

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PADA PT
BANK RAKYAT INDONESIA, (PERSERO) TBK WILAYAH
MANADO**

**Oleh:
Christian Natalino Mantiri
NIM: 11 042 089**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO - JURUSAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPANAKUNTANSI KEUANGAN
TAHUN 2015**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PADA PT
BANK RAKYAT INDONESIA, (PERSERO) TBK WILAYAH
MANADO**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Dalam Menyelesaikan Pendidikan Sarjana Sains Terapan
Pada Program Studi D4 Akuntansi Keuangan**

**Oleh:
Christian Natalino Mantiri
NIM: 11 042 089**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO – JURUSAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN
TAHUN 2015**



POLITEKNIK NEGERI MANADO
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN

PERSETUJUAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PADA PT BANK
RAKYAT INDONESIA, (PERSERO) TBK WILAYAH MANADO**

Oleh
Nama : Christian Natalino Mantiri
N I M : 11 042 089
Program Studi : D4 Akuntansi Keuangan

Disetujui Untuk Diujikan

Manado, 1 September 2015

Pembimbing 1

Pembimbing 2

Johanes Herbert Tene, SE. Ak. CA
NIP. 19740623 200801 1 003

Loula L.L Walangitan, SE. MAP
NIP. 19661022 199403 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Keuangan

Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA
NIP.19630924 199403 1 001



POLITEKNIK NEGERI MANADO
PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI KEUANGAN

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PADA PT BANK
RAKYAT INDONESIA, (PERSERO) TBK WILAYAH MANADO**

telah dipertahankan di hadapan Sidang Tim Penguji Akhir
pada hari Kamis, 03 September 2015, pukul :14.00 - 15.00 di Jurusan Akuntansi.

Oleh
Christian Natalino Mantiri
NIM: 11 042 089

dan yang bersangkutan dinyatakan

LULUS

Tim Penguji Akhir

Ketua Sidang/ : Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA
Penguji NIP. 19630924 199403 1 001

Anggota : Roslina H S D Limpeleh, SE. M.Si
NIP. 19660908 199403 2 001

Anggota : Farida Wakidin, SE. M.Pd
NIP. 19640517 199003 2 001

Mengetahui,

Ketua
Jurusan Akuntansi,

Ketua Program Studi,
D4 Akuntansi Keuangan

Susy Amelia Marentek, SE. MSA
NIP. 19631230 198903 2 001

Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA
NIP.19630924 199403 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS TUGAS AKHIR

Dengan ini saya menyatakan bahwa tugas akhir yang saya buat adalah orisinal, merupakan hasil karya saya sendiri, tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi manapun, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam tugas akhir ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustakanya.

Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan adanya unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (Sarjana) dibatalkan, serta diproses menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Manado, 1 September 2015
Penulis,

Christian N. Mantiri
NIM. 11 042 089

ABSTRAK

Mantiri, Christian. 11 042 089. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado.

Dibimbing oleh : Johanes Herbert Tene, SE, Ak, CA.
 Loula L.L Walangitan, SE, MAP.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado, pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden yang disebar kepada karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis data tersebut adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado.

Disimpulkan bahwa kompensasi finansial lebih berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan akuntansi dibandingkan kompensasi nonfinansial. Kompensasi nonfinansial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi walaupun tidak sebesar pengaruh kompensasi finansial. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan berupa gaji, bonus, tunjangan, dan jaminan asuransi lainnya adalah salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan akuntansi untuk lebih baik dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan kompensasi nonfinansial seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang baik, dan fasilitas kantor, tidak semua karyawan akuntansi mendapatkannya

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Kinerja Karyawan Akuntansi

KATA PENGANTAR

Shalom

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus yang Maha Esa, berkat rahmat serta bimbingan dan pernyataannya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Sains Terapan pada Fakultas Politeknik Negeri Manado jurusan Akuntansi Keuangan.

Penyelesaian tugas akhir ini tentunya membutuhkan pengorbanan, kesabaran dan kerja keras yang tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan petunjuk, perlindungan dan kekuatan kepada saya.
2. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan kasih sayang yang tanpa batas, dukungan, motivasi serta doa yang tulus untuk saya.
3. Ir. Jimmy Julles Rangan, M.T. Selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
4. Susy Amelia Marentek, SE. MSA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Manado.
5. Ivoletti M.Walukow, SE. MSi. Selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Manado.
6. Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA. Selaku Ketua Program Studi D4 Akuntansi Keuangan Politeknik Negeri Manado.
7. Johannes Herbert Tene, SE. Ak. CA. Selaku pembimbing I yang senantiasa memberikan arahan dan membimbing dalam penyusunan tugas akhir ini.
8. Loula L.L Walangitan, SE. MAP. Selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan tugas akhir ini.

9. Pak Donny, Kak Andre, Kak Restia, Kak Vanda, Kak Meiga, Kak Vina, Kak Junia, Kak Pingkan, Kak Leo, Kak Onal (alm), Kak Eddy, Viktor, Wayan, Om Ronny. selaku karyawan PT Bank Rakyat Indonesia atas bantuannya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Meylita, Natalia, Alexandro. selaku Saudara dan saudariku yang selalu memberi semangat dan motivasi untukku.
11. Teman-teman seperjuangan jurusan akuntansi Politeknik Negeri Manado “2011
12. Natalia Kumontoy, yang selalu memberikan dorongan, motivasi, semangat, dan bantuan selama menempuh ilmu di Politeknik Negeri Manado jurusan Akuntansi Keuangan, sampai penyelesaian tugas akhir ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan budi baik yang diberikan kepada penulis mendapat berkah dari Tuhan Yesus Kristus.

Akhirnya, meskipun jauh dari sempurna, penulis tetap berharap bahwa apa yang telah dicurahkan dengan sepuh hati, tenaga dan kemampuan dalam penyelesaian tugas akhir ini dapat memberikan sumbangsih walaupun kecil kepada dunia akademik dan siapapun yang membutuhkannya.

Manado, 1 September 2015
Penulis,


Christian N Mantiri

RIWAYAT HIDUP

NAMA : CHRISTIAN NATALINO MANTIRI
NIM : 11 042 089
LAHIR : 1993
TEMPAT : LEMBEAN
TANGGAL : 25 DESEMBER
NAMA ORANG TUA :
 AYAH : CHARLES A. MANTIRI
 IBU : DEBBY M. MAMANGKEY S.Pd
RIWAYAT PENDIDIKAN :
 TK : 1998 - 1999
 SD : 1999 - 2005
 SMP : 2005 - 2008
 SMA : 2008 – 2011



MOTTO : *Takut akan TUHAN adalah permulaan
Pengetahuan, tetapi orang bodoh
menghina hikmat dan didikan.*

(*Amsal 1 : 7*) 

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN ORISINAL TUGAS AKHIR | iii |
| ABSTRAK | iv |
| KATA PENGANTAR | v-vi |
| RIWAYAT HIDUP | vii |
| DAFTAR ISI | viii-ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1-2 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 2 |
| 1.3 Batasan Masalah | 2 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 3 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 3 |
| | |
| BAB II LADASAN TEORI | 4 |
| 2.1 Teori dan Konsep | 4 |
| 1. Pengertian Kompensasi | 4 |
| 2. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi | 4-6 |
| 3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan | 6-8 |
| 4. Kinerja Karyawan Akuntansi | 8-9 |
| 2.2 Definisi Konseptual | 9 |
| 2.3 Operasional Variabel | 9 |
| 1. Variabel Independen (X_1 , X_2) | 9-10 |
| 2. Variabel Dependen (Y) | 10 |
| 2.4 Hipotesis | 11 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 11 |
| | |
| BAB III METEDOLOGI PENELITIAN | 12 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 12 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 12 |
| 3.3. Populasi dan Sampel | 12 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data | 12-13 |
| 3.5 Alat Pengukur Data | 13 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 13 |
| 1. Pengumpulan Data | 13 |
| 2. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data | 13 |
| a. Uji Validitas Data | 13-14 |
| b. Uji Reliabilitas Data | 14 |
| 3 Uji Asumsi Klasik | 14 |
| Uji Multikolinearitas | 14 |
| 4 Uji Analisis..... | 15 |
| Uji Regresi | 15 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| | 5 Uji Hipotesis..... | 16 |
| BAB | IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 17 |
| | 4.1 Pengumpulan Data | 17-18 |
| | 4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian | 19 |
| | 1. Kompensasi Finansial (X_1) | 19-20 |
| | 2. Kompensasi Nonfinansial (X_2) | 20-21 |
| | 3. Kinerja Karyawan (Y) | 21-22 |
| | 4.3 Uji Kualitas Data | 22 |
| | 1. Uji Validitas Data | 22-24 |
| | 2. Uji Reliabilitas Data | 24-25 |
| | 4.4 Uji Asumsi Klasik | 25 |
| | Uji Multikolinearitas | 25-26 |
| | 4.5 Uji Analisis | 26 |
| | Uji Regresi Linier Berganda | 26-27 |
| | 4.6 Uji Hipotesis | 27 |
| | 1. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi | 27-28 |
| | 2. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi | 28-29 |
| | 4.6 Pembahasan Penelitian | 30-31 |
| BAB | V PENUTUP | 32 |
| | 5.1 Kesimpulan | 32 |
| | 5.2 Saran | 32 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 33 |
| | LAMPIRAN | |
| | LEMBAR KONSULTASI PEMBIMBING | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.1 | Karakteristik Data | 18 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden | 18 |
| Tabel 4.3 | Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial | 20 |
| Tabel 4.4 | Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Nonfinansial | 21 |
| Tabel 4.5 | Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Akuntansi | 22 |
| Tabel 4.6 | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial | 23 |
| Tabel 4.7 | Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial | 23 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Akuntansi | 24 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Reliabilitas | 25 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Multikolinearitas | 26 |
| Tabel 4.11 | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 26 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji T Hipotesis Pertama | 28 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji T Hipotesis Kedua | 29 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---------------------------------------|---|
| Gambar 2.1 | Paradigma Konseptual Penelitian | 9 |
|------------|---------------------------------------|---|

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------|------------------------------------|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian |
| Lampiran 2 | Tabel Jawaban Kuesioner |
| Lampiran 3 | Uji Statistik Deskriptif Kuesioner |
| Lampiran 4 | Uji Validitas Data |
| Lampiran 5 | Uji Reliabilitas Data |
| Lampiran 6 | Uji Multikolinearitas |
| Lampiran 7 | Analisis Regresi Linier Berganda |

ABSTRACT

Mantiri, Christisn. 11 042 089. Influence of financial and nonfinancial compensation to accounting employee performance PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Manado.

Led by: Johanes Herbert Tene, SE, Ak, CA.
 Loula L.L Walangitan, SE, MAP.

This study aims to determine the effect of financial compensation to the accounting performance of employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Wilayah Makassar, the influence of non-financial compensation to the accounting performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar.

The sample in this study amounted to 50 respondents were distributed to the employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Wilayah Manado. Data analysis methods used are quantitative analyzes using the validity test, reliability test, the assumption of classical test, multiple linear regression analysis.

The results of studies using multiple linear regression analysis is financial compensation and a significant positive effect on the accounting performance of employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Wilayah Manado, nonfinancial compensation positive effect but a significant negative effect on the accounting performance of employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Wilayah Manado

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, accounting Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan, Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dimana penelitian tersebut penulis dapat menilai dan mengambil kesimpulan sejauh mana pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan ada timbal balik yang sesuai dengan kinerja karyawan ataupun sebaliknya.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini mengambil populasi beberapa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu mengambil data dengan memberikan kuesioner kepada beberapa karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk wilayah Manado.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi?

1.3 Batasan Masalah

Keterbatasan-keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berasal dari perusahaan publik yang bergerak di bidang jasa perbankan yaitu PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado, sehingga tidak menutup kemungkinan akan diperoleh hasil yang berbeda jika menggunakan sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan kontrak, sehingga tidak menutup kemungkinan hasil yang berbeda jika menggunakan sampel dari karyawan tetap.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan kontrak akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan kontrak akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat bagi penulis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh Kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan akuntansi.
2. Manfaat Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan akuntansi.
3. Manfaat bagi dunia akademik
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan akuntansi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori dan Konsep

1. Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan. Peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah memotivasi para anggota perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara paling efektif untuk memotivasi para anggota perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya:

Sastrohadiwiryono (2005:181) mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Martoyo (2007:116) “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”.

2. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang

berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) 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 atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- f. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan 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 perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh karyawan yang handal dan berkualitas serta dapat mempertahankan karyawan yang ada saat ini.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Beberapa faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2008:128-129) adalah sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya

jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

- d. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya Hidup/*Living Cost*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
- g. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*unemployment*).

- j. Jenis dan Sifat Pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

4. Kinerja Karyawan Akuntansi

Karyawan akuntansi yang bekerja dalam sebuah perusahaan belum tentu merasa aman, sebab kepastian masa depan sangat ditentukan oleh sikap positif. Sikap positif yang dimaksud adalah sebagai berikut:

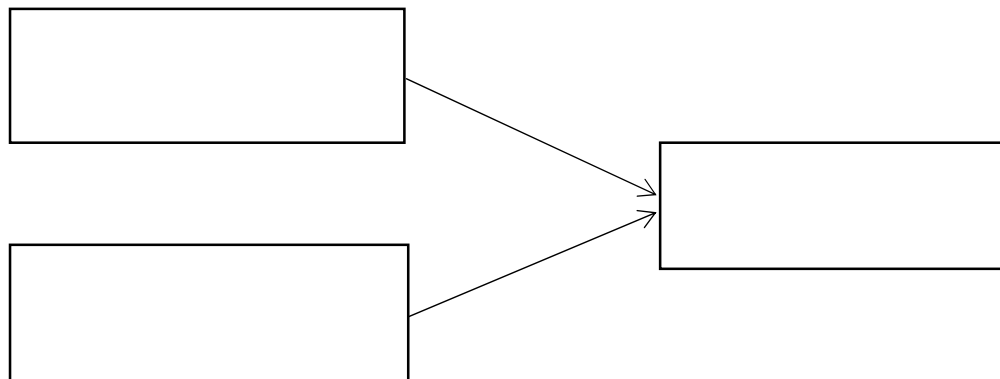
- a. Konsentrasi terhadap bidang yang dikerjakan,
Karyawan sudah seharusnya fokus dan memahami semua tugas yang sesuai dengan bidang yang dikerjakan. Dengan berfokus pada pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang dikerjakan pasti akan memberikan hasil yang baik.
- b. Ketelitian
Dalam melakukan pekerjaan, ketelitian merupakan hal yang sangat penting. Karena karyawan akuntansi lebih banyak berhubungan dengan unsur finansial dibandingkan nonfinansial, dimana kesalahan kecil dapat berakibat besar jika tidak teliti.
- c. Kejujuran
Kejujuran adalah sikap yang sudah seharusnya dimiliki setiap karyawan akuntansi. Dengan kejujuran, karyawan akuntansi pastinya akan dipercayakan hal yang lebih besar dalam perusahaan tersebut.

Selain ketiga sikap positif yang sudah dijelaskan, masih banyak sikap positif yang seharusnya sudah menjadi kesadaran diri dari seorang karyawan akuntansi.

Salah satu faktor yang akan membuat mereka termotivasi dalam bekerja adalah dengan memberikan kompensasi finansial dan nonfinansial. Namun sebaliknya, jika sikap positif yang ditunjukkan karyawan akuntansi dalam bekerja sangat minim, maka motivasi karyawan akuntansi tersebut menjadi sangat rendah dan tentunya kinerja karyawan akuntansi tersebut juga akan menjadi sangat rendah.

2.2 Definisi Konseptual

Gambar 2.1
Paradigma Konseptual Penelitian



2.3 Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Independen (X_1 , X_2)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, yaitu segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Variabel dari kompensasi yaitu:

Variabel (X_1) adalah kompensasi finansial yang terdiri dari:

- a. Gaji.
- b. Bonus.
- c. Program-program proteksi dengan indikator yaitu asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan, tunjangan pensiun (pesangon).

Variabel (X2) adalah kompensasi nonfinansial yang terdiri dari:

- a. Pekerjaan, dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan pekerjaan, dengan indikator kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, dimana kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan akuntansi terdiri atas dimensi:

- a. Kriteria berdasarkan sifat, dengan indikator yaitu kemampuan, loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin.
- b. Kriteria berdasarkan perilaku, dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul.
- c. Kriteria berdasarkan hasil, dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan, kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama:

H₀: Kompensasi finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

Hipotesis Kedua:

H₀: Kompensasi nonfinansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

H₁: Kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian Asriyanti Amrullah (2012) dalam skripsinya berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk Wilayah Makasar” memaparkan pengaruh kompensasi finansial (X₁), Kompensasi Nonfinansial (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). adapun responden dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Jumlah sampel untuk karyawan tetap sebanyak 40 responden dan karyawan kontrak sebanyak 16 responden. Dari 56 kuesioner yang disebar, terdapat 44 kuesioner yang dikembalikan oleh responden.

Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. nilai t hitung untuk variabel kompensasi nonfinansial adalah sebesar 5,632, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2,020 (df = 44-2-1 = 41). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0,05. Karena nilai t hitung > t tabel (5,632 > 2,020) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis kedua diterima, artinya kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado. Waktu penelitian selama 3 bulan

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan akuntansi yang bekerja pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Yang berlokasi di Wilayah Manado.

Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode *proportionate stratified random sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Metode *proportionate stratified random sampling* ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Tinjauan Kepustakaan.

Tinjauan kepustakaan yaitu penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan membaca dan mempelajari literatur dan buku-buku serta referensi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk

mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan landasan teori yang sangat berguna dalam pembahasan.

2. Tinjauan Lapangan

Tinjauan lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan memperoleh data langsung lapangan, melalui kuesioner dan dokumentasi.

3.5 Alat Pengukur Data

Alat pengukur data adalah dengan kuesioner dan data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Pengumpulan data

Populasi yang di ambil dari karyawan akuntansi pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado berjumlah 120 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode *proportionate random sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Metode *proportionate random sampling* ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Langkah penentuan jumlah sampel dari populasi dengan tingkat ketelitian 10% sebagai berikut :

2. Uji Instrumen Penelitian/Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa:

Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu

memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05. kriteria pengujiannya adalah jika r hitung $>$ r table maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa:

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut Santoso (1992) dalam Priyatno (2010:81) “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”.

4. Uji Analisis

Uji Regresi

Analisis Regresi Linear Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan, sementara untuk variabel independen, peneliti menggunakan variabel kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linier berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Keterangan:

| | |
|------------|------------------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan Akuntansi |
| X_1 | = Kompensasi Finansial |
| X_2 | = Kompensasi Nonfinansial |
| a | = Konstanta |
| b_1, b_2 | = Koefisien Regresi |

5. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan software SPSS 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengumpulan Data

Populasi yang di ambil dari karyawan akuntansi pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Wilayah Manado berjumlah 120 orang karyawan akuntansi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode *proportionate random sampling* dengan tingkat ketelitian sebesar 10%. Metode *proportionate random sampling* ini adalah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Langkah penentuan jumlah sampel dari populasi dengan tingkat ketelitian 10% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{120}{(120) \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{120}{2,27} = 54,54 \quad 55$$

Jadi jumlah sampel sebesar 55 responden (karyawan akuntansi).

Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dengan dibantu oleh sumber daya manusia yang menyampaikan kuesioner tersebut langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dimulai pada tanggal 18 agustus 2015 dan keesokan harinya dari 55 kuesioner yang disebar, terdapat 50 kuesioner yang dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian kuesioner tersebut ditunjukkan pada table 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Data

| No. | Jenis Karyawan | Kuesioner yang Disebar | Kuesioner yang Kembali |
|---|--------------------|------------------------|------------------------|
| 1. | Karyawan Akuntansi | 55 | 50 |
| Total Kuesioner | | 55 | 50 |
| Tingkat Pengembalian = $(50/55) \times 100\% = 90.90$ | | | |

Sumber: data primer yang diolah

Pada table 4.2 dilihat karakteristik responden dari 50 kuesioner yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana karyawan akuntansi berjenis kelamin wanita lebih dominan daripada karyawan akuntansi yang berjenis pria. Para karyawan akuntansi mayoritas berada pada usia produktif (20-30 tahun) dengan persentase dengan persentase sebesar 90%. Mayoritas pendidikan terakhir karyawan akuntansi tersebut adalah S1 dengan persentase 100%. Pada table 4.2 juga dapat kita lihat bahwa mayoritas karyawan tersebut bekerja pada masa 0-5 tahun dengan persentase 94%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

| Jumlah Sampel | | Frekuensi | Persentase |
|-----------------------|-------------|-----------|------------|
| | | 50 | 100% |
| Jenis Kelamin | Pria | 17 | 34% |
| | Wanita | 33 | 66% |
| Umur | 20-30 tahun | 45 | 90% |
| | 31-40 tahun | 5 | 10% |
| | 41-50 tahun | - | - |
| Pendidikan Ditamatkan | SD | - | - |
| | SLTP | - | - |
| | SLTA | - | - |
| | Diploma 3 | - | - |
| | S1 | 10 | 100% |
| | S2 | - | - |
| Lama Bekerja | 0-5 Tahun | 47 | 94% |
| | 6-10 tahun | 3 | 6% |
| | 11-15 tahun | - | - |

Sumber: data primer yang diolah

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu kompensasi finansial (X_1) yang terdiri dari 12 item pernyataan dan kompensasi nonfinansial (X_2) juga terdiri dari 12 item pernyataan, sedangkan variable dependen yaitu kinerja karyawan akuntansi (Y) terbagi atas 3 dimensi dengan 30 pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskriptif variabel penelitian.

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Variabel kompensasi finansial terdiri dari 3 dimensi, yaitu gaji, bonus dan program-program proteksi. Dimensi gaji terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi bonus terdiri dari 3 item pernyataan. Dimensi program-program proteksi dengan indikator asuransi kesehatan, asuransi keselamatan kerja dan tunjangan pension (pesangon) terdiri dari 6 item pernyataan, dengan demikian ada 12 item pernyataan untuk variabel kompensasi finansial (X_1).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang dibuat dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi finansial pada tabel 4.3 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi finansial sebesar 4.32 dengan standar deviasi 0.471. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi finansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan akuntansi setuju atas besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan, baik untuk gaji, bonus, maupun program proteksinya.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial

| Skala | Frekuensi | Persentase |
|-------------------------|-----------|------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | 1 | 0.17 |
| 2 = Tidak Setuju | 2 | 0.33 |
| 3 = Ragu-ragu | 27 | 4.5 |
| 4 = Setuju | 380 | 63.33% |
| 5 = Sangat Setuju | 190 | 31.67% |
| Total | 600 | 100% |
| Rata-rata = 4.32 | | |
| Standar Deviasi = 0.471 | | |

Sumber: data primer diolah (lampiran 1)

2. Kompensasi Nonfinansial (X_2)

Variabel kompensasi nonfinansial terdiri dari dua dimensi yaitu dimensi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Dimensi pekerjaan dengan indikator yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian terdiri dari 6 item pernyataan. Dimensi lingkungan pekerjaan dengan indikator yaitu kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten dan kerabat kerja yang menyenangkan terdiri dari 6 item pernyataan, dengan demikian ada 12 item pernyataan untuk variabel kompensasi nonfinansial (X_2).

Pilihan jawaban responden terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang dibuat dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif jawaban responden atas variabel kompensasi nonfinansial pada tabel 4.4 memperlihatkan rata-rata variabel kompensasi nonfinansial sebesar 4.14 dengan standar deviasi 0.606. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari variabel kompensasi nonfinansial. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan akuntansi setuju atas besarnya kompensasi nonfinansial

yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Nonfinansial

| Skala | Frekuensi | Persentase |
|--------------------------|-----------|------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | 10 | 0.16% |
| 2 = Tidak Setuju | 15 | 0.25% |
| 3 = Ragu-ragu | 43 | 7.16% |
| 4 = Setuju | 359 | 59.83% |
| 5 = Sangat Setuju | 173 | 28.83% |
| Total | 600 | 100% |
| Rata-rata = 4.14 | | |
| Standart Deviasi = 0.606 | | |

Sumber: data primer yang diolah (lampiran 1)

3. Kinerja Karyawan Akuntansi (Y)

Variabel kinerja karyawan akuntansi terdiri dari 3 dimensi yaitu kriteria berdasarkan pekerjaan, kriteria berdasarkan perilaku, kriteria berdasarkan hasil. Dimensi kriteria berdasarkan sifat, dengan indikator yaitu kemampuan loyalitas, transparansi, kreatifitas dan kemampuan memimpin terdiri dari 14 item pernyataan.

Kriteria berdasarkan perilaku, dengan indikator yaitu melaksanakan tugas, mengikuti instruksi, melaporkan permasalahan, memelihara peralatan, mengikuti aturan-aturan dan mengajukan usul terdiri dari 12 item pernyataan. Dimensi kriteria berdasarkan hasil, dengan indikator yaitu hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan kualitas pekerjaan, pekerjaan yang tersisa dan kemampuan memperbaiki peralatan terdiri dari 4 item pernyataan, dengan demikian ada 30 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan akuntansi (Y).

Pilihan jawaban responden terdiri dari tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju yang dibuat dalam bentuk skala likert 1 sampai 5 dengan angka 1 menunjukkan persepsi sangat tidak setuju dan angka 5 menunjukkan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan.

Hasil statistik deskriptif pada tabel 4.5 memperlihatkan rata-rata variabel kinerja karyawan akuntansi sebesar 4.26 dengan standar deviasi

0.487. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan. Pada lampiran, pilihan jawaban setuju memiliki frekuensi paling besar untuk setiap dimensi dari kinerja karyawan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan akuntansi setuju atas besarnya kinerja karyawan akuntansi yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan Akuntansi

| Skala | Frekuensi | Persentase |
|-------------------------|-----------|------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | - | - |
| 2 = Tidak Setuju | 11 | 0.73% |
| 3 = Ragu-ragu | 41 | 2.73% |
| 4 = Setuju | 905 | 60.33% |
| 5 = Sangat Setuju | 543 | 36.2% |
| Total | 1500 | 100% |
| Rata-rata = 4.26 | | |
| Standar deviasi = 0.487 | | |

Sumber: data primer diolah (lampiran 1)

4.3 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa “uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur”.

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Bivariate Pearson* (korelasi *Pearson Product Moment*). Priyatno (2010:90) mengemukakan bahwa:

Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pernyataan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap.

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0.05. kriteria pengujiannya adalah jika $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total

(dinyatakan valid). Jumlah data (n) = 50, maka didapat r table sebesar 0.279.

Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel kompensasi finansial semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel kompensasi nonfinansial dan variable kinerja karyawan akuntansi, semua item pernyataan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada table 4.6, table 4.7 dan table 4.8.

Table 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

| Item / pernyataan | r hitung | r table | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0.680 | 0.279 | Valid |
| 2 | 0.649 | 0.279 | Valid |
| 3 | 0.670 | 0.279 | Valid |
| 4 | 0.696 | 0.279 | Valid |
| 5 | 0.801 | 0.279 | Valid |
| 6 | 0.658 | 0.279 | Valid |
| 7 | 0.724 | 0.279 | Valid |
| 8 | 0.768 | 0.279 | Valid |
| 9 | 0.876 | 0.279 | Valid |
| 10 | 0.805 | 0.279 | Valid |
| 11 | 0.766 | 0.279 | Valid |
| 12 | 0.676 | 0.279 | Valid |

Sumber: data primer diolah (lampiran 2)

Table 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial

| Item / pernyataan | r hitung | r table | Keterangan |
|-------------------|----------|---------|------------|
| 1 | 0.706 | 0.279 | Valid |
| 2 | 0.777 | 0.279 | Valid |
| 3 | 0.847 | 0.279 | Valid |
| 4 | 0.665 | 0.279 | Valid |
| 5 | 0.785 | 0.279 | Valid |
| 6 | 0.840 | 0.279 | Valid |
| 7 | 0.797 | 0.279 | Valid |
| 8 | 0.758 | 0.279 | Valid |
| 9 | 0.846 | 0.279 | Valid |
| 10 | 0.796 | 0.279 | Valid |
| 11 | 0.851 | 0.279 | Valid |
| 12 | 0.840 | 0.279 | Valid |

Sumber: data primer diolah (lampiran 2)

Table 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Akuntansi

| Item / pernyataan ke | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------|----------------|-------------------|
| 1 | 0.577 | 0.279 | Valid |
| 2 | 0.561 | 0.279 | Valid |
| 3 | 0.540 | 0.279 | Valid |
| 4 | 0.753 | 0.279 | Valid |
| 5 | 0.660 | 0.279 | Valid |
| 6 | 0.703 | 0.279 | Valid |
| 7 | 0.516 | 0.279 | Valid |
| 8 | 0.739 | 0.279 | Valid |
| 9 | 0.740 | 0.279 | Valid |
| 10 | 0.750 | 0.279 | Valid |
| 11 | 0.573 | 0.279 | Valid |
| 12 | 0.728 | 0.279 | Valid |
| 13 | 0.717 | 0.279 | Valid |
| 14 | 0.678 | 0.279 | Valid |
| 15 | 0.542 | 0.279 | Valid |
| 16 | 0.750 | 0.279 | Valid |
| 17 | 0.631 | 0.279 | Valid |
| 18 | 0.734 | 0.279 | Valid |
| 19 | 0.577 | 0.279 | Valid |
| 20 | 0.692 | 0.279 | Valid |
| 21 | 0.708 | 0.279 | Valid |
| 22 | 0.703 | 0.279 | Valid |
| 23 | 0.707 | 0.279 | Valid |
| 24 | 0.730 | 0.279 | Valid |
| 25 | 0.728 | 0.279 | Valid |
| 26 | 0.668 | 0.279 | Valid |
| 27 | 0.523 | 0.279 | Valid |
| 28 | 0.527 | 0.279 | Valid |
| 29 | 0.453 | 0.279 | Valid |
| 30 | 0.350 | 0.279 | Valid |

Sumber: data primer diolah (lampiran 2)

2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Priyatno (2010:97) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang”. Uji reliabilitas hanya dilakukan untuk item pernyataan yang valid. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's*

alpha.

Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2010:98), “reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik. Setelah uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, item yang valid dimasukkan ke dalam uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0.916, untuk variabel kompensasi nonfinansial sebesar 0.944 dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.949. Semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbanch's Alpha | Keterangan |
|----------------------------|-------------------|------------|
| Kompensasi Finansial | 0,916 | Reliabel |
| Kompensasi Nonfinansial | 0,944 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan Akuntansi | 0,949 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah (lampiran 3)

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Priyatno (2010:81) mengemukakan bahwa:

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Peneliti melakukan uji multikolineritas dengan melihat nilai *Inflaton Factor* (VIF) pada model regresi. Menurut santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81), “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.10. Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 1.512. Untuk variabel kompensasi nonfinansial, nilai VIF adalah sebesar 1.512. Nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial dan nonfinansial lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

| Collinerity Statistics | | |
|-------------------------|-----------|-------|
| Variabel | Tolerance | VIF |
| Kompensasi Finansial | 0.661 | 1.512 |
| Kompensasi Nonfinansial | 0.661 | 1.512 |

Sumber: data primer diolah (lampiran 4)

4.5 Uji Analisis

Dalam menganalisis hubungan kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2), digunakan analisis regresi linier berganda.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan akuntansi dan pengaruh kompensasi nonfinansial terhadap kinerja karyawan akuntansi. Hasil analisis regresi linier berganda selengkapnya dapat dilihat pada table 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No. | Variabel | Koefisien |
|-----|-------------------------|-----------|
| 1. | Konstanta | 46.150 |
| 2. | Kompensasi Finansial | 1.201 |
| 3. | Kompensasi Nonfinansial | 0.448 |

Sumber: data primer diolah (lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 46.150 + 1.201X_1 + 0.448X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 46.150 artinya jika kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi nonfinansial (X_2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 46.150.
- b. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial (X_1) sebesar 1.201, artinya jika kompensasi finansial mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1.201.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi nonfinansial (X_2) sebesar 0.448, artinya jika kompensasi nonfinansial mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.448.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi. Pengujian hipotesis pertama dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji T Hipotesis Pertama
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 48.150 | 10.444 | | 4.419 | 0.000 |
| Kompensasi Finansial | 1.201 | 0.249 | 0.551 | 4.816 | 0.000 |
| Kompensasi Nonfinansial | 0.448 | 0.168 | 0.305 | 2.666 | 0.01 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
Sumber: data primer diolah (lampiran 5)

Pada tabel 4.12 nilai t hitung untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 4.816, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2.012 (df = 47). Selain itu, nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi () 0.05. Karena nilai t hitung > t tabel (4.816 > 2.012), dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0.05 (0.000 < 0.05), maka hipotesis pertama H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

2. Uji Hipotesis Pengaruh Kompensasi Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan Akuntansi

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji T Hipotesis Kedua
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 48.150 | 10.444 | | 4.419 | 0.000 |
| Kompensasi Finansial | 1.201 | 0.249 | 0.551 | 4.816 | 0.000 |
| Kompensasi Nonfinansial | 0.448 | 0.168 | 0.305 | 2.666 | 0.01 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
 Sumber: data primer diolah (lampiran 5)

Pada tabel 4.14 nilai t hitung untuk variabel kompensasi nonfinansial adalah sebesar 2.666, sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 2.012 (df = 47). Selain itu nilai signifikansinya adalah sebesar 0,01 lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0.05. Karena nilai t hitung > t tabel (2.666 > 2.012) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0.05 (0.01 > 0.05), maka hipotesis kedua H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akuntansi.

4.7 Pembahasan Penelitian

Sebagai hasil penelitian setelah dilakukan analisa data dengan menggunakan metode statistik, maka dapat didiskripsikan hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

a. Uji Validitas

pengujian validitas data pada variabel kompensasi finansial semua item pernyataan dinyatakan valid, begitu pula pada variabel kompensasi nonfinansial dan variable kinerja karyawan akuntansi, semua item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Sekaran (1992) dalam Priyatno (2010:98), “reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima dan di atas 0.8 adalah baik. Dan hasil uji validitas data untuk masing-masing variabel penelitian, yang valid dimasukkan ke dalam uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 0.916, untuk variabel kompensasi nonfinansial sebesar 0.944 dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0.949. Artinya semua variabel tersebut dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari 0,6.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut santoso (2001) dalam Priyatno (2010:81), “pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya”. Sebaliknya, jika nilai VIF lebih kecil dari 5, maka variabel tersebut bebas dari persoalan multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial adalah sebesar 1.512. Untuk variabel kompensasi nonfinansial, nilai VIF adalah sebesar 1.512.

Nilai VIF untuk variabel kompensasi finansial dan nonfinansial lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas

d. Uji Regresi Linier Berganda

Dalam uji regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial lebih berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan

dibandingkan kompensasi nonfinansial, walaupun kompensasi nonfinansial juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi finansial yang diberikan perusahaan berupa bonus, tunjangan, dan jaminan asuransi lainnya adalah salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan akuntansi lebih baik. Sedangkan kompensasi nonfinansial seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang baik, dan fasilitas kantor, tidak semua karyawan akuntansi mendapatkannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan akuntansi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel ($4.816 > 2.012$), dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi (α) 0.05 ($0.000 > 0.05$).
2. Kompensasi nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan akuntansi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($2.666 > 2.012$) dan nilai signifikansi lebih besar daripada taraf signifikansi (α) 0.05 ($0.010 > 0.05$).

5.3 Saran

Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado sebaiknya lebih meningkatkan kompensasi finansial dan nonfinansial, karena kedua variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan akuntansi.
2. PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Manado sebaiknya mempercepat jangka waktu karyawan kontrak menjadi karyawan tetap, agar dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanti, Amrullah. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, (Persero) Tbk Wilayah Makasar*. Makasar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediakom
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wikipedia Ensiklopedia Bebas. *Bank Rakyat Indonesia*.
http://id.wikipedia.org/wiki/Bank_Rakyat_Indonesia.



| | | | | | |
|----------|-------------------|----------|--------------------|-----------|---------------------|
| FORMULIR | FM-098 ed.A rev.1 | ISSUE: A | Issued: 08-08-2011 | UPDATE: 1 | Updated: 30-05-2012 |
|----------|-------------------|----------|--------------------|-----------|---------------------|

LEMBAR ASISTENSI REVISI TUGAS AKHIR

Nama : CHRISTIAN NATALINO MANTIRI
Jurusan : AKUNTANSI KEUANGAN
NIM : 11 042 089
Program Studi : D4
Judul : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK WILAYAH MANADO
Dosen Penguji : ROSLINA H S D LIMPELEH, SE. M.Si

| NO | TANGGAL | URAIAN | PARAF DOSEN |
|----|---------|---|-------------|
| | | <p>Abstrak: Tampilkan hasil analisis kuantitatif masing-masing alat uji yang digunakan.</p> <p>Latar belakang: Antara alinea 1 dan 2 harus dimasukan hal-hal yang menghubungkan mengikuti rumusan latar belakan dengan prinsip piramida terbalik.</p> <p>Batasan masalah: Poin 3 di koreksi sesuai arahan dan tujuan penelitian bagian 1 dan 2 perjelas objek penelitian.</p> | |

Manado, 10 September 2015
Ketua Penguji Tugas Akhir,

Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA
NIP.19630924 199403 1 001



LEMBAR ASISTENSI REVISI TUGAS AKHIR

Nama : CHRISTIAN NATALINO MANTIRI
Jurusan : AKUNTANSI KEUANGAN
NIM : 11 042 089
Program Studi : D4
Judul : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK WILAYAH MANADO
Dosen Penguji : Farida Wakidin, SE. M.Pd

| NO | TANGGAL | URAIAN | PARAF DOSEN |
|----|---------|--|-------------|
| | | <p>Pada Alinea kedua abstrak dicantumkan menggunakan 4 metode analisis. Dialinea ketiga hasil penelitian hanya mencantumkan 1 metode analisis.</p> <p>Kinerja karyawan akuntansi yang bekerja dalam perusahaan belum tentu merasa aman, sebab kepastian masa depan sangat ditentukan oleh sikap positif. Jelaskan sikap positif seperti apa.</p> | |

Manado, 10 September 2015
Ketua Penguji Tugas Akhir,

Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA
NIP.19630924 199403 1 001



| | | | | | |
|----------|-------------------|----------|--------------------|-----------|---------------------|
| FORMULIR | FM-098 ed.A rev.1 | ISSUE: A | Issued: 08-08-2011 | UPDATE: 1 | Updated: 30-05-2012 |
|----------|-------------------|----------|--------------------|-----------|---------------------|

LEMBAR ASISTENSI REVISI TUGAS AKHIR

Nama : CHRISTIAN NATALINO MANTIRI
Jurusan : AKUNTANSI KEUANGAN
NIM : 11 042 089
Program Studi : D4
Judul : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK WILAYAH MANADO
Dosen Penguji : Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA

| NO | TANGGAL | URAIAN | PARAF DOSEN |
|----|---------|--|-------------|
| | | Perbaiki tata penulisan laporan tugas akhir Hasil analisis harus diselaskan secara lebih jelas dan diungkap hal-hal kompensasi finansial dan nonfinansial Variabel karyawan harus diungkapkan profil karyawan secara keseluruhan Isi kuesioner harus dilengkapi | |

Manado, 10 September 2015
Ketua Penguji Tugas Akhir,

Jeffry Otniel Rengku, SE. MM. Ak. CA
NIP.19630924 199403 1 001

Lampiran 1

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|---|---|-----|----|---|---|----|
| A. <u>Gaji</u> | | | | | | |
| 1. | Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari | | | | | |
| 2. | Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja. | | | | | |
| 3. | Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima. | | | | | |
| B. <u>Bonus</u> | | | | | | |
| 4. | Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja | | | | | |
| 5. | Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan | | | | | |
| 6. | Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan | | | | | |
| C. <u>Program-Program Proteksi</u> | | | | | | |
| 7. | Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dipusahaan | | | | | |
| 8. | Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya | | | | | |
| 9. | Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan | | | | | |
| 10. | Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga | | | | | |
| 11. | Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pension | | | | | |
| 12. | Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal | | | | | |

KUESIONER KOMPENSASI NON FINANSIAL

| No. | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|-----------|--|-----|----|---|---|----|
| A. | Pekerjaan | | | | | |
| 1. | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mempertanggung jawabkan tugas-tugasnya | | | | | |
| 2. | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya | | | | | |
| 3. | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya | | | | | |
| 4. | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi | | | | | |
| 5. | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan | | | | | |
| B. | <u>Lingkungan Kerja</u> | | | | | |
| 6. | Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja | | | | | |
| 7. | Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif | | | | | |
| 8. | Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah | | | | | |
| 9. | Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan. | | | | | |
| 10. | Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan | | | | | |
| 11. | Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan | | | | | |
| 12. | Sesama karyawan di tempat saya kerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya | | | | | |

KUESIONER KINERJA KARYAWAN AKUNTANSI

| No | Pernyataan | STS | TS | R | S | SS |
|-----------|---|-----|----|---|---|----|
| A. | Kriteria Berdasarkan Sifat | | | | | |
| 1. | Karyawan seharusnya memiliki pengetahuan dan keahlian untuk mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. | | | | | |
| 2. | Saya merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| 3. | Karyawan sebaiknya menunjukkan loyalitas atau tanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan. | | | | | |
| 4. | Karyawan seharusnya mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dalam Divisi/Kantor/Badan/ Seksi. | | | | | |
| 5. | Saya merasa, bahwa saya malu jika kualitas kerja saya lebih buruk dari Divisi/Kantor/Badan/Seksi lain. | | | | | |
| 6. | Karyawan sebaiknya tetap bekerja dengan baik walaupun pimpinan tidak berada di tempat. | | | | | |
| 7. | Karyawan seharusnya selalu melaporkan sisa uang dari sebuah transaksi. | | | | | |
| 8. | Karyawan seharusnya memberikan informasi yang benar kepada pemimpin terkait dengan pekerjaan. | | | | | |
| 9. | Karyawan seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang dibebankan atau diberikan. | | | | | |
| 10. | Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan. | | | | | |
| 11. | Karyawan sebaiknya mampu mengarahkan dan memimpin anggota kelompok pada setiap pekerjaan yang harus diselesaikan secara kelompok. | | | | | |
| 12. | Karyawan sebaiknya memberikan dorongan bagi rekan kerja untuk bekerja lebih baik dari prestasi kerja yang diraih saat ini. | | | | | |
| 13. | Karyawan sebaiknya menanamkan semangat kompetisi bagi rekan kerja di lingkungan kerja. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>14. Karyawan seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/penghargaan dari pimpinan.</p> | | | | | |
| <p>B. Kriteria Berdasarkan Perilaku</p> | | | | | |
| <p>15. Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.</p> | | | | | |
| <p>16. Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.</p> | | | | | |
| <p>17. Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.</p> | | | | | |
| <p>18. Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.</p> | | | | | |
| <p>19. Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.</p> | | | | | |
| <p>20. Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada masalah pekerjaan.</p> | | | | | |
| <p>21. Karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas.</p> | | | | | |
| <p>22. Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin.</p> | | | | | |
| <p>23. Karyawan sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja.</p> | | | | | |
| <p>24. Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik</p> | | | | | |
| <p>25. Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja.</p> | | | | | |
| <p>26. Karyawan sebaiknya melibatkan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan masalah.</p> | | | | | |

| C. Kriteria Berdasarkan Hasil | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 27. Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan. | | | | | |
| 28. Karyawan sebaiknya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai tingkat kualitas yang diharapkan | | | | | |
| 29. Karyawan sebaiknya menyelesaikan pekerjaan yang tersisa | | | | | |
| 30. Saya merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai. | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|----------|
| 43 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 48 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 57 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |

TABEL JAWABAN KUESIONER KOMPENSASI NONFINANSIAL

| Data | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | Total | Mean |
|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|------------|--------------|-------------|
| 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 | 4 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 51 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 47 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 | 5 |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 | 2 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 52 | 4 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 55 | 5 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 50 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------|----------|
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 | 5 |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 46 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 55 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 | 4 |
| 43 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 45 | 4 |
| 44 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 32 | 3 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 5 |

| p26 | p27 | p28 | p29 | p30 | T | M |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|
| 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 131 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 146 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 123 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 137 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 143 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 148 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 121 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 123 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 136 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 131 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 121 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 134 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 119 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 128 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 134 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 124 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 125 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 100 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 130 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 131 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 118 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 138 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 125 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 136 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 134 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 138 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 124 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 134 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 130 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 128 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 121 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 131 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 118 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 132 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 146 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 150 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 147 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 134 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 120 | 4 |

Lampiran 3

Hasil Uji Statistik Deskriptif Kuesioner

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----------|----------------|----------------|-------------|-----------------------|
| Y | 50 | 3 | 5 | 4.26 | .487 |
| X1 | 50 | 4 | 5 | 4.32 | .471 |
| X2 | 50 | 2 | 5 | 4.14 | .606 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial

| Correlations | | |
|--------------|---------------------|--------------------------|
| | | skor_total |
| p1 | Pearson Correlation | .680^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p2 | Pearson Correlation | .649^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p3 | Pearson Correlation | .670^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p4 | Pearson Correlation | .696^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p5 | Pearson Correlation | .801^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p6 | Pearson Correlation | .658^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p7 | Pearson Correlation | .724^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p8 | Pearson Correlation | .768^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p9 | Pearson Correlation | .876^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p10 | Pearson Correlation | .805^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p11 | Pearson Correlation | .766^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p12 | Pearson Correlation | .676^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| skor_total | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 50 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Nonfinansial

Correlations

| | | skor_total |
|------------|---------------------|--------------------------|
| p1 | Pearson Correlation | .706^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p2 | Pearson Correlation | .777^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p3 | Pearson Correlation | .847^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p4 | Pearson Correlation | .665^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p5 | Pearson Correlation | .785^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p6 | Pearson Correlation | .840^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p7 | Pearson Correlation | .797^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p8 | Pearson Correlation | .758^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p9 | Pearson Correlation | .846^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p10 | Pearson Correlation | .796^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p11 | Pearson Correlation | .851^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| p12 | Pearson Correlation | .840^{**} |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 |
| skor_total | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 50 |

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

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

Hasil Uji Validitas Pengaruh Kinerja Karyawan Akuntansi

Correlations

| | | skor_total | | | |
|-----|---------------------|------------|------------|---------------------|--------|
| p1 | Pearson Correlation | .577** | p15 | Pearson Correlation | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p2 | Pearson Correlation | .561** | p16 | Pearson Correlation | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p3 | Pearson Correlation | .510** | p17 | Pearson Correlation | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p4 | Pearson Correlation | .753** | p18 | Pearson Correlation | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p5 | Pearson Correlation | .660** | p19 | Pearson Correlation | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p6 | Pearson Correlation | .703** | p20 | Pearson Correlation | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p7 | Pearson Correlation | .516** | p21 | Pearson Correlation | .708** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p8 | Pearson Correlation | .739** | p22 | Pearson Correlation | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p9 | Pearson Correlation | .740** | p23 | Pearson Correlation | .707** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p10 | Pearson Correlation | .750** | p24 | Pearson Correlation | .730** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p11 | Pearson Correlation | .573** | p25 | Pearson Correlation | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p12 | Pearson Correlation | .728** | p26 | Pearson Correlation | .668** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p13 | Pearson Correlation | .717** | p27 | Pearson Correlation | .523** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| p14 | Pearson Correlation | .678** | p28 | Pearson Correlation | .527** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| - | Pearson Correlation | .453** | p29 | Pearson Correlation | .350** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | Sig. (2-tailed) | .013 |
| | N | 50 | | N | 50 |
| - | Pearson Correlation | .350** | skor_total | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .013 | | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 50 | | N | 50 |

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

Lampiran 5

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi Finansial

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .916 | .921 | 12 |

Hasil Uji Reliabilitas

Kompensasi Nonfinansial

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .944 | .946 | 12 |

Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan Akuntansi

Case Processing Summary

| | N | % |
|-----------------------|-----------|--------------|
| Cases Valid | 50 | 100.0 |
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 50 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .949 | .951 | 30 |

Lampiran 6

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | | Fraction of Variance Explained | Relative Variance | Relative Efficiency |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| | B | Std. Error | Beta | t | | Tolerance | VIF | | | |
| 1 | Constant | 46.150 | 10.444 | | 4.419 | .000 | | | | |
| | Konjersasi_Finansia | 1.201 | .249 | .551 | 4.816 | .000 | .661 | 1.512 | | |
| | Konjersasi_Nonfinansia | .448 | .168 | .305 | 2.666 | .010 | .661 | 1.512 | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Kapital_Akuntansi

Lampiran 7

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|------|-------|-------|---------------------------|------|-------------------------|--|---------|-------------------|-----------|
| | Unstandardized Coefficients | | | | | Standardized Coefficients | | Collinearity Statistics | | Partial | Relative Variance | Tolerance |
| | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF | | | | | |
| 1 | 46,150 | 10,444 | | 4,419 | ,000 | | | | | | | |
| | Konvensional | | | | | | | | | | | |
| | Konvensional_Finansial | 1,201 | ,249 | ,551 | 4,816 | ,000 | ,661 | 1,512 | | | | |
| | Konvensional_Marketing | ,448 | ,168 | ,305 | 2,666 | ,010 | ,661 | 1,512 | | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Sayaman_Antariksa