

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
(Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta)**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Rizky Ramadhina
No. Mahasiswa: 14312492

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
(Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Rizky Ramadhina

No. Mahasiswa: 14312492

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, Maret 2018

Penulis,



(Rizky Ramadhina)

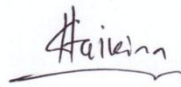
**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI
(Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama: Rizky Ramadhina
No. Mahasiswa: 14312492

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing
Pada Tanggal 12 Maret 2018
Dosen Pembimbing,



(Ayu Chairina Laksmi S.E., MAppCom, MRes, PhD, Ak, CA)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI**

Disusun Oleh : **RIZKY RAMADHINA**

Nomor Mahasiswa : **14312492**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 10 April 2018

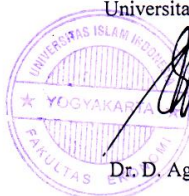
Penguji/ Pembimbing Skripsi : Ayu Chairina Laksmi, SE, M.App. Com. M.Res, Ph.D., Ak., CA.



Penguji : Ataira Hidayati, Dra., Ak., M.Si., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia

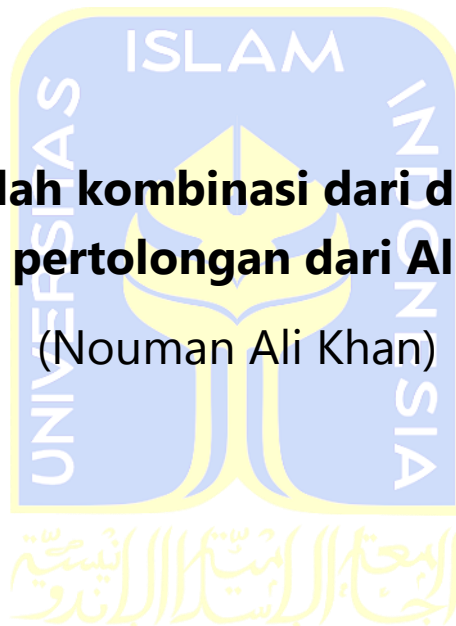


Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)



“Sukses adalah kombinasi dari dua hal: usaha dan pertolongan dari Allah.”

(Nouman Ali Khan)

“Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu sekalian.”

(Q.S Al-Mujadilah: 11)

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah *rabbil'alamiin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala tauhid, rahmat dan hidayah-Nya, serta penulis haturkan doa dan rasa syukur karena penulis telah menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta”**. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulis menyadari sepenuhnya keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan berbagai pihak baik bersifat material maupun nonmaterial “spiritual”. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya yang selalu ada di setiap langkahku dalam memberikan kekuatan, kemampuan dan menjaga etos perjuangan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan lancar.
2. Kedua orang tua saya, bapak (Ir. H. Abidinsyah Idris) dan mama (Hj. Nirmala), kakak saya beserta istri (Ryan Syahputra dan Muthia Adistiya) yang tidak pernah lupa selalu memberi doa, dukungan dan motivasi

selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas keduanya dengan kebaikan yang besar, memudahkan segala urusannya, melapangkan hatinya dan menyelamatkan keduanya dari fitnah dunia dan akhirat, allahuma amin.

3. Ibu Ayu Chairina Laksmi S.E., MAppCom, MRes., Ak., PhD selaku dosen pembimbing skripsi, karena telah memberikan bimbingan, dorongan, dan bantuan pemikiran serta pengarahan yang berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Dr. D. Agus Harjito, M.Si, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
5. Bapak Drs. Dekar Urumsah, M.Com., P.hd, selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Untuk sahabat-sahabatku, Adhinda, Naswa, Zhafira, Tari, Bela, Mutia Putri, Berlinda, Mutia Harmuj, Sitha, Risfa, Nancy, Yori dan yang lain-lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Terima Kasih untuk dukungan serta bantuannya dalam proses mengerjakan tugas akhir ini. See you on top, gengs!
7. Teman-teman FE UII angkatan 2014, teman-teman jurusan akuntansi angkatan 2014, teman-teman OCB Kelas K, teman-teman KKN Unit 206 dan teman-teman KKN Desa Sidorejo, terimakasih telah berbagai pengalaman, kenangan, canda dan tawa, serta cerita yang menyenangkan selama masa kuliah ini.
8. Terima kasih kepada pihak-pihak responden yang telah membantu saya

dalam pengisian kuesioner, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan penulisan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi bagi semua yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb



Yogyakarta, Maret 2018

Penulis,

(Rizky Ramadhina)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto.....	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
Abstrak	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Kompensasi	11
2.1.3 Motivasi	14
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	17
2.1.5 Komitmen Organisasional	18
2.2 Penelitian Terdahulu	20
2.3 Hipotesis Penelitian.....	23
2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi ...	23
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi	23
2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	24

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.....	25
2.4 Kerangka Pemikiran.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.2 Jenis dan Sumber Data	27
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28
3.5 Metode Analisis Data.....	30
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	31
3.5.2 Uji Kualitas Data	31
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.5.4 Analisis Regresi Berganda.....	33
3.5.5 Pengujian Hipotesis	34
BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Deskriptif Karakteristik Responden.....	37
4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	40
4.3 Uji Kualitas Data.....	43
4.3.1 Uji Validitas.....	43
4.3.2 Uji Realibilitas.....	45
4.4 Uji Asumsi Klasik	46
4.4.1 Uji Normalitas	46
4.4.2 Uji Multikolinearitas	47
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	48
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
4.6 Uji Hipotesis.....	51
4.6.1 Uji F (Uji Simultan).....	51
4.6.2 Uji T (Uji Signifikan)	51
4.6.3 Uji Koefisien Determinan.....	53
4.7 Pembahasan.....	53
4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi	53
4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi	54

4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi.....	55
4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi.....	56
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Implikasi dan Manfaat Hasil Penelitian.....	58
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	58
5.4 Saran.....	59
DAFTAR REFERENSI	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	37
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan	40
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	40
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	48



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian 26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Daftar Responden

Lampiran 3 : Tabulasi Data

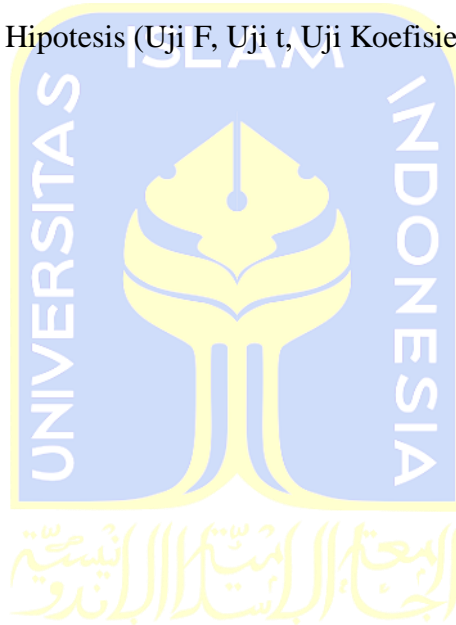
Lampiran 4 : Hasil Uji Statistik Deskriptif Dan Karakteristik Responden

Lampiran 5 : Hasil Uji Kualitas Data (Uji Validitas, Uji Realibilitas)

Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas)

Lampiran 7 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 8 : Hasil Uji Hipotesis (Uji F, Uji t, Uji Koefisien Determinan)

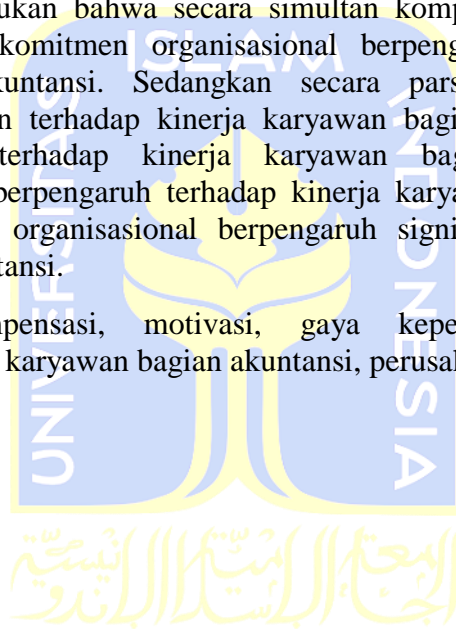


ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang di Yogyakarta.

Data penelitian ini diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden dimana teknik pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan *non-random sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan finance pada perusahaan dagang di Yogyakarta sebanyak 32 responden yang sudah memenuhi karakteristik sampel penelitian ini. Variabel dalam penelitian ini antara lain kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dalam kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Sedangkan secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sedangkan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, kinerja karyawan bagian akuntansi, perusahaan dagang

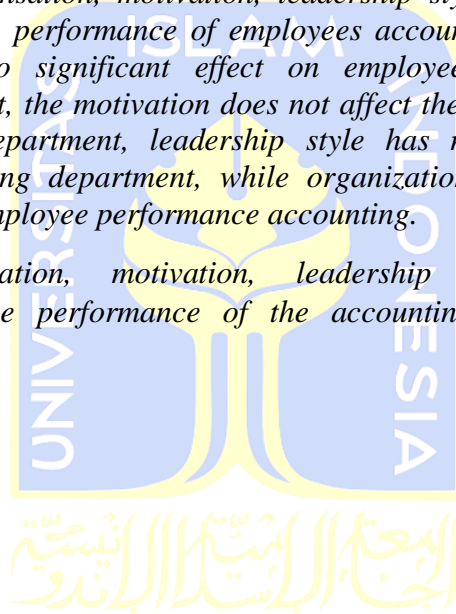


ABSTRACT

This study aims to examine the effects of compensation, motivation, leadership style, and organizational commitment to the performance of accounting employees at trading companies in Yogyakarta.

This research data is obtained from the primary data in the form of questionnaires distributed directly to the respondents where sampling technique is done by using non-random sampling with purposive sampling technique. Population and sample in this research is employee of accountancy and finance section at trading company in Yogyakarta as many as 32 respondents who have fulfilled the characteristic of sample. Variables in this study include compensation, motivation, leadership style, organizational commitment in employee performance accounting department. The results in this study show that simultaneously compensation, motivation, leadership style, and organizational commitment affect the performance of employees accounting. While the partial compensation has no significant effect on employee performance of the accounting department, the motivation does not affect the employee performance of the accounting department, leadership style has no effect on employee performance accounting department, while organizational commitment has a significant effect on employee performance accounting.

Keywords: *compensation, motivation, leadership style, organizational commitment, employee performance of the accounting department, trading companies*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya. Suatu SDM yang baik dapat memicu terlaksananya kegiatan operasional yang baik pula. Sebaliknya, disaat karyawan di perusahaan tidak memiliki kinerja yang baik dan kompeten, kegiatan operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien. Agar dapat terlaksananya kegiatan operasional yang baik dan sesuai dengan harapan manajemen, ada aspek-aspek yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kompensasi, komitmen organisasional, gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya (Istiani, 2017).

Kompensasi merupakan suatu balas imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan baik itu berupa *reward* (penghargaan) ataupun *punishment* (hukuman) atas kinerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan, dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan kinerjanya dengan baik, efektif dan efisien sehingga akan mendapatkan *reward* dari perusahaan baik itu berupa kenaikan upah, kenaikan jabatan, dan lain-lain. Selain itu, tujuan karyawan untuk melaksanakan kinerja dengan sebaik-baiknya yaitu untuk menjauhi kompensasi yang berupa *punishment*. Dimana *punishment* itu sendiri dapat berupa penurunan

jabatan, penurunan gaji, bahkan pemberhentian kerja dikarenakan kinerja yang tidak baik dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan adanya motivasi dapat mendukung seseorang untuk melaksanakan kinerja yang baik pula. Sesuai dengan teori motivasi dari Vroom (1964) yaitu teori harapan, dimana seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan dalam memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Salah satu faktor penting dalam sistem manajemen suatu perusahaan selain kompensasi dan motivasi kerja adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Riyadi (2011) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Menurut teori kontingensi dari Fiedler (1967) kepemimpinan yang berhasil bergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi. Sehingga, gaya

kepemimpinan menurut Riyadi (2011) merupakan suatu bentuk perilaku yang ada pada seorang pemimpin yang berguna untuk dapat menyelaraskan dengan kepentingan-kepentingan dalam organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Suatu gaya kepemimpinan yang baik oleh seorang manajer sangat diperlukan, agar dapat terciptanya kinerja bawahan yang baik dan sesuai dengan keinginan manajemen agar tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Komitmen organisasi merupakan suatu rasa psikologis pada diri karyawan yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai dalam perusahaan, serta adanya kemauan untuk dapat membantu dalam tercapainya tujuan perusahaan dan adanya rasa keinginan untuk mempertahankan kedudukannya dalam perusahaan. Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan bagian akuntansi dalam perusahaan berperan berperan dalam menyediakan informasi keuangan maupun non keuangan yang digunakan untuk membantu manajemen dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan bagian akuntansi di perusahaan sangatlah penting, karena jika mereka melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar yang sesuai dengan

karakter seorang akuntan yaitu menyediakan informasi yang akurat dan tepat maka dari hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan tersebut. Profesi di bidang akuntansi dinilai sebagai profesi yang penuh dengan stres kerja, karena sifat dari pekerjaan di bidang akuntansi tersebut seringkali memberikan tekanan (Larson, 2004) dalam Setiadi (2015). Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan umpan balik kepada karyawan bagian akuntansi atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan, sebab apabila umpan balik yang diberikan oleh perusahaan tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pada penelitian ini perusahaan dagang dipilih sebagai objek penelitian berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang memilih perusahaan manufaktur sebagai objek penelitian dikarenakan aktivitas akuntansi dalam perusahaan dagang mempunyai karakter khas yaitu adanya aktivitas dalam pengolahan inventory, yang mana peran seorang akuntan sangat penting dalam aktivitas tersebut. Seorang akuntan harus mampu mengelola inventory dikarenakan inventory dalam perusahaan dagang merupakan salah satu kunci bagi perusahaan dagang untuk meningkatkan profit perusahaan (Mika, 2014). Dengan dikelolanya inventory dengan baik, dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan sejenis. Oleh karena itu, suatu umpan balik yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan bagian akuntansi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja yang dilakukan karyawan bagian akuntansi. Karena kinerja seorang karyawan akuntansi berdampak besar terhadap peningkatan profit perusahaan, yang mana hal tersebut merupakan salah satu dari

tujuan utama sebuah perusahaan. Selain itu, perusahaan dagang penting untuk diteliti dikarenakan aktivitas-aktivitas akuntansi terutama dalam pengolahan inventory sesuai dengan kemampuan seorang akuntan dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara survey pada perusahaan dagang yang ada di Yogyakarta. Yogyakarta dipilih sebagai lokasi dalam melaksanakan penelitian ini dikarenakan Yogyakarta merupakan salah satu lokasi yang memiliki potensi peluang usaha yang besar di Indonesia (Kusdianto, 2016). Selain itu, data dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Yogyakarta menyebutkan bahwa Yogyakarta merupakan salah satu destinasi wisata terbesar yang ada di Indonesia dan Yogyakarta terkenal dengan sebutan kota pelajar yang mana populasi mahasiswa dari tahun ke tahun semakin banyak. Oleh karena itu, peneliti memilih Yogyakarta sebagai lokasi dalam melaksanakan penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Penelitian Suwati (2013) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Istiani (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suwati (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian dari Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya

kepemimpinan menurut penelitian Ismail (2011) tidak memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurdiana (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Istiani (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Nurdiana (2017) menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Adanya hasil penelitian-penelitian terdahulu yang tidak konsisten dan masih saling bertentangan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul:

“ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta)”

1.2 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 bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta?

4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan karena diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkaitan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pemahaman terhadap penulis terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. Bagi Perusahaan Dagang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan solusi terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

3. Bagi Akademisi dan Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi maupun sebagai pembanding dalam melakukan penelitian selanjutnya yang terkait dengan permasalahan mengenai kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan khususnya bagian akuntansi.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan membahas landasan teori, beberapa referensi mengenai penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data serta metode pengumpulan data yang digunakan.

BAB IV: DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang analisis data, temuan empiris yang diperoleh dalam penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi hasil kesimpulan dari penelitian, keterbatasan penelitian yang dilakukan, serta saran yang berkaitan dengan kesimpulan yang diperoleh.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

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

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

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan Waktu

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

4) Efektivitas

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

5) Komitmen Kerja

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

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain (Suwati, 2013). Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa proses kompensasi melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan, yang mana dalam kepegawaian kompensasi berupa hadiah yang bersifat uang sebagai penghargaan dari pelayanan yang telah mereka lakukan. Pemberian kompensasi bisa dalam bentuk *financial* dan *nonfinancial*.

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

a. Ikatan Kerja Sama

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

b. Kepuasan Kerja

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

c. Pengadaan Efektif

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

d. Motivasi

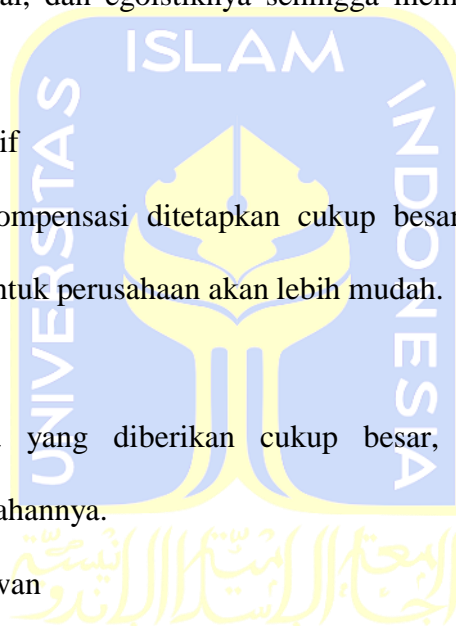
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Karyawan

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

f. Disiplin

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



g. Pengaruh Serikat Buruh

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

h. Pengaruh Pemerintah

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

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

1. Kompensasi Finansial

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

a. Kompensasi finansial langsung, adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan yang terdiri atas pembayaran pokok gaji/upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, uang makan, perjalanan dinas, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, dan saham kumulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung, disebut juga dengan tunjangan atau imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, tunjangan pendidikan, pakaian, pension, rumah dan kendaraan. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, ataupun cuti hamil.

2. Kompensasi Non Finansial

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

2.1.3 Motivasi

Murty dan Hudiwinarsih (2012) menjelaskan bahwa motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan adanya motivasi yang baik, dapat mendukung seseorang untuk melaksanakan tugas yang baik pula.

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

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

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

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

1) Motivasi Positif

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

2) Motivasi Negatif

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

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya (Faisal, 2014).

Andriyani (2015) menyebutkan bahwa dengan adanya motivasi akan berdampak terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan;
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan;
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan;
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Teori Motivasi dari Vroom (1964) yaitu **teori harapan atau teori ekspektansi** merupakan teori yang menekankan pada faktor hasil (*outcome*), dimana motivasi ditentukan oleh hasil dari yang ingin dicapai seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil sesuai yang diharapkan (Lubis, 2014). Harapan sendiri merupakan keyakinan bahwa dengan adanya upaya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dapat disimpulkan menurut teori harapan, seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan dalam memperoleh hal

yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah (Kurniadi, 2014).

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Menurut Koontz dan Donnel yang dimaksud kepemimpinan secara umum, merupakan pengaruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan kepemimpinan menurut Mulyasa dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi (Utami, 2012).

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin agar bawahannya dapat terpengaruhi untuk menjalankan tanggung jawabnya (Riyadi, 2011). Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Utami, 2012).

Thoaha (2013) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dipandang sebagai gaya yang di dasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, gaya ini dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi kondisi kerja, dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak (Rosmiyati, 2013).

Teori Kontigensi berpendapat bahwa tidak ada satu tipe kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan di segala situasi. Teori Kontigensi menurut Fiedler (1967) berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin bukan karena karakteristik individu yang ada dalam diri mereka, tetapi karena adanya beberapa faktor situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Fiedler (1967) menjelaskan ada tiga dimensi yang menjelaskan situasi kepemimpinan yang efektif yaitu kekuasaan posisi, struktur pekerjaan, dan hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Dimana dengan ketiga dimensi tersebut dapat ditentukan apakah situasi yang dihadapi pemimpin menguntungkan atau tidak menguntungkan (Winasis, 2013). Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu (Elqorni, 2011).

2.1.5 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah prinsip yang di pegang oleh karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu (Istiani, 2017). Kemudian, komitmen organisasional dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi.

Lalu, Lubis (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai:

1. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan/atau profesi.
2. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan/atau profesi.
3. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/atau profesi.

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

1. Komitmen efektif (*affective commitment*)

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

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

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

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

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.

Dari ketiga jenis komitmen tersebut, komitmen efektif adalah jenis yang paling diinginkan perusahaan, karna karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Lubis, 2014).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

Nama dan Tahun Penerbit	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1. Murty dan Hudiwinarsih (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • Komitmen Organisasional • Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
2. Nababan (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • Komitmen Organisasional 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional

	<ul style="list-style-type: none"> al • Pemahaman Akuntansi • Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi 		tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi, sedangkan pemahaman akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
3. Utami (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Kepuasan Kerja • Lingkungan Kerja • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Suwati (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi Kerja • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Observasi • Kuesioner 	Hasil analisis dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5. Nurdiana dkk (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Kompensasi • Motivasi • Komitmen Organisasi • Kinerja Karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuesioner 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komitmen Organisasi positif namun tidak

			signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Prasetyo (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • Kemampuan • Komitmen • Kinerja Karyawan 	• Kuesioner	Hasil analisis menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7. Munparidi (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Motivasi • Pelatihan • Lingkungan Kerja • Kinerja Karyawan 	• Kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.
8. Rosmiyati (2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Motivasi • Persepsi Budaya Organisasi • Kinerja Karyawan 	• Kuesioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan persepsi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9. Triyanto dkk (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Motivasi • Kompensasi • Kinerja Karyawan 	Kuesioner	Dari hasil pengujian hipotesis dan analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, terbukti bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka terdapat beberapa hipotesis yang dapat ditarik dan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu :

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Kompensasi merupakan umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang telah dilaksanakan karyawan tersebut yang bertujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu, kompensasi berupa yang diterima oleh karyawan dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung (Hasibuan, 2012). Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan serta tingkat penghasilan dari karyawan tersebut, dan kompensasi sangat berpengaruh dalam tingkat kerja dari seorang karyawan (Mangkunegara, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian Suwati (2013), Nurdiana dkk (2017), dan Rizaldy (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku atas dorongan-dorongan atau keinginan yang ada dalam diri manusia untuk dapat memperoleh sesuatu sesuai dengan yang ia inginkan. Teori Motivasi dari Vroom (1964)

menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan dalam memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah (Kurniadi, 2014). Menurut penelitian yang dilakukan Istiani (2017), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Nurdiana dkk (2017), dan Rizaldy (2014) berpendapat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkan pemimpin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga berpengaruh dalam mempengaruhi bawahannya. Teori Kontigensi menurut Fiedler (1967) berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin tidak hanya karena karakteristik individu mereka tetapi juga karena beberapa variable situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu (Elqorni,

2011). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Utami (2012), Nurdiana dkk (2017), dan (Triyanto dkk, 2016).

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Komitmen organisasional menurut Gibson et al dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan (Akbar dkk, 2017). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizaldy (2014) dan Prasetyo (2015).

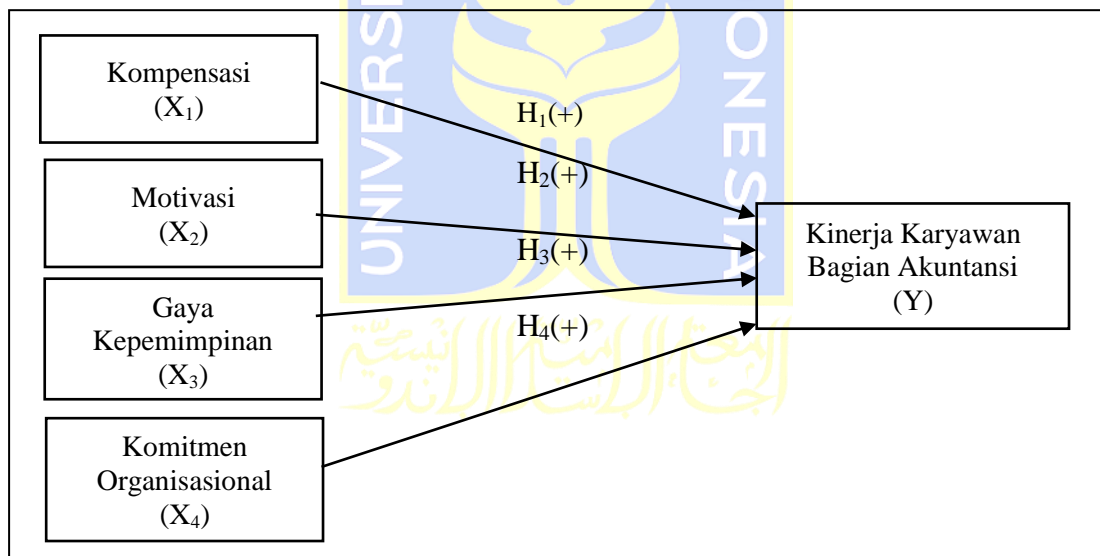
Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah disebutkan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Untuk pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis ini dapat dilihat pada gambar 2.1. Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah variable independen, yaitu kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan bagian akuntansi.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan *finance* pada Perusahaan Dagang yang ada di Yogyakarta. Dimana teknik pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan *non-random sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan adanya karakteristik tertentu dalam pengambilan sampel. Karakteristik sampel penelitian ini adalah karyawan perusahaan dagang yang telah menerapkan proses akuntansi, terutama dalam hal pengolahan inventory; telah bekerja selama minimal satu tahun dan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan proses akuntansi, terutama dalam pengolahan inventory.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung didapat dari sumber aslinya dan tidak melalui media perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jawaban yang diberikan reponden terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang diajukan peneliti mengenai; kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang yang ada di Yogyakarta. Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam kuesioner pada penelitian ini, bersumber dari penelitian-penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Nababan (2014), Kurniadi (2014), dan Rinatasari (2016). Kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang di Yogyakarta akan diperoleh kembali sesuai kesepakatan dengan pihak yang bersangkutan.

3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel merupakan konsep mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian dan merupakan fokus dari kegiatan penelitian. Di dalam penelitian ini, variabel-variabel penelitian diklasifikasikan menjadi dua kelompok variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.4.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan bagian akuntansi. Yang dimaksud dengan kinerja karyawan bagian akuntansi adalah hasil kerja (prestasi) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan akuntansi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nababan, 2014).

Pernyataan dalam variabel ini diambil dari Nababan (2014), dimana kinerja karyawan bagian akuntansi diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dari 10 item pernyataan. Variabel ini disimbolkan dengan Y.

3.4.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional.

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dari perusahaan atas pekerjaan yang dilaksanakan yang dapat berbentuk 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 (Suwati, 2013).

Pernyataan dalam variabel ini diambil dari Kurniadi (2014) dan Nababan (2014), kompensasi diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dari 6 pernyataan dengan beberapa perubahan oleh penulis. Variabel ini disimbolkan dengan X_1 .

2. Motivasi (X_2)

Motivasi adalah suatu kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi. 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.

Pernyataan dalam variabel ini diambil dari Kurniadi (2014), motivasi diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dari 7 item pernyataan. Variabel ini disimbolkan dengan X_2 .

3. Gaya Kepemimpinan (X_3)

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Utami, 2012).

Pernyataan dalam variabel ini diambil dari Rinatasari (2016), motivasi diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dari 8 item pernyataan. Variabel ini disimbolkan dengan X_3 .

4. Komitmen Organisasional (X_4)

Komitmen organisasional merupakan suatu prinsip yang ada pada diri karyawan yang berupa suatu kepercayaan terhadap organisasi, kemauan untuk berusaha agar tercapainya kepentingan organisasi, dan suatu keinginan untuk dapat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Pernyataan dalam variabel ini diambil dari Kurniadi (2014), komitmen organisasional diukur dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dari 9 item pernyataan. Variabel ini disimbolkan dengan X_4 .

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 23.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi (Ghozali, 2013).

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner. Sebelum dilakukannya penyebaran kuesioner kepada responden, peneliti melakukan uji coba kuesioner terlebih dahulu dengan *pilot testing* terhadap instrument penelitian yang dilakukan karena kualitas kuesioner dan kesanggupan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting. Keabsahan dalam penelitian ini sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang diteliti. Oleh karenanya uji validitas dan reliabilitas penting untuk dilakukan.

1. Uji Validitas

Uji validitas (validity) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut. Sebuah item dinyatakan valid membentuk suatu konstruk/kelompok bila mempunyai nilai $<0,01$ dan $< 0,05$. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah data yang diperoleh valid atau tidak dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- Jika nilai r hitung $<$ dari r tabel ($P > 0,05$) maka data yang dihasilkan tidak valid.
- Jika nilai r hitung $>$ dari r tabel ($P < 0,05$) maka data yang dihasilkan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2012) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Indikator untuk uji reliabilitas adalah Cronbach Alpha, apabila nilai Cronbach Alpha > 0.70 menunjukkan instrumen yang digunakan reliable (Ghozali, 2013).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus didistribusikan normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogorof Smirnov. 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 (Ghozali, 2013).

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matrik korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dinyatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2013).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yanglain (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik adalah jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap atau homokedastisitas. Adapun metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser* dengan probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan $\alpha = 5 \%$ atau 0,05.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan komitmen organisasional (X4), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan bagian akuntansi (Y). Berdasarkan hubungan antara variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), komitmen organisasional (X4), dan kinerja karyawan bagian akuntansi (Y), maka akan digunakan model analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan bagian akuntansi

b_0 : Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3, X_4

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi

X_3 : Gaya kepemimpinan

X_4 : Komitmen organisasional

e : *error term*

3.5.5 Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi (α) 0.05 atau 5 %.

Berdasarkan nilai signifikansi ini dapat diketahui apakah model regresi untuk pengujian hipotesa sudah baik/fit (Ghozali, 2013).

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, X4 berpengaruh terhadap variabel Y. Jika probabilities value > derajat keyakinan (0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika probabilities value < derajat keyakinan (0,05) maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai Adjusted- R^2 maka semakin tinggi variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel (Ghozali, 2013).

BAB IV

DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang di Yogyakarta. Pembahasan analisis dari hasil penelitian ini yang pertama dimulai dari menjelaskan deskripsi responden, yang meliputi profil responden berdasarkan umur, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan status karyawan. Selanjutnya mengenai hasil pengujian data yaitu analisis statistik deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas, kemudian analisis regresi linear berganda dan yang terakhir uji hipotesis yang meliputi uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Data penelitian ini diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden dimana teknik pengambilan sampling dilakukan dengan menggunakan *non-random sampling* dengan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan adanya karakteristik tertentu dalam pengambilan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan *finance* pada perusahaan dagang yang ada di Yogyakarta. Dari kuesioner yang disebar oleh peneliti, sebanyak 32 kuesioner telah diisi oleh responden dan 32 kuesioner tersebut semuanya dapat digunakan oleh peneliti karena responden mengisi dengan lengkap dan tidak ada kuesioner

yang tidak diisi. Setelah data terkumpul maka data diolah dan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan program statistik komputer SPSS versi 23.

4.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 32 responden, maka dapat diketahui mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Umur

Berdasarkan umur responden dalam penelitiann ini, maka dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase
< 25 Tahun	11	34,4%
26-35 Tahun	13	40,6%
36-45 Tahun	5	15,6%
46-55 Tahun	3	9,4%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 11 responden atau sebesar 34,4%, responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 40,6%, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 15,6%, dan responden yang berusia 46-55 tahun sebanyak 3 responden atau sebesar 9,4%. Dapat disimpulkan bahwa responden dalam peneitian ini paling banyak berusia 26-

35 tahun.

2. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini, maka dapat dikalsifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	13	40,6%
Perempuan	19	59,4%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, bahwa karyawan yang menjadi responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 responden atau sebesar 59,4% dan sisanya responden laki-laki berjumlah 13 responden atau sebesar 40,6%.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan dalam penelitian ini, maka dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	11	34,4%
Diploma 3	6	18,8%
S1	13	40,6%
S2	2	6,3%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 11 responden atau sebesar 34,4%, yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 6 responden atau sebesar 18,8%, lalu yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 13 responden atau sebesar 40,6%, dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 responden atau sebesar 6,3%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan bagian akuntansi paling banyak memiliki tingkat pendidikan S1.

4. Lama Bekerja

Berdasarkan lamanya bekerja dalam penelitian ini, maka dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-5 Tahun	14	43,8%
6-10 Tahun	8	25,0%
> 10 Tahun	10	31,3%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, karyawan yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 14 responden atau sebesar 43,8%, karyawan yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 25,0%, dan yang bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 31,3%.

5. Status Karyawan

Berdasarkan status karyawan dalam penelitian ini, maka dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Karyawan

Status Karyawan	Jumlah Responden	Persentase
Karyawan Tetap	25	78,1%
Karyawan Kontrak	7	21,9%
Total	32	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar karyawan berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 25 responden atau sebesar 78,1% dan sisanya berstatus sebagai karyawan kontrak berjumlah 7 responden atau sebesar 21,9%.

4.2 Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Penilaian analisis statistik deskriptif memberikan penilaian tentang tinggi rendahnya persepsi karyawan terhadap keseluruhan variabel penelitian tersebut, hasil analisis deskriptif variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	32	17.0	29.0	23.250	3.0374
Motivasi	32	25.0	35.0	29.563	2.4879
Gaya Kepemimpinan	32	25.0	40.0	32.063	3.2719
Komitmen	32	28.0	44.0	35.437	3.1718
Organisasional	32	28.0	44.0	35.437	3.1718

Kinerja Karyawan	32	31.0	49.0	39.813	3.7712
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Data yang diolah, 2018

Dari tabel diatas, n menunjukkan responden pada penelitian ini yaitu sebanyak 32 responden. Nilai minimum adalah nilai dengan skor terendah, sedangkan nilai maksimum adalah nilai skor tertinggi. Mean adalah hasil penjumlahan nilai minimum dan maksimum dibagi dua. Standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai rata dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya data. Semakin tinggi tingkat standar deviasinya maka akan semakin heterogenitas, yang berarti bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan pada kuesioner semakin bervariasi, sebaliknya semakin rendah tingkat standar deviasinya maka jawaban responden terhadap pertanyaan pada kuesioner semakin homogen yang berarti bahwa variasi jawaban semakin kecil.

Dari analisis data diatas, maka dapat disimpulkan deskripsi masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) dapat dilihat pada tabel 4.6 bahwa nilai minimumnya adalah sebesar 17, sedangkan untuk nilai maksimumnya yaitu sebesar 29. Nilai rata-rata (mean) jawaban responden mengenai variabel kompensasi yaitu 23,250. Dari nilai rata-rata ini, menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh atasan dirasakan cukup oleh para karyawan akuntansi dan finance pada perusahaan dagang di Yogyakarta. Standar deviasi pada variabel kompensasi sebesar 3,0374 yang menunjukkan jawaban responden bervariasi.

2. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai minimum sebesar nilai 25, sedangkan untuk nilai maksimumnya yaitu sebesar nilai 35. Nilai rata-rata (mean) jawaban responden mengenai variabel motivasi yaitu 29,563. Dari nilai rata-rata ini, menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh para karyawan akuntansi dan finance pada perusahaan dagang di Yogyakarta cukup besar. Standar deviasi pada variabel motivasi sebesar 2,4879 yang menunjukkan jawaban responden bervariasi.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X3) memiliki nilai minimum sebesar nilai 25, sedangkan untuk nilai maksimumnya yaitu sebesar nilai 40. Nilai rata-rata (mean) jawaban responden mengenai variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 32,063. Dari nilai rata-rata ini, menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin dalam memberikan arahan serta kesempatan kepada karyawan akuntansi dan *finance* pada perusahaan dagang di Yogyakarta sudah baik. Standar deviasi pada variabel motivasi sebesar 3,2719 yang menunjukkan jawaban responden bervariasi.
4. Variabel komitmen organisasional (X4) memiliki nilai minimum sebesar 28, sedangkan untuk nilai maksimumnya yaitu sebesar nilai 44. Nilai rata-rata (mean) jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasional yaitu 35,437. Dari nilai rata-rata ini, menunjukkan bahwa adanya komitmen organisasional yang cukup besar yang dimiliki oleh para karyawan akuntansi dan finance pada perusahaan dagang di Yogyakarta. Standar deviasi pada variabel komitmen organisasional sebesar 3,1718 yang menunjukkan jawaban responden bervariasi.

5. Berdasarkan Tabel 4.6 untuk variabel kinerja karyawan bagian akuntansi dan finance (Y), nilai minimumnya sebesar nilai 31, sedangkan untuk nilai maksimumnya yaitu sebesar nilai 49. Nilai rata-rata (mean) jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan bagian akuntansi dan finance yaitu 39,813. Dari nilai rata-rata ini, menunjukkan bahwa kinerja karyawan akuntansi dan finance pada perusahaan dagang di Yogyakarta dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan atasan sudah tinggi. Standar deviasi pada variabel kinerja karyawan bagian akuntansi dan finance sebesar 3,771 yang menunjukkan jawaban responden bervariasi.

4.3 Uji Kualitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas penelitian (Sudarmanto, 2013). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 0,05) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut (lihat lampiran 5):

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	K1	0,628	0,3494	Valid
	K2	0,740	0,3494	Valid
	K3	0,663	0,3494	Valid
	K4	0,723	0,3494	Valid
	K5	0,798	0,3494	Valid
	K6	0,759	0,3494	Valid
Motivasi (X2)	M1	0,546	0,3494	Valid
	M2	0,605	0,3494	Valid
	M3	0,799	0,3494	Valid
	M4	0,709	0,3494	Valid
	M5	0,452	0,3494	Valid
	M6	0,470	0,3494	Valid
	M7	0,715	0,3494	Valid
Gaya Kepemimpinan (X3)	GK1	0,687	0,3494	Valid
	GK2	0,781	0,3494	Valid
	GK3	0,837	0,3494	Valid
	GK4	0,884	0,3494	Valid
	GK5	0,765	0,3494	Valid
	GK6	0,835	0,3494	Valid
	GK7	0,747	0,3494	Valid
	GK8	0,686	0,3494	Valid
Komitmen Organisasi (X4)	KO1	0,625	0,3494	Valid
	KO2	0,729	0,3494	Valid
	KO3	0,519	0,3494	Valid
	KO4	0,424	0,3494	Valid
	KO5	0,358	0,3494	Valid
	KO6	0,619	0,3494	Valid
	KO7	0,710	0,3494	Valid
	KO8	0,764	0,3494	Valid
	KO9	0,398	0,3494	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,638	0,3494	Valid
	KK2	0,685	0,3494	Valid
	KK3	0,662	0,3494	Valid
	KK4	0,727	0,3494	Valid
	KK5	0,617	0,3494	Valid
	KK6	0,703	0,3494	Valid
	KK7	0,489	0,3494	Valid
	KK8	0,443	0,3494	Valid

	KK9	0,624	0,3494	Valid
	KK10	0,547	0,3494	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dengan melihat data diatas, dapat diketahui besarnya r-hitung dan r-tabel dari seluruh butir pernyataan variabel-variabel penelitian. Dari hasil perhitungan r- hitung seluruh butir pernyataan variabel penelitian mempunyai nilai r-hitung yang lebih besar dari pada r-tabel, dimana nilai r-tabel sebesar 0,3494 pada tingkat signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan dan pertanyaan pada variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga seluruh butir pernyataan dan pertanyaan yang terdapat pada kuesioner dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

4.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan reliabilitas konsistensi internal yaitu teknik cronbach Alpha (α). Apabila nilai cronbach alpha dari hasil pengujian $>$ 0,70 maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel itu adalah reliabel. Hasil analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini (lihat lampiran 5):

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,804	Reliabel
Motivasi (X2)	0,719	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,894	Reliabel
Komitmen Organisasional (X4)	0,712	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel kompensasi ($0,804 > 0,70$), variabel motivasi ($0,719 > 0,70$), variabel gaya kepemimpinan ($0,894 > 0,70$), variabel komitmen organisasional ($0,712 > 0,70$) dan kinerja karyawan bagian akuntansi ($0,809 > 0,70$) dapat disimpulkan bahwa semua variabel lebih besar dari 0,70 dan dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Kualitas data pada penelitian ini diuji dengan menggunakan uji normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya 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. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (I- Sample K-S)* pada Tabel 4.9 sebagai berikut (lihat lampiran 6):

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
n		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50636802
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.085
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang diolah, 2018

Hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari pengujian *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* untuk semua variabel adalah lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dalam suatu model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut (lihat lampiran 6):

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collynearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi (X1)	0,679	1,473	Bebas Multikolonieritas
Motivasi (X2)	0,951	1,052	Bebas Multikolonieritas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,790	1,266	Bebas Multikolonieritas
Komitmen Organisasional (X4)	0,769	1,300	Bebas Multikolonieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, hasil perhitungan nilai tolerance semua variabel lebih dari dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki

nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut (lihat lampiran 6):

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,535	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,156	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,188	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen Organisasional (X4)	0,268	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat hasil regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik yang mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dilihat dari nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5 % atau 0,05. Jadi, dapat disimpulkan model regresi bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis mengenai koefisien model regresi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini (lihat lampiran 7):

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	t-hitung	Sig.
Konstanta	3,963		
Kompensasi (X1)	-0,067	-0,567	0,575
Motivasi (X2)	0,012	0,099	0,922
Gaya Kepemimpinan (X3)	-0,114	-1,127	0,27
Komitmen Organisasional (X4)	1,15	10,893	0,000
Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)			
R Square: 0,842			
Adj. R Square: 0,818			
F hitung: 35,907			
Sig. : 0,000			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,963 - 0,067X_1 + 0,012X_2 - 0,114X_3 + 1,150X_4$$

Dari hasil persamaan linear dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 3,963 menunjukkan bahwa jika tidak ada kenaikan pada variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang di Yogyakarta adalah sebesar 3,963.
2. Kompensasi (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,067. Hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan bagian akuntansi memiliki hubungan yang tidak searah. Apabila variabel kompensasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan

bagian akuntansi akan menurun $-0,067$ dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

3. Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Y) dengan koefisien regresi sebesar $0,012$. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dan kinerja karyawan bagian akuntansi memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel motivasi meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan bagian akuntansi akan meningkat $0,012$ dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
4. Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Y) dengan koefisien regresi sebesar $-0,114$. Hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan bagian akuntansi memiliki hubungan yang tidak searah. Apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan bagian akuntansi akan menurun $-0,114$ dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.
5. Komitmen organisasional (X4) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Y) dengan koefisien regresi sebesar $1,150$. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasional dan kinerja karyawan bagian akuntansi memiliki hubungan yang searah. Apabila variabel komitmen organisasional meningkat satu satuan, maka variabel kinerja karyawan bagian akuntansi akan meningkat

1,150 dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional (X4) secara simultan mempengaruhi variable dependen yaitu kinerja karyawan bagian akuntansi (Y).

Berdasarkan tabel 4.12 (lihat lampiran 8) diperoleh F hitung sebesar 35,907 dengan signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi atau model penelitian adalah baik/fit.

4.6.2 Uji T (Uji Signifikan)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh (menguji hipotesa) dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan Tabel 4.12 (lihat lampiran 8) maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis di bawah ini.

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji hipotesa 1, maka diperoleh hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,067, nilai t sebesar -0,567 dengan nilai probabilitas

signifikan sebesar 0,575. Nilai probabilitas signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa **Hipotesis 1 ditolak**.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji hipotesa 2, maka diperoleh hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,012, nilai t sebesar 0,099 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,922. Nilai probabilitas signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa **Hipotesis 2 ditolak**.

Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji hipotesa 3, maka diperoleh hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar -0,114, nilai t sebesar -1,127 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,270. Nilai probabilitas signifikan tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa **Hipotesis 3 ditolak**.

Hipotesis 4

Berdasarkan hasil uji hipotesa 2, maka diperoleh hasil pengujian pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,150, nilai t sebesar 10,893 dengan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikan tersebut

lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini berarti bahwa **Hipotesis 4 diterima**.

4.6.3 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan bagian akuntansi.

Tabel 4.12 (lihat lampiran 8) menunjukkan bahwa nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,818, yang berarti bahwa pengaruh faktor kompensasi (X1), motivasi (X2), gaya kepemimpinan (X3), dan komitmen organisasional (X4) terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (Y) adalah sebesar 81,8 %, sedangkan sisanya sebesar 18,2 % merupakan kontribusi dari faktor lainnya yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 membuktikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dagang di Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti program tunjangan, bonus, dan kriteria dalam mencapai keputusan promosi.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013), Nurdiana dkk (2017) dan Triyanto dkk (2016) yang menunjukkan

bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Akan tetapi sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima pegawai dari perusahaan atas pekerjaan yang dilaksanakan. Kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pemberian kompensasi sangat diperlukan.

4.7.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa 2 diketahui bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi ataupun yang rendah dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat dilihat pada karyawan bagian akuntansi di perusahaan dagang di kota Yogyakarta sudah memiliki motivasi yang cukup tinggi. Hal ini disebabkan bahwa karyawan bagian akuntansi hanya mengerjakan pekerjaan yang tetap setiap tahunnya tanpa dipromosikan pekerjaan yang lebih baik. 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 pengujian ini, konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2015), dengan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Muty

(2012) dan Triyanto dkk (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan yang mengarah pada tujuan. Motivasi yang kuat dari perusahaan atau pemimpin akan mendorong semangat karyawannya agar lebih tekun dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan. Semakin besar motivasi yang dimiliki karyawan, semakin loyal juga karyawan pada perusahaan tempat bekerja.

4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa 3 diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada perusahaan dagang di Yogyakarta dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti pemimpin yang kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, kurang berkoordinasi dengan para karyawan, dan lain-lain.

Hasil pengujian ini, konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmiyati (2013), dengan hasil gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2012), Nurdiana dkk (2017), dan Triyanto dkk (2015) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Teori kontingensi

menjelaskan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu.

4.7.4 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa 4, membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini berarti, tingginya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan bagian akuntansi terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2015) bahwa komitmen organisasional secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, adanya kelayakan karyawan terhadap perusahaan tempat ia bekerja, serta adanya kesamaan prinsip karyawan dengan prinsip yang dimiliki perusahaan.

Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasional juga merupakan keyakinan yang kuat terhadap nilai sasaran yang ingin dicapai serta keinginan untuk melibatkan diri dengan organisasi tempat bekerja. Oleh karena itu, tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan tempat ia bekerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang di Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan bagian akuntansi dan finance pada perusahaan dagang di Yogyakarta. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner langsung kepada responden. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diolah maka kesimpulan dan saran dari hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan dagang di Kota Yogyakarta tidaklah mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.
2. Tinggi rendahnya motivasi karyawan bagian akuntansi di perusahaan dagang di Kota Yogyakarta tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.
3. Gaya seorang pemimpin tidak mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan dagang di Yogyakarta.
4. Tinggi rendahnya komitmen organisasional karyawan bagian akuntansi di perusahaan dagang di Kota Yogyakarta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Implikasi dan Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pertimbangan bagi perusahaan dagang yang ada di Yogyakarta. Berikut ini adalah implikasi penelitian yang dapat dijadikan pertimbangan:

1. Melalui penelitian ini, perusahaan dagang yang ada di Yogyakarta dapat lebih memperhatikan kinerja karyawan bagian akuntansinya dengan melihat faktor kompensasi, motivasi serta gaya seorang pemimpin atau manajer yang pantas sehingga dapat tercapainya tujuan bersama.
2. Untuk mahasiswa Jurusan Akuntansi hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan memperkaya hasil penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan bagian akuntansi beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin dapat mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Penelitian ini terkendala dalam pengambilan sampel di perusahaan dagang dikarenakan sulitnya mendapatkan akses ke karyawan bagian akuntansi perusahaan sehingga sampel ditambah dengan karyawan bagian finance.
2. Penelitian ini hanya meneliti perusahaan dagang menengah keatas yang ada di Yogyakarta. Sehingga, perusahaan dagang yang dijadikan sampel penelitian ini tidak terlalu banyak sebab perlunya perizinan dengan perusahaan pusat yang membutuhkan waktu yang cukup lama dalam meresponnya.

3. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data hanya melalui kuesioner sehingga masih ada kemungkinan kelemahan-kelemahan yang ditemui, seperti jawaban yang tidak cermat serta pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden sehingga menimbulkan hasil yang kurang menunjukkan kenyataan yang sebenarnya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah peneliti uraikan, maka saran yang dapat direkomendasikan adalah:

1. Peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan metode wawancara langsung selain dengan kuesioner sehingga responden dapat memberikan informasi yang mendekati keadaan yang sebenarnya dan mendapatkan data yang lebih akurat.
2. Peneliti selanjutnya, dapat menambah variable-variabel lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain. Serta dengan menambah variable moderasi dalam penelitian selanjutnya.
3. Peneliti selanjutnya, dapat meneliti pada industry atau perusahaan yang berskala besar dengan sampel yang besar pula.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, A., Musadieq, M. Al, & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33–38.
- Andriyani, D. (2015). *Analisa Motivasi Kerja Karyawan pada PT Tri Trans Wijaya Palembang*. Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. Retrieved from <http://eprints.polsri.ac.id/2360/>
- Djuanita, T. H. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Museum Geologi Bandung*. Universitas Pasundan, Bandung. Retrieved from <http://repository.unpas.ac.id/12599/>
- Elqorni, A. (2011, Juni 21). *Manajemen Intergral*. Retrieved December 10, 2017, from Wordpress: elqorni.wordpress.com
- Faisal, A. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. KAI (Persero) (Studi Kasus pada PT. KAI Persero)*. Universitas Widyatama, Bandung. Retrieved from <http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3664>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istiani, H. C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen UPY*, 1–9. Retrieved from <http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1298>
- Kurniadi, A. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bank Bengkulu)*. Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Kusdianto, H. (2016, Maret 14). *Usaha yang Menjanjikan Saat ini di Yogyakarta sebagai Kota Wisata*. Retrieved February 2, 2018, from www.pojokbisnis.com
- Lubis, A. I. (2014). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mika, A. (2014, Juni 23). *Zahir International Corporate Blog*. Retrieved October 25, 2017, from Zahir Blog: zahiraccounting.com
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air

- Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7, 47–54.
- 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.
- Nababan, D. P. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro Dan Menengah Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu.
- Nofriandi, H. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Tata Mandiri Di Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau.
- Nurdiana, D., Mansur, M., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1), 45–54.
- Prakoso, M. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prasetyo, V. A. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: ANDI.
- Rasulong, I. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Makassar*. Universitas Muslim Indonesia Makassar. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1854.2322>
- Rinatasari, F. G. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rizaldy, C. D. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang (Studi Kasus di Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.*, 1–15. Retrieved from <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/8880>

- Rosmiyati, R. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*. Universitas Gadjah Mada. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=74254&obyek_id=4
- 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.
- Setiadi, B. (2015). *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Pemicu Stres (stressors) Terhadap Stres Kerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Yogyakarta*. Universitas Gajah Mada.
- Sudarmanto, S. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistic 19*. Jakarta: PT Mitra Wacana Media.
- Suprana, R. (2012). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/37314/>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55. Retrieved from [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal_\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal_(03-19-13-02-50-31).pdf)
- Thoha, M. (2013). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPEB.004.1.2>
- Utami, T. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Primissima di Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta. Retrieved from <http://eprints.uny.ac.id/9030/>
- Winasis, D. L. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Huawei Tech Investment Cabang Bandung*. Universitas Widyatama.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, Maret 2018

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden Penelitian
Di tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Islam Indonesia, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta”**.

Berkenaan dengan maksud diatas, maka penulis sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk bersedia meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam lembar kuesioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Pernyataan-pernyataan tersebut dimaksudkan hanya untuk memperoleh data yang sangat penulis perlukan untuk penyusunan skripsi yang sedang penulis buat dan data yang penulis peroleh tersebut tidak akan dipergunakan untuk keperluan lain.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i sekalian.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

**Hormat saya,
Penulis**

**Rizky Ramadhina
NIM. 14312492**

Contact Person : 0852-1141-2799

DATA RESPONDEN

1. Nama (boleh tidak diisi) :
2. Umur : tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki *)
 Perempuan
4. Pendidikan terakhir : SD Diploma 3 Lainnya *)
 SMP S1
 SMA S2
5. Nama perusahaan :
6. Alamat perusahaan :
7. Jabatan :
8. Lama bekerja : Tahun Bulan
9. Status karyawan : Karyawan Tetap *)
 Karyawan Kontrak

***) beri tanda (X atau √) pada kolom yang dipilih**

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Dimohon bapak/ibu/sdr/I untuk dapat memilih salah satu dari jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda (X atau √) pada jawaban yang dianggap tepat dengan kategori penilaian sebagai berikut :
 - 1 = Sangat Tidak Setuju
 - 2 = Tidak Setuju
 - 3 = Ragu-Ragu
 - 4 = Setuju
 - 5 = Sangat Setuju
- Kuisisioner ini diisi oleh karyawan bagian akuntansi/finance.

A. KOMPENSASI

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Gaji yang dibayarkan dari perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya memperoleh promosi atas prestasi yang saya capai.					
3.	Saya memperoleh tunjangan dari perusahaan.					
4.	Saya memperoleh bonus disaat lembur kerja.					
5.	Saya memperoleh bonus disaat pekerjaan yang saya lakukan menguntungkan bagi perusahaan.					
6.	Perusahaan memberikan fasilitas kepada saya dalam melaksanakan pekerjaan.					

Sumber: Kurniadi (2014) & Nababan (2014)

B. MOTIVASI

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Saya tiba dikantor tepat waktu dan tidak pulang terlalu awal sesuai dengan ketentuan perusahaan.					
2.	Saya memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
3.	Saya yakin dengan kemampuan yang saya punya, saya dapat mencapai kesuksesan diperkerjaan saya					
4.	Saya berpartisipasi dalam latihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi saya.					
5.	Saya diberi kesempatan untuk mempelajari hal yang baru.					
6.	Saya melakukan pekerjaan ini dengan teliti, agar pekerjaan yang saya lakukan tidak memiliki kesalahan yang akan memberi dampak pada perusahaan.					
7.	Saya melakukan pekerjaan ini dengan baik agar sesuai dengan harapan dan tujuan saya.					

Sumber: Kurniadi (2014)

C. GAYA KEPEMIMPINAN

No.	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan aspirasi.					
2.	Pemimpin memberikan kebebasan kepada saya untuk mengambil keputusan yang terbaik bagi saya.					
3.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan keativitas dalam bekerja.					
4.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dalam bekerja.					
5.	Pemimpin memberikan arahan yang jelas terhadap karyawan.					
6.	Pemimpin menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan kerja.					
7.	Pemimpin menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada hasil kerja.					
8.	Pemimpin berkoordinasi dengan seluruh karyawan sebelum mengambil keputusan.					

Sumber: Rinatasari (2016)

D. KOMITMEN ORGANISASIONAL

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan agar perusahaan ini sukses.					
2.	Saya membanggakan perusahaan ini sebagai tempat kerja yang menyenangkan kepada teman-teman saya.					
3.	Saya akan menerima tugas apa saja agar saya tetap bekerja diperusahaan ini.					
4.	Saya bangga mengatakan kepada orang bahwa saya merupakan bagian dari perusahaan ini.					
5.	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai perusahaan.					
6.	Perusahaan ini memberikan inspirasi terbaik mengenai cara mencapai kinerja.					
7.	Saya sangat senang memilih perusahaan ini sebagai tempat kerja dari pada perusahaan lain.					

8.	Bagi saya perusahaan ini merupakan tempat kerja terbaik.					
9.	Saya sangat peduli dengan nasib perusahaan ini.					

Sumber: Kurniadi (2014)

E. KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI

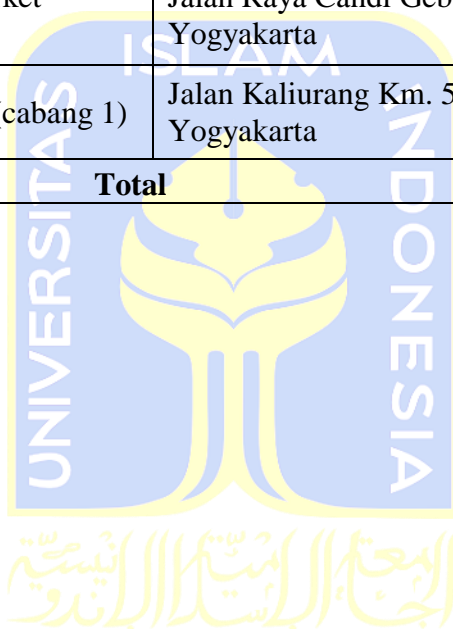
No.	PERNYATAAN	1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki pengetahuan yang baik mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
2.	Saya memiliki pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
3.	Dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya tidak tergantung pada karyawan lain.					
4.	Saya memiliki kemampuan yang baik atas kebijakan (<i>judgment</i>) yang bersifat naluriah.					
5.	Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan sesama karyawan.					
6.	Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan karyawan lainnya.					
7.	Saya selalu hadir dalam rapat, dan selalu berpartisipasi dalam memberikan pendapat dan ide.					
8.	Saya selalu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya termasuk membuat jadwal kerja.					
9.	Saya dapat memimpin, memobilisasi dan memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih baik.					
10.	Saya selalu bersemangat untuk memperbaiki kemampuan diri.					

Sumber: Nababan (2014)

LAMPIRAN 2

DAFTAR RESPONDEN

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Jumlah Responden
1	PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi)	Jalan Jati No. 262, Yogyakarta	13
2	PT. Satu Cita Potenza	Jalan Jambon 62A, Yogyakarta	5
3	PT. Hero Supermarket (Giant Ekspres)	Jalan Ring Road Utara No. 6, Yogyakarta	4
4	Pamella Supermarket (cabang 1)	Jalan Kusumanegara, Yogyakarta	4
5	Pamella Supermarket (cabang 6)	Jalan Raya Candi Gebang, Yogyakarta	3
6	CV. Gading Mas (cabang 1)	Jalan Kaliurang Km. 5, Yogyakarta	3
Total			32



LAMPIRAN 3
TABULASI DATA

KOMPENSASI							
R	K1	K2	K3	K4	K5	K6	KTotal
1	4	4	4	5	5	4	26
2	4	4	5	5	4	5	27
3	4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	3	3	3	3	20
7	2	4	4	4	4	4	22
8	2	4	3	4	4	4	21
9	2	3	4	3	3	4	19
10	4	3	5	3	3	3	21
11	4	4	5	4	4	4	25
12	4	4	4	3	3	5	23
13	2	3	4	3	3	4	19
14	4	5	4	5	5	5	28
15	4	4	4	4	5	4	25
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	5	5	5	5	5	29
18	4	4	5	5	4	4	26
19	4	5	5	4	5	5	28
20	2	4	4	3	4	3	20
21	2	4	4	4	4	4	22
22	2	4	4	4	4	3	21
23	3	3	3	3	3	3	18
24	4	4	4	4	4	4	24
25	2	3	3	3	3	3	17
26	4	5	4	3	5	5	26
27	4	4	4	3	4	4	23
28	3	4	4	4	4	5	24
29	4	4	4	4	4	5	25
30	4	2	4	4	3	4	21
31	4	3	4	4	3	4	22
32	3	4	5	5	4	5	26

MOTIVASI								
R	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	MTotal
1	4	5	5	5	5	5	5	34
2	4	5	5	5	5	3	4	31
3	3	5	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	4	5	5	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	3	4	4	4	4	27
7	5	5	4	4	5	5	4	32
8	4	4	4	4	5	4	4	29
9	5	4	4	4	4	3	4	28
10	4	4	4	2	5	4	4	27
11	4	3	4	3	4	4	4	26
12	5	5	5	4	4	4	5	32
13	5	4	4	4	4	5	5	31
14	5	5	5	4	4	4	5	32
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	3	4	3	4	26
17	4	4	5	5	5	5	5	33
18	5	5	5	4	4	5	4	32
19	4	5	4	4	4	4	4	29
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	5	4	4	4	5	4	30
23	4	4	5	5	5	4	5	32
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	5	5	4	4	5	5	32
26	4	5	4	4	4	4	4	29
27	5	5	4	4	4	5	4	31
28	3	4	3	3	4	4	4	25
29	4	5	4	3	5	5	4	30
30	4	3	4	4	4	5	3	27
31	4	5	4	3	4	4	4	28
32	3	4	4	3	4	5	4	27

GAYA KEPEMIMPINAN									
R	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GKTotal
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	4	5	5	5	5	4	5	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	5	5	4	4	4	4	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	3	4	4	2	29
8	4	3	3	3	4	3	2	3	25
9	4	4	5	4	3	4	4	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	3	4	4	3	4	4	2	28
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	4	4	4	3	31
17	4	5	5	5	5	5	5	4	38
18	4	5	5	4	4	4	4	4	34
19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	4	3	3	4	4	30
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	3	4	3	3	4	4	28
23	4	4	4	4	3	3	4	4	30
24	4	3	4	4	4	4	4	4	31
25	4	3	4	4	4	4	4	3	30
26	4	3	4	4	4	4	4	3	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	3	4	4	3	4	4	4	30
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	3	4	4	3	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	4	4	3	31

KOMITMEN ORGANISASIONAL										
R	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KOTotal
1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	34
5	5	4	5	4	4	3	4	3	3	35
6	4	4	3	4	5	4	5	3	4	36
7	3	3	5	4	4	4	4	5	4	36
8	4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
9	3	3	4	4	3	4	3	3	3	30
10	4	3	2	5	4	4	3	3	4	32
11	5	4	2	5	4	4	4	4	4	36
12	4	4	2	4	5	5	4	4	4	36
13	4	3	2	4	4	3	4	3	4	31
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	42
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	4	3	4	4	3	4	3	5	34
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	3	4	2	4	3	4	4	5	33
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
25	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
27	2	2	3	4	3	4	3	3	4	28
28	4	4	3	3	5	4	4	4	5	36
29	4	3	4	4	4	4	5	4	5	37
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	5	3	4	4	4	4	4	4	36

KINERJA KARYAWAN											
R	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KKTotal
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
3	5	4	2	3	4	4	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	37
6	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	36
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
9	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
10	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	3	3	4	5	5	4	5	4	43
13	4	4	4	3	3	4	3	5	2	3	35
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
20	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	38
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
23	4	5	4	3	4	3	4	3	5	5	40
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
25	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	43
26	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
27	4	3	2	2	4	3	3	3	4	3	31
28	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	44
29	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
30	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
31	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	41
32	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40

LAMPIRAN 4

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN

Descriptive Statistics

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	32	17.0	29.0	23.250	3.0374
Motivasi	32	25.0	35.0	29.563	2.4879
Gaya Kepemimpinan	32	25.0	40.0	32.063	3.2719
Komitmen	32	28.0	44.0	35.437	3.1718
Organisasional	32	28.0	44.0	35.437	3.1718
Kinerja Karyawan	32	31.0	49.0	39.813	3.7712
Valid N (listwise)	32				

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid >25 tahun	11	34.4	34.4	34.4
26-35 tahun	13	40.6	40.6	75.0
36-45 tahun	5	15.6	15.6	90.6
46-55 tahun	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	13	40.6	40.6	40.6
Perempuan	19	59.4	59.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	34.4	34.4	34.4
	Diploma 3	6	18.8	18.8	53.1
	S1	13	40.6	40.6	93.8
	S2	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	14	43.8	43.8	43.8
	6-10 tahun	8	25.0	25.0	68.8
	>10 tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Status Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Tetap	25	78.1	78.1	78.1
	Karyawan Kontrak	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5
HASIL UJI KUALITAS DATA
HASIL UJI VALIDITAS

• **KOMPENSASI (X1)**

		Correlations						
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	KTotal
K1	Pearson Correlation	1	.258	.386*	.257	.279	.363*	.628**
	Sig. (2-tailed)		.153	.029	.156	.122	.041	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32
K2	Pearson Correlation	.258	1	.281	.363*	.825**	.523**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.153		.119	.041	.000	.002	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32
K3	Pearson Correlation	.386*	.281	1	.485**	.336	.432*	.663**
	Sig. (2-tailed)	.029	.119		.005	.060	.013	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32
K4	Pearson Correlation	.257	.363*	.485**	1	.552**	.483**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.156	.041	.005		.001	.005	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32
K5	Pearson Correlation	.279	.825**	.336	.552**	1	.495**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.122	.000	.060	.001		.004	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32
K6	Pearson Correlation	.363*	.523**	.432*	.483**	.495**	1	.759**
	Sig. (2-tailed)	.041	.002	.013	.005	.004		.000
	n	32	32	32	32	32	32	32
KTotal	Pearson Correlation	.628**	.740**	.663**	.723**	.798**	.759**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- MOTIVASI (X2)

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	MTotal
M1	Pearson Correlation	1	.271	.397*	.283	-.084	.125	.333	.546**
	Sig. (2-tailed)		.133	.024	.117	.649	.494	.063	.001
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
M2	Pearson Correlation	.271	1	.395*	.245	.166	.158	.337	.605**
	Sig. (2-tailed)	.133		.025	.176	.362	.389	.059	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
M3	Pearson Correlation	.397*	.395*	1	.564**	.314	.164	.650**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.024	.025		.001	.080	.369	.000	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
M4	Pearson Correlation	.283	.245	.564**	1	.294	.141	.444*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.117	.176	.001		.102	.442	.011	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
M5	Pearson Correlation	-.084	.166	.314	.294	1	.162	.217	.452**
	Sig. (2-tailed)	.649	.362	.080	.102		.375	.233	.009
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
M6	Pearson Correlation	.125	.158	.164	.141	.162	1	.185	.470**
	Sig. (2-tailed)	.494	.389	.369	.442	.375		.311	.007
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
M7	Pearson Correlation	.333	.337	.650**	.444*	.217	.185	1	.715**
	Sig. (2-tailed)	.063	.059	.000	.011	.233	.311		.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32
MTotal	Pearson Correlation	.546**	.605**	.799**	.709**	.452**	.470**	.715**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.009	.007	.000	
	n	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• **GAYA KEPEMIMPINAN (X3)**

Correlations

		GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GKTotal
GK1	Pearson Correlation	1	.377	.547	.701	.520	.516	.340	.457	.687
	Sig. (2-tailed)		.033	.001	.000	.002	.002	.057	.009	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK2	Pearson Correlation	.377	1	.681	.566	.565	.521	.572	.467	.781
	Sig. (2-tailed)	.033		.000	.001	.001	.002	.001	.007	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK3	Pearson Correlation	.547	.681	1	.799	.476	.740	.640	.414	.837
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.006	.000	.000	.018	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK4	Pearson Correlation	.701	.566	.799	1	.566	.754	.787	.490	.884
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.001	.000	.000	.004	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK5	Pearson Correlation	.520	.565	.476	.566	1	.730	.349	.467	.765
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.006	.001		.000	.050	.007	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK6	Pearson Correlation	.516	.521	.740	.754	.730	1	.670	.351	.835
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.000		.000	.049	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK7	Pearson Correlation	.340	.572	.640	.787	.349	.670	1	.391	.747
	Sig. (2-tailed)	.057	.001	.000	.000	.050	.000		.027	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GK8	Pearson Correlation	.457	.467	.414	.490	.467	.351	.391	1	.686
	Sig. (2-tailed)	.009	.007	.018	.004	.007	.049	.027		.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32
GKTotal	Pearson Correlation	.687	.781	.837	.884	.765	.835	.747	.686	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- KOMITMEN ORGANISASIONAL (X4)

Correlations

		KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KOTotal
KO1	Pearson Correlation	1	.641**	.128	.176	.298	.100	.501**	.278	.096	.625**
	Sig. (2-tailed)		.000	.486	.336	.097	.587	.003	.123	.599	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO2	Pearson Correlation	.641**	1	.232	.203	.167	.301	.449**	.478**	.166	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.202	.265	.360	.094	.010	.006	.365	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO3	Pearson Correlation	.128	.232	1	.038	-.244	.159	.332	.513**	-.009	.519**
	Sig. (2-tailed)	.486	.202		.835	.178	.386	.063	.003	.962	.002
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO4	Pearson Correlation	.459**	.362**	-.046	1	.236	.270	-.056	.228	.379	.424
	Sig. (2-tailed)	.008	.042	.803		.193	.136	.762	.210	.032	.016
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO5	Pearson Correlation	.298	.167	-.244	-.051	1	.288	.330	.035	.300	.358
	Sig. (2-tailed)	.097	.360	.178	.783		.110	.065	.851	.095	.044
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO6	Pearson Correlation	.100	.301	.159	.303	.288	1	.302	.538**	.170	.619**
	Sig. (2-tailed)	.587	.094	.386	.092	.110		.094	.002	.353	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO7	Pearson Correlation	.501**	.449**	.332	-.112	.330	.302	1	.505**	.351	.710**
	Sig. (2-tailed)	.003	.010	.063	.543	.065	.094		.003	.049	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO8	Pearson Correlation	.278	.478**	.513**	.034	.035	.538**	.505**	1	.377	.764**
	Sig. (2-tailed)	.123	.006	.003	.854	.851	.002	.003		.033	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KO9	Pearson Correlation	.096	.166	-.009	-.153	.300	.170	.351	.377	1	.398
	Sig. (2-tailed)	.599	.365	.962	.402	.095	.353	.049	.033		.024
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KOTotal	Pearson Correlation	.625**	.729**	.519**	.289	.358	.619**	.710**	.764**	.398	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.109	.044	.000	.000	.000	.024	
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

• **KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (Y)**

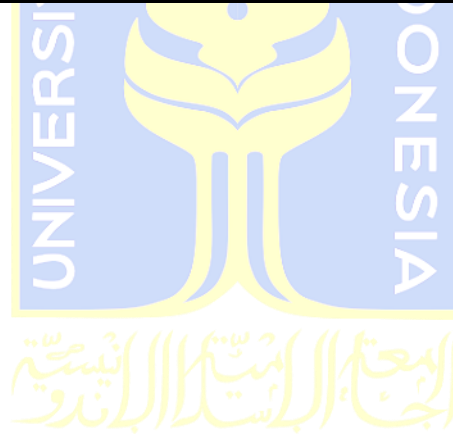
Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KKTotal
KK1	Pearson Correlation	1	.515**	.163	.210	.406*	.510**	.136	.252	.616**	.407*	.638**
	Sig. (2-tailed)		.003	.372	.248	.021	.003	.457	.164	.000	.021	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK2	Pearson Correlation	.515**	1	.411*	.409*	.149	.384*	.252	.245	.486**	.499**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.003		.020	.020	.416	.030	.163	.176	.005	.004	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK3	Pearson Correlation	.163	.411*	1	.535**	.323	.366*	.203	.292	.193	.269	.662**
	Sig. (2-tailed)	.372	.020		.002	.072	.040	.265	.105	.291	.136	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK4	Pearson Correlation	.210	.409*	.535**	1	.417*	.517**	.331	.377*	.229	.266	.727**
	Sig. (2-tailed)	.248	.020	.002		.018	.002	.064	.034	.206	.142	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK5	Pearson Correlation	.406*	.149	.323	.417*	1	.467**	.253	.098	.467**	.251	.617**
	Sig. (2-tailed)	.021	.416	.072	.018		.007	.162	.595	.007	.166	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK6	Pearson Correlation	.510**	.384*	.366*	.517**	.467**	1	.244	.338	.306	.179	.703**
	Sig. (2-tailed)	.003	.030	.040	.002	.007		.179	.058	.088	.328	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK7	Pearson Correlation	.136	.252	.203	.331	.253	.244	1	.064	.244	.199	.489**
	Sig. (2-tailed)	.457	.163	.265	.064	.162	.179		.727	.179	.275	.005
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK8	Pearson Correlation	.252	.245	.292	.377*	.098	.338	.064	1	.003	.016	.443*
	Sig. (2-tailed)											
	n											

	Sig. (2-tailed)	.164	.176	.105	.034	.595	.058	.727		.989	.929	.011
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK9	Pearson Correlation	.616**	.486**	.193	.229	.467**	.306	.244	.003	1	.469**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.291	.206	.007	.088	.179	.989		.007	.000
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KK10	Pearson Correlation	.407*	.499**	.269	.266	.251	.179	.199	.016	.469**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.021	.004	.136	.142	.166	.328	.275	.929	.007		.001
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
KKTotal	Pearson Correlation	.638**	.685**	.662**	.727**	.617**	.703**	.489**	.443*	.624**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.011	.000	.001	
	n	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



HASIL UJI REALIBILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	6

2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	8

4. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	9

5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

LAMPIRAN 6

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
n		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50636802
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.085
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.963	5.152		.769	.448		
Kompensasi (X1)	-.067	.117	-.053	-.567	.575	.679	1.473
Motivasi (X2)	.012	.121	.008	.099	.922	.951	1.052
Gaya Kepemimpinan (X3)	-.114	.101	-.097	-1.127	.270	.790	1.266
Komitmen Organisasional (X4)	1.150	.106	.954	10.893	.000	.769	1.300

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.800	3.484		1.665	.108
Kompensasi (X1)	-.050	.079	-.135	-.629	.535
Motivasi (X2)	-.119	.082	-.265	-1.459	.156
Gaya Kepemimpinan (X3)	-.092	.068	-.269	-1.349	.188
Komitmen Organisasional (X4)	.081	.071	.228	1.132	.268

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 7
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.963	5.152		.769	.448
Kompensasi (X1)	-.067	.117	-.053	-.567	.575
Motivasi (X2)	.012	.121	.008	.099	.922
Gaya Kepemimpinan (X3)	-.114	.101	-.097	-1.127	.270
Komitmen Organisasional (X4)	1.150	.106	.954	10.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN 8
HASIL UJI HIPOTESIS

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	381.291	4	95.323	35.642	.000 ^b
	Residual	72.209	27	2.674		
	Total	453.500	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Komitmen Organisasional (X4)

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.963	5.152		.769	.448
Kompensasi (X1)	-.067	.117	-.053	-.567	.575
Motivasi (X2)	.012	.121	.008	.099	.922
Gaya Kepemimpinan (X3)	-.114	.101	-.097	-1.127	.270
Komitmen Organisasional (X4)	1.150	.106	.954	10.893	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.817	1.635

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

