PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA)

Windy Aprilia Murty
Gunasti Hudiwinarsih
STIE Perbanas Surabaya
E-mail: 2008310186@students.perbanas.ac.id
Jalan Nginden Semolo 34-36 Surabaya 60118, Indonesia

ABSTRACT

The era of globalization encourages companies to self-improvement in order to compete and retain its life. The presence of a strategic plan is required to implement them. Therefore, the role of accounting in a company is indispensable in terms of decision making. Employees of the accounting department tend to have high job stress as part of their time is spent in the workplace and in the same occupation. In general, the performance of employees believed to be influenced by compensation, motivation and commitment from employees themselves, such performance will ultimately have an impact on organizational performance. To determine whether the compensation, motivation, and organizational commitment have a significant effect on the performance of the accounting employee on manufacturing companies producing footwear in Surabaya, the research was conducted. The method that's used in this study is the multiple linear regressions. Data that's used in this study is the result of primary data questionnaire with 32 respondents. The result shows that that motivation significantly influence employee performance, compensation and organizational commitment whereas no significant effect on employee performance.

Key words: *compensation, motivation, organizational commitment and employee performance.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahakan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik.

Peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan faktor penting yang akan membantu dalam persaingan. 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.

Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena

sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasikan 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. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan Warsidi (2004) mendukung bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk manampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan "perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)" (Ivan Aris dan Imam Gozhali, 2006:193). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan tehadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Ferris (1981) menyatakan bahwa sifat dari komitmen organisasional dapat berubah sepanjang waktu seperti dilihat dari akuntan senior dan junior. Karyawan akuntan senior pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan penilaian. Karyawan akuntansi level bawah cenderung mengalami kebosanan karena pekerjaannya kurang menantang sehingga menyebabkan komitmen karyawan tersebut akan rendah. Hogan dan Martel (1987) menyatakan bahwa stres karena peran dan ketidakpastian dalam pekerjaan akan menyebabkan meningkatnya ketegangan, mengurangi komitmen organisasi dan meningkatkan kecenderungan untuk berpindah.

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan apakah komitmen organisasioanl berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

RERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya" (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Handoko (2001:135), mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah "proses melalui nama organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".

Manfaan Penilaian Kinerja Karyawan

Prawisentono (1999:221) berpendapat bahwa, "manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan". Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik dan ekstrinsik. Uraiana faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut (Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, 2006:155):

Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhdap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

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). Kompensasi akan mempuyai 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.

Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga membentuk sistem yang baik. Secara khusus Davis dan Werther (1996) dalam Sigit (2010) menguraikan tujuan pemberian kompensasi antara lain:

Memperoleh personil yang berkualifikasi

Mempertahankan karyawan yang ada

Menjamin keadilan

Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Mengendalikan biaya

Mengikuti aturan hukum

Jenis-jenis Kompensasi

Jackson dan Mathis berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu "kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung" (Jackson dan Mathis,2002:119). Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan fianasial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberiakn. Pada dasarnya gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

Gaji variabel

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

Tunjangan

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

Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewjiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah "pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan" (Ivan Aries dan Iman Ghozali, 2006: 126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan taggung 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.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam bekerja (Alex, 1980) dalam (Sigit:2010) antara lain:

Gaji yang cukup
Memperhatikan kebutuhan rohani
Menciptakan suasana santai
Harga diri perlu mendapatkan perhatian
Beri kesempatan mereka untuk maju
Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
Pembinaan insentif yang terarah
Fasilitas yang menyenangkan

Teori Motivasi

Teori *Expectancy* yang di ungkapkan oleh Greenberg (1999) dalam Rivai (2005) 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 seseorag 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) dalam Rivai (2005) 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).*

Abraham Maslow dalam Rivai (2005) menjelaskan bahwa individu mempunyai lima jenjang kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan fisik *(physiological needs),* (2) kebutuhan keamanan/keselamatan *(safety/security needs),* (3) kebutuhan untuk kelompok *(effection needs),* (4) kebutuhan akan harga diri/ keselamatan *(esteem needs/ egoistis needs),* (5) kebutuhan akan pengakuan diri/pengembangan diri *(selfactualization needs/ self expression needs).*

Menurut Porter dan Miles (1982) dalam Rivai (2005) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap motivasi meliputi: (a) pengaruh ciri-ciri pribadi seseorang *(individual characteristic),* (b) pengaruh tingkat dan jenis pekerjaan *(job characteristic),* (c) pengaruh lingkungan kerja *(work situation characteristic).*

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.

Seorang karyawan yang termotivasi akan berisifat 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. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh

perusahaan.

Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson et al (2000) dalam Rivai (2005) dapat diartikan sebagai "identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi". Menurut William dan Hazer (1986) dalam Rivai (2005), komitmen organisasional merupakan" respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi. Sedangkan menurut Mowday et al (1982) komitmen organisasional sebagai "derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu".

Pengukuran Komitmen Organisasional

Tiga komponen utama mengenai komitmen organisasi (Arfan Ikhsan,2010:55) yaitu:

Affective commitmen (komitmen afektif), terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

Continuance commitmen (komitmen berkelanjutan) muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karyawan tersebut tinggal di organisasi tersebut karena dia membutuhkan organisasi tersebut.

Normative commitmen (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan manjadi anggota suatu organisasi karena mamiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, karyawan tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan

Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organsasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti *turnover* yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja.

Wright (1992) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Hal serupa juga di kemukakan oleh Rivai (2005) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasional dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

Rerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. Berdasarkan rerangka penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

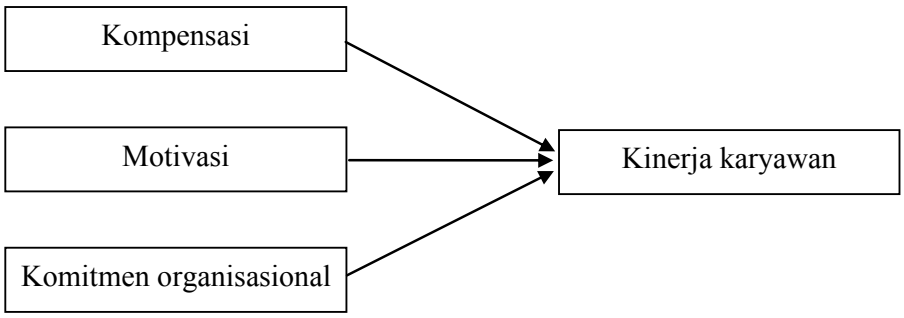
H3 : Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Berdasarkan sumber datanya maka penelitian ini tergolong dalam penelitian yang menggunakan data primer. Populasi

Gambar 1
Rerangka Pemikiran



penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surabaya.

Ditinjau dari metode analisisnya penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan pengujian-pengujian hipotesis dengan alat uji statistik. Pengujian hipotesis ini merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena antar dua variabel atau lebih seperti pada penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surabaya.

Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini bertujuan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak akan mengalami penyimpangan sehingga terhindar dari pembahasan yang terlalu luas dan mengarah pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini mengambil sampel dari responden pada perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surabaya dan memfokuskan pada kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diukur dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Kedua variabel tersebut adalah:

Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang besar kecilnya ditentukan oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan bagian akuntansi.

Variabel Bebas (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

X1 : Kompensasi
X2 : Motivasi
X3 : Komitmen Organisasional

Definisi Operasioanl dan Pengukuran Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ukuran atau standart yang ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Veithzal Rivai,2003;354):

Disiplin
Sikap kerja
Pekerjaan yang dihasilkan

Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupunnon fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya

kepada organisasi / perusahaan tempat ia bekerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi (Michael dan Harnold, 1993;443) dalam (Pandja dan Khusaini;2003) adalah:

Kompensasi material

Yaitu tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus dan komisi namun segala bentuk penguat fisik misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya ansuransi kesehatan, pensiun.

Kompensasi sosial

Yaitu berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi.

Kompensasi aktivitas

Merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu.

Motivasi (X2)

Motivasi didefinisikan sebagai pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan pada seseorang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (Gomes:1997) dalam (Rivai:2005) yaitu:

Pembayaran/gaji

Keamanan kerja

Hubungan sesama pekerja

Pengawasan *(supervisor)*

Pujian

Pekerjaan itu sendiri

Komitmen Organisasional (X3)

Komitmen organisasional adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan diri dengan organisasinya serta enggan untuk meninggalkannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional (Mayer dan Schourman, 1992) dalam (Rivai: 2005) yaitu:

Affective commitment (komitmen afektif)

Adalah pendapat keryawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi yang disebabkan secara emosional mereka merasa terlibat dan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi/ perusahaan.

Continuance Commitment (komitmen berkelanjutan)

Adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan di organisasinya karena karyawan tersebut takut kehilangan keuntungan-keuntungan finansial dan tidak memperoleh pekerjaan di tempat lain. Jadi komitmen tersebut timbul dikarenakan oleh desakan ekonomi dan ketidakmampuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Normative Commitment (komitmen normatif)

Adalah pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan yang disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan mereka terhadap organisasi dengan kata lain mereka berada di organisasi tersebut karena seharusnya mereka begitu.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam peneitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang berprodusi alas kaki di Surabaya. Sampel merupakan "sub dari seperangkat elemen yang dipilih untuk dipelajari" (Jonathan Sarwono,2006:111). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonrandom sampling* dengan teknik *purpose sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan, dimana yang dimaksud disini adalah

Karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surabaya

Karyawan bagian akuntansi yang bekerja minimal selama 1 tahun dalam perusahaan alas kaki. Karyawan bagian akuntansi yang telah bekerja minimal 1 tahun diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan

dengan profesi akuntan dan telah beradaptasi dengan budaya perusahaan.

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah membagikan *kuesioner* secara langsung pada karyawan bagian akuntansi yang bekerja di perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surabaya.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

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

Uji Normalitas

Kualitas data diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogorof Smirnov. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melakukan "uji korelasi *Rank Spearman* antara variabel independen dengan residual regresi" (Gujarati dan Porter, 2010:290). Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

Nilai signifikansi korelasi > 0,05 (α=5%), maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Nilai signifikansi korelasi < 0,05 (α=5%), maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan SPSS 13 dan alat ujinya berupa regresi linier berganda, sehingga dapat diketahui pengaruh anatara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini model persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y : kinerja karyawan
a : konstanta
$b_1b_2b_3$: koefisien variabel bebas
X_1 : kompensasi
X_2 : motivasi
X_3 : komitmen organisasional
e : variabel Pengganggu

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar ke responden berjumlah 35 buah, namun hanya 32 kuesioner yang dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan kusioner yang kembali jumlah responden perempuan sebanyak 53% (17 orang) sedangkan untuk responden laki-laki sebanyak 47% (15 orang) dengan rincian yang berasal dari pendidikan terakhir SMA sebanyak 3% (1 orang), pendidikan terakhir D3 sebanyak 25% (8 orang), pendidikan terakhir S1 sebanyak 69% (22 orang) dan pendidikan terakhir S2 3% (1 orang). Selain itu , juga menunjukkan responden yang usia <21 tahun 0%, usia 21-25 tahun 28% (9 orang), usia 26-30 tahun 47% (15 orang), 31-35 tahun 12.5% (4 orang), usia >35 tahun 12.5% (4 orang). Responden yang lama bekerja <1 tahun sebanyak 0%, lama bekerja 1-2 tahun 3% (1 orang), lama bekerja 3-4 tahun 53% (17 orang), lama bekerja 5-6 tahun 28% (9 orang), dan lama bekerja >6 tahun 16% (5 orang).

Deskripsi Variabel
Berikut tanggapan responden atas butir-butir pertanyaan dalam kuisioner tentang kompesasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Kompensasi
Tanggapan responden menunjukkan bahwa imbalan atau kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas hasil kerjanya pada perusahaan dapat dikatakan telah sesuai dengan harapan karyawan.

Motivasi
Tanggapan responden menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat baik.

Komitmen Organisasional
Tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan mengidentifikasikan dirinya dan melibatkan diri dengan organisasinya serta enggan untuk meninggalkannya.

Kinerja Karyawan
Tanggapan responden menujukkan bahwa responden telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, ukuran atau standart yang ditetapkan perusahaan tempat karyawan bekerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas
Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa dari 64 item pertanyaan secara keseluruhan dinyatakan valid, hanya 2 item pertanyaan dari variabel kompensasi dinyatakan tidak valid sehingga 2 item pertanyaan ini tidak diikutkan dalam pengujian berikutnya. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan alat uji statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan nilai Cronbach alpha >0,6. adapun hasil reliabilitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan alat ukur tersebut dapat dikatakan andal.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas
Hasil dari uji *One Sample Kolmogorof-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,909 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Hasil pengujian dengan memperhatikan nilai VIF menunjukkan <10, artinya bahwa keseluruhan variabel tidak mengandung multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas
Hasil pengujian Rank Spearman menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan kedua variabel independen bernilai >0,05 sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis
Analisis data menggunakan perhitungan regresi, dengan software SPSS 13 dan dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu

$Y = -0{,}041 + 0{,}147\ X_1 + 0{,}646\ X_2 + 0{,}291\ X_3$

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 11,142 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan fit.

Berdasarkan hasil uji T pada Tabel 2 dapat juga dijelaskan bahwa tingkat signifikan sebesar 0,445 (kompensasi), 0,001 (motivasi), 0,072 (komitmen organisasional). Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisi regresi pada Tabel 3 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,738, hal ini menunjukkan korelasi (hubungan) yang kuat faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R *Square*) yang diperoleh sebesar 0,544 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Model	Sum of Square	df	Mean square	F	Sig
Regression	2,351	3	0,784	11,142	0,000
Residual	1,970	28	0,070		
Total	4,321	31			

Tabel 2
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficient		T_{hitung}	Sig
	B	Std. Error		
Konstanta	-0,041	0,668	-0,062	0,951
Kompensasi	0,147	0,189	0,775	0,445
Motivasi	0,646	0,167	3,873	0,001
Komitmen	0,291	0,156	1,868	0,072

Tabel 3
Nilai Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R *Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,738	0,544	0,495	0,265

Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigit Adri Saputra (2010) dan Anoki (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompnsasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melalukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa komitmen berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional itu sendiri adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini karyawan bagian akuntansi

memiliki sikap loyal yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan tinggi.

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surbaya dengan jumlah responden sebanyak 32. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *nonrandom sampling* dengan teknik *purpose sampling* yaitu teknik pengambilan sampling berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan, dimana yang dimaksud disini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di Surabaya dan karyawan yang bekerja minimal selama 1 tahun dalam perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan menggunakan alat uji SPSS 13 *for windows*. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

Dari hasil uji f menunjukkan bahwa bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan fit.

Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji T menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan bagian akuntansi, dapat dilihat dari seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal.

Beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah :

Dari 17 perusahaan yang di harapkan bisa menjadi subyek penelitian ternyata hanya 4 perusahaan yang mengizinkan untuk dilakukan penelitian, sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 32, dengan jumlah responden yang 32 sekalipun sudah memenuhi sampel kecil tetapi perlu adanya upaya untuk memperluasnya.

Nilai koefisien determinasi (R *Square*) menunjukkan bahwa pengaruh faktor Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar 54,4%, sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi pearson yaitu hanya melihat nilai signifikansinya sehingga tidak dapat mengetahui hubungan kuat atau tidaknya tiap item pertanyaan.

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, beberapa saran yang dapat digunakan adalah:

Peneliti selanjutnya bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan bagian akuntansi untuk menjadi responden sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap perusahaan. Dan diharapkan lebih berkembang dengan memperluas wilayah penelitian, seperti pada perusahaan manufaktur yang berproduksi alas kaki di wilayah Jawa Timur.

Peneliti selanjutnya bisa menambah variabel, tidak hanya pada kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan atau menjadikan kompensasi sebagai variabel moderating.

Dalam analisis likert, teknik analisis data menggunakan total dari tiap item pertanyaan setiap variabel.

Dalam pengujian validitas, tidak hanya dilihat dari nilai signifikansinya tetapi juga dilihat dari nilai korelasi pearson sehingga

dapat melihat hubungan kuat atau lemahnya tiap item pertanyaan.

Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisioner, juga bisa dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuisioner.

Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR RUJUKAN

Alex S 1980, *Manajemen Personalia*, cetakan ketiga, penerbit ghalia Indonesia, Jakarta.

Anwar, P Mangkunegara, 2005, '*Manajemen Sumber Daya Manusia*'. Cetakan keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Anwar, P Mangkunegara, 2007,'*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*', Cetakan kedua, PT Refika Aditama, Bandung.

Anoki, H Dito, 2010, '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, (Online), (http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf, diakses 29 September)

Arfan, I Lubis, 2010, '*Akuntansi Keperilakuan',* Edisi dua, Salemba Empat: Jakarta.

Cecilia, Engko, 2008, '*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan SelfEsteem dab Self Afficacy sebagai Variabel Intervening',* Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 1, April 2008, hal 1-12.

Daft, L Ricard, 2010, *Era Baru Manajemen*, Edisi Sembilan, jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.

Dwi, Cahyono dan Imam Ghozali, 2002, '*Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Studi empiris di Kantor Akuntan publik'*, Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 5, No,. 3, September 2002, hal 341-364.

Griffin, Ricky, 2004, *Management*, Edisi Ketujuh, jilid 1, Erlangga, Jakarta.

Handoko T, Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Imam, Gozhali, 2001, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Edisi 2, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang

Jonathan, Sarwono, 2006, '*Metodologi Penelitian: Kuantitatif dan Kualitatif',* Edisi Pertama, Graha Ilmu: Yogyakarta.

Mathis, Robert L dan Jackson, John H 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar P 2005, '*Manajemen Sumber Daya Manusia'*, Cetakan keenam, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Pandja, S Djati dan Khusaini, M 2003, 'Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja'*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,* Vol, 5, No. 1, Maret 2003: 25-41.

Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Rivai, Harif A 2001, 'Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover', *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 3, No,1, April 2001 hal 335-352.

Rivai, Harif A 2005, 'Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual', *Kajian Bisnis*, Vol. 3, September-Desember 2005, 272-286.

Sigid, A Saputra, 2010, 'Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo',

Skripsi STIE Perbanas tak diterbitkan.

Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Penerbit bagian penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Supriyono, 1987, *Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses Perencanaan*, Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.

Sjafri, Mangkuprawira dan Aida, V Hubeis, 2007,'*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*', Ghalia indonesia: Bogor.

Wirawan, 2008, '*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*', Salemba empat, Jakarta.