Sujana (2012) menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Al Azhar (2013) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Edy Sujana (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Windy dan Gunasti (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Penelitian Terdahulu

Penelitian Angga, Kusdi dan M.Djudi (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi financial terhadap kinerja. Responden dalam penelitian ini sejumlah 89 karyawan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi financial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Edy Sujana (2012) meneliti tentang pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal inspektorat pemerintah kabupaten. Responden dalam penelitian ini sejumlah 154 responden auditor. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian Windy dan Gunasti (2012) meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 32 karyawan bagian akuntansi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Al Azhar L (2013) meneliti tentang pengaruh konflik peran, kesan ketidakpastian lingkungan, *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor. Sampel penelitian ini adalah KAP yang ada di Pekanbaru, Padang dan Batam yang berstatus terdaftar di Institusi Akuntan Publik Indonesia tahun 2013. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Windy dan Gunasti (2012) Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Perilaku-perilaku yang membimbing kearah yang diinginkan dapat dicapai jika ukuran-ukuran kinerja dapat menghubungkan tindakan dengan hasil (Arfan I. Lubis, 2014: 399).

### **Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.**

Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan motivasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Penelitian Maria, Kusdi dan Ika (2013) mendapatkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Windy dan Gunasti (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka diajukan hipotesis yaitu:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya motivasi akan memberikan dorongan kepada karyawan yang dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Penelitian Windy dan Gunasti (2012); Maria, Kusdi dan Ika (2013); Edy Sujana (2012) menghasilkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Al Azhar L (2012) yang menghasilkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas diajukan hipotesis:

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Hubungan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu. Penelitian Edy Sujana (2012); Bunga Nur Julianingtyas (2012) menghasilkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Elizabeth dan Friska (2013); Windy dan Gunasti (2012) menghasilkan komitmen

organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas diajukan hipotesis:

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Berdasarkan sumber datanya maka penelitian ini tergolong data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari responden yang berupa kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian hipotesis dengan alat uji statistik.

Populasi merupakan objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian akuntansi. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara Simple random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

### **Definisi Operasional**

#### **1. Variabel Independen**

##### **a. Kompensasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas

hasil kinerja karyawan tersebut dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Menurut Mathis and Jackson (2004) dalam Adhian Nugraha (2010) mengatakan bahwa indikator yang mendukung kompensasi yaitu

##### **1) Gaji**

Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diberikan oleh perusahaan.

##### **2) Bonus**

Tingkat kepuasan terhadap pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan.

##### **3) Asuransi Kesehatan**

Tingkat kepuasan terhadap pemberian asuransi kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.

##### **4) Masa Liburan Atau Cuti**

Tingkat kepuasan terhadap pemberian masa liburan atau cuti yang diberikan oleh perusahaan.

##### **5) Kompensasi Pekerjaan**

Tingkat kepuasan terhadap pemberian uang lembur yang diberikan oleh perusahaan.

b. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan seseorang atau individu itu sendiri untuk melakukan atau melaksanakan tugas/ pekerjaannya dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan tersebut. Menurut David McClelland (1987) dalam Muhammad Dzulkifli (2013), mengatakan bahwa motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Pernyataan responden tentang kebutuhan akan prestasi.
- 2) Pernyataan responden tentang kebutuhan akan kekuasaan.
- 3) Pernyataan responden tentang kebutuhan afiliasi.

c. Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional adalah prinsip yang di pegang oleh karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Menurut Wibowo M.Phil (2011) dalam Nivo Wulandari (2013) Variabel komitmen organisasional dapat diukur dengan indikator berikut

- 1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi
- 2) Keinginan untuk bekerja keras
- 3) Hasrat untuk bertahan mejadi bagian dari organisasi
- 4) Affective commitment

**2. Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggar hukum. Menurut Dessler (2005: 316) dalam Muhammad Dzulkifli (2013) mengungkapkan bahwa indikator pada variabel dependen adalah

- a. Pengetahuan Karyawan
- b. Ketepatan Waktu
- c. Reabilitas
- d. Independensi

**HASIL PENELITIAN**

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi yang ada di Yogyakarta, Kebumen, Purworejo dan

Pekalongan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisisioner. Peneliti menyebarkan 95 kuisisioner, kuisisioner yang kembali sebanyak 90 kuisisioner, kuisisioner tidak mendapatkan respon sebanyak 5 kuisisioner.

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari 24 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistik *cronbach's alpha*, dengan ketentuan nilai *cronbach's alpha* > 0,5. Adapun hasil reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan item dinyatakan handal.

### Uji Hipotesis

Tabel Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8,897	1.605		5.545	.000
	Kompensasi	0,026	.060	.044	.431	.668
	Motivasi	0,297	.075	.404	3.971	.000
	Komitmen	0,025	.035	.076	.717	.475
F= 2,711						0,000
Adj R <sup>2</sup> = 0,169						

Sumber: data primer diolah, 2016

Analisis data menggunakan perhitungan regresi, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,897 + 0,026X_1 + 0,297X_2 + 0,025X_3$$

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R Square) dengan nilai 0,169, hal ini berarti 16,9% kinerja karyawan bagian akuntansi dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi dan

komitmen organisasional, sedangkan sisanya 83,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Hasil uji F pada tabel diatas bahwa diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05 (5%) pada tingkat signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh bersama-sama antara variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t diperoleh hasil bahwa Kompensasi (X<sub>1</sub>) menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi 0,668. Hal ini berarti *kompensasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil uji t untuk variabel *motivasi* (X<sub>2</sub>) menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti *motivasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Sedangkan hasil uji t untuk variabel komitmen organisasional menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *komitmen organisasional* (X<sub>3</sub>) sebesar 0,475. Hal ini berarti *komitmen organisasional* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas mendapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,897 + 0,02X_1 + 0,029X_2 + 0,025X_3,$$

terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif.

Hasil uji t pengujian hipotesis pertama yaitu *kompensasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Windy dan Gunasti (2012) yang menyatakan bahwa *kompensasi* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, namun tidak mendukung penelitian yang dilakukan Marganingrum Febriana Kushartati (2015).

Hasil uji t hipotesis kedua yaitu *motivasi* ( $X_2$ ) pada penelitian ini menyatakan bahwa *Motivasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Penelitian ini mendukung penelitian Rahmila, Mahlia dan Nurdjannah (2012) namun tidak mendukung penelitian Al Azhar L (2013), Munparidi (2012).

Hasil uji t pada hipotesis ketiga yaitu *komitmen organisasional* ( $X_3$ ) pada penelitian ini menyatakan bahwa

*komitmen organisasional* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Windy dan Gunasti (2012), namun tidak mendukung penelitian Nivo Wulandari (2013).

## KESIMPULAN

Kesimpulan analisis data dari penelitian ini adalah kompensasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

## Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa terdapat keterbatasan pada penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian tidak terfokus pada satu perusahaan, peneliti hanya mencari responden melalui relasi dan waroeng serba sambal. Saran untuk penelitian selanjutnya terfokus pada satu perusahaan.
2. Kurangnya variabel bebas penelitian. Saran untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel bebas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhian Nugraha. 2010. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Diponegoro. Skripsi.
- Al Azhar L. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Ekonomi Vol.21 No.4*.
- Angga, Kusdi dan M.djudi. 2014. Pengaruh Kompensasi Financial terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 No.2*.
- Arfan I. Lubis. 2014. Akuntansi Keperilakuan. Salemba Empat. Jakarta.
- Aurelia Potu. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA. Vol.1 No.4*.
- Bunga Nur Julianingtyas. 2012. Pengaruh Locus Of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Accounting Analysis Journal Vol.1 No.1*.
- David McClelland. 1987. Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Edy Sujana. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol.2 No.1*.
- Elizabeth dan Friska. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol.15 No.1*.
- Maria, Kusdi dan Ika. 2013. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.3 No1*.
- Mathis, R,L, dan Jackson, J.H. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Muhammad Dzulkifli. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Skripsi.
- Nivo Wulandari. 2013. Pengaruh partisipasi anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Vol.1 No.1*.
- Rahmila, Mahlia dan Nurdjannah. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri pada Kantor Cabang Makasar. *Jurnal Analisis Vol.1, No.1*.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. *The Indonesian Accounting Review. Vol.2 No.2*.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.