

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kompensasi, komitmen organisasional, dan motivasi terhadap kinerja pegawai akuntansi perusahaan manufaktur di Surakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil regresi linier berganda dan uji t pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel kompensasi bertanda positif dan signifikan, sedangkan variabel komitmen organisasional dan motivasi bertanda negatif dan tidak signifikan. Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut yakni sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan penelitian ini didapat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 33,334 + 3,048KOM - 0,419KO - 0,716MOT + e$$

2. Hasil pengujian regresi diperoleh sebesar 3,150, nilai  $t = 3,834$  dengan tingkat signifikan 0,000. Dengan menggunakan batas signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, maka tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  hipotesis diterima. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai akuntansi perusahaan manufaktur Surakarta. Hal ini berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akuntansi akan semakin meningkat.
3. Hasil pengujian regresi diperoleh sebesar 0,448, nilai  $t = 1,318$  dengan tingkat signifikan 0,219. Dengan menggunakan batas signifikan ( $\alpha$ ) =

0,05, maka tingkat signifikan  $0,219 > 0,05$  hipotesis tidak diterima. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai akuntansi perusahaan manufaktur Surakarta. komitmen organisasional itu sendiri adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini karyawan bagian akuntansi memiliki sikap loyal yang rendah dan keinginan berpindah dari perusahaan tinggi.

4. Hasil pengujian regresi diperoleh sebesar 0,152, nilai  $t = 0,315$  dengan tingkat signifikan 0,716. Dengan menggunakan batas signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05, maka tingkat signifikan  $0,716 > 0,05$  hipotesis tidak diterima. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai akuntansi perusahaan manufaktur Surakarta. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan sangat rendah kepada karyawan sehingga menurunkan tingkat kerja karyawan.

## **5.2. Keterbatasan**

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan oleh peneliti-peneliti berikutnya. Berikut keterbatasan dalam penelitian ini:

1. Dari 120 perusahaan yang diharapkan bisa menjadi subjek penelitian, ternyata hanya 7 perusahaan yang mengizinkan untuk dilakukan

penelitian. Sehingga jumlah responden yang terlibat hanya 48, dengan jumlah responden yang 48 sekalipun sudah memenuhi sampel kecil tetapi perlu adanya upaya untuk memperluasnya.

2. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang mendasarkan pada persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui kuesioner, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.
3. Banyak faktor lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai akuntansi yang dapat dijadikan sebagai variabel bebas, karena terbatasnya kemampuan penulis dalam hal waktu dan tenaga maka variabel bebas yang digunakan pun juga terbatas.

### **5.3. Saran**

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian dengan mengembangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai khasanah keilmuan bagi suatu perusahaan manufaktur agar dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai akuntansi terutama dalam hal kompensasi, komitmen organisasional, dan motivasi.
2. Mengingat kompensasi, komitmen organisasional, dan motivasi merupakan bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai akuntansi, maka pemimpin perusahaan perlu meningkatkan dan

memperbaiki cara mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi. Selain harus memperhatikan dan memberi dorongan pemimpin juga perlu mengadakan program-program pelatihan yang dapat meng *upgrade skill* dari setiap pegawai akuntansi. Dan bersungguh-sungguh dalam bekerja sehingga akan menghasilkan hasil kerja yang efektif dan efisien.

3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah sampel, menggunakan obyek penelitian berbeda atau menambah variabel bebas lainnya seperti profesionalisme, kepemimpinan, dan sebagainya agar hasil penelitian selanjutnya memuaskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Asriyanti Amrullah. 2012. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia [Skripsi]. Fakultas Ekonomi: Universitas Hasanuddin.
- Arfan Ikhsan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi Dua. Salemba Empat: Jakarta
- Aditya, Krishna & Debashi. 2014. *Executive Compensation, Firm Performance, and Corporate Governance: an Empricial Analysis*.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. 2017. Direktorat Industri Manufaktur.
- Cahyani, Yuniawan. 2010. Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro.
- Diah Dharmayanti. 2006. Analisis Dampak *Service Performance* dan Kepuasan sebagai *Moderating Variable* Terhadap Loyalitas Nasabah. Model. Spearman. Fakultas Ekonomi: Universitas Kristen Petra.
- Dito AH. 2010. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening [Skripsi]. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro
- Faud M. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi Badan Penerbit*. Semarang: UNDIP
- Guritno, Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja.
- Gujarti, D & Porter DC. 2010. *Dasar-Dasar Ekonomatrika*. Jakarta: Salemba 4.
- <https://oto.detik.com/mobil/d-2819175/seperti-apa-suasana-bekerja-di-toyota?>
- Handoko T, Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Haditya, Musadieq dkk. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan). *Vol. 51 NO. 1*: Universitas Brawijaya.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Hariandja, Marihot TE. 2005. *Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Penerbit: Erlangga.
- Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. 1999. *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama: BPFE Yogyakarta
- Lussy, Agung. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Model Spearman. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Jakarta.

- Lewa, Subowow. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (persero) Derah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat. Cirebon. Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen
- McNeese\_Smith. 1993. "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment". Hospital and Health Service Administration. Vol.41:2. Summer. P:160-175
- Mathis, Robert, L & Jhon H Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Mowday JP & Porter LW. 1982. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turn-over*. New York: Academia Press.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. Akuntansi Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE. Yogyakarta
- Pratiwi, Putri. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja. Magister Manajemen: Universitas Dian Nuswantoro.
- Priyastama, R. 2017. Buku Sakti Kuasai SPSS Pengolahan Data & Analisis Data. Yogyakarta: Start Up
- Mangkuparwira S, Aida. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia: Bogor
- Mathis RL, Jackson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Salemba Empat: Jakarta
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosa Karya
- Mangkunegaran AA, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Raharjo, Nafisah. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang). Jurnal Manajemen: Universitas Diponegoro.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Vol 13 NO. 1*: Universitas Slamet Riyadi.
- Regina Aditya Reza. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara [Skripsi]. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponegoro.
- Rivai Harif A. 2005. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual. Kajian Bisnis Vol 3.
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi. PT Indeks
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi 10. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbin, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. Edisi 9.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Riau.

- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Saputra A Sigit. 2010. *Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo* [Skripsi]. STIE Perbanas
- Sudarwanti R, SE. 2007. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* [Skripsi]. Magister Manajemen: Universitas Diponegoro.
- Sujarweni, VW. 2016. *Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Setiawan, Ivan Aries & Imam Ghozali. 2006. *Akuntansi Keperilakuan: Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Van Scooter, JR. 2000. *Relationship of Task Performance and Contextual Performance with Turnover Job Satisfaction, and Affective Commitment*, *Human Resource Management Review*. 10 (1): 79-95.
- Windy, Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. *Jurnal Akuntansi: STIE Perbanas Surabaya*.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Yuli Suwati. 2007. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda*. Fakultas Ilmu Sosial: Universitas Mulawarman

# **LAMPIRAN**



## **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Responden Kuesioner Penelitian

Di tempat

Bersama ini saya :

Nama : Immaculata Wheny Jelalu

NIM : 13150151M

Status : Mahasiswa Strata 1 (S1) Ekonomi Jurusan Akuntansi

Sehubungan dengan penelitian skripsi program Sarjana (S-1), Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Setia Budi, saya memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Bagian Akuntansi” untuk itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi Kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Hormat saya,

Immaculata Wheny J

13150151M

**KUESIONER PENELITIAN IDENTITAS  
RESPONDEN**

Nama Responden : ..... (Opsional)

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Umur : .....

Jenjang Pendidikan : 

<input type="checkbox"/>	SMA
<input type="checkbox"/>	S1

<input type="checkbox"/>	Diploma
<input type="checkbox"/>	S2

Lain-lain .....

Eselon :

Unit Kerja :

Jabatan :

## PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) di bawah pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban:

**SS** : Sangat Setuju  
**S** : Setuju  
**TS** : Tidak Setuju  
**STS** : Sangat Tidak Setuju

Bacalah setiap pernyataan yang dimaksud secara seksama, kemudian tentukan pilihan jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I di tempat kerja.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4

### KINERJA KARYAWAN

A	Kriteria Berdasarkan Sifat				
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
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.				
No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
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.				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14	Karyawan seharusnya dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik setelah memperoleh pengakuan/penghargaan dari pimpinan.				
<b>B</b>	<b>Kriteria Berdasarkan Perilaku</b>				
15	Karyawan sebaiknya tidak meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak.				
16	Karyawan seharusnya mengikuti agenda atau jadwal kerja.				
17	Karyawan seharusnya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa disuruh oleh pimpinan.				
18	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.				
19	Bersedia bekerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai.				
20	Karyawan sebaiknya melapor kepada atasan jika ada				

	masalah pekerjaan.				
21	Karyawan sebaiknya lebih mengutamakan kualitas dibanding kuantitas.				
22	Karyawan sebaiknya memiliki tingkat kepedulian untuk memelihara peralatan kerja kantor sebaik mungkin.				
23	Karyawan sebaiknya mengutamakan kerjasama di lingkungan kerja.				
24	Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.				
25	Karyawan sebaiknya menghargai adanya perbedaan pendapat dengan pimpinan dan rekan kerja sebagai dinamika kerja.				
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
26	Karyawan sebaiknya melibatkan semua pihak yang terlibat dalam menyelesaikan masalah.				
<b>C.</b>	<b>Kriteria Berdasarkan Hasil</b>				
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.				

### KOMPENSASI

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan				
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.				
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan				
4	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan				

	waktu kerja lembur.				
5	Tunjangan yang diterima sesuai harapan				
6	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) yang diberikan perusahaan.				
7	Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan risiko pekerjaan.				
8	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan.				

### **KOMITMEN ORGANISASIONAL**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya bangga menjadi bagian dari organisasi ini.				
2	Saya suka membanggakan organisasi ini kepada orang-orang di luar organisasi ini.				
3	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.				
4	Saya gembira bahwa saya memilih untuk bekerja di organisasi ini.				
5	Nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi ini.				
6	Saya bersedia untuk bekerja melampaui apa yang diharapkan agar organisasi ini berhasil sukses.				

### **MOTIVASI**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja).				
2	Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi.				
3	Merasa tidak terancam terkena PHK.				
4	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.				
5	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik.				
6	Penghargaan dalam pekerjaan dapat Memotivasi karyawan untuk bekerja keras.				
7	Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.				

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
8	Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.				
9	Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai.				
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.				

**TERIMAKASIH  
ATAS PARTISIPASINYA**

**UJI VALIDITAS KOMPENSASI**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,271	,326*	,209	1,000**	,306*	,291*	,256	,408**
	Sig. (2-tailed)		,062	,024	,154	,000	,035	,045	,079	,004
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	,271	1	,832**	,242	,271	,769**	,722**	,599**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,062		,000	,097	,062	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	,326*	,832**	1	,640**	,326*	,937**	,891**	,784**	,951**
	Sig. (2-tailed)	,024	,000		,000	,024	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	,209	,242	,640**	1	,209	,592**	,630**	,869**	,785**
	Sig. (2-tailed)	,154	,097	,000		,154	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	1,000**	,271	,326*	,209	1	,306*	,291*	,256	,408**
	Sig. (2-tailed)	,000	,062	,024	,154		,035	,045	,079	,004
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.6	Pearson Correlation	,306*	,769**	,937**	,592**	,306*	1	,946**	,718**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,035	,000	,000	,000	,035		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.7	Pearson Correlation	,291*	,722**	,891**	,630**	,291*	,946**	1	,669**	,904**
	Sig. (2-tailed)	,045	,000	,000	,000	,045	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X1.8	Pearson Correlation	,256	,599**	,784**	,869**	,256	,718**	,669**	1	,900**
	Sig. (2-tailed)	,079	,000	,000	,000	,079	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total_X1	Pearson Correlation	,408**	,762**	,951**	,785**	,408**	,921**	,904**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

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



## UJI VALIDITAS KOMITMEN ORAGANISASI

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,703**	1,000**	,954**	,841**	,865**	,974**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	,703**	1	,703**	,683**	,726**	,658**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	1,000**	,703**	1	,954**	,841**	,865**	,974**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,954**	,683**	,954**	1	,790**	,822**	,946**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	,841**	,726**	,841**	,790**	1	,842**	,912**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	,865**	,658**	,865**	,822**	,842**	1	,914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Total_X2	Pearson Correlation	,974**	,801**	,974**	,946**	,912**	,914**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

## UJI VALIDITAS MOTIVASI

**Correlations**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	1,000**	,942**	,799**	1,000**	1,000**	,799**	,775**	,780**	,745**	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.2	Pearson Correlation	1,000**	1	,942**	,799**	1,000**	1,000**	,799**	,775**	,780**	,745**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.3	Pearson Correlation	,942**	,942**	1	,738**	,942**	,942**	,738**	,705**	,715**	,701**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.4	Pearson Correlation	,799**	,799**	,738**	1	,799**	,799**	1,000**	,857**	,923**	,595**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.5	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,942**	,799**	1	1,000**	,799**	,775**	,780**	,745**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.6	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,942**	,799**	1,000**	1	,799**	,775**	,780**	,745**	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.7	Pearson Correlation	,799**	,799**	,738**	1,000**	,799**	,799**	1	,857**	,923**	,595**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.8	Pearson Correlation	,775**	,775**	,705**	,857**	,775**	,775**	,857**	1	,915**	,577**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.9	Pearson Correlation	,780**	,780**	,715**	,923**	,780**	,780**	,923**	,915**	1	,581**	,920**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X3.10	Pearson Correlation	,745**	,745**	,701**	,595**	,745**	,745**	,595**	,577**	,581**	1	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Total_X3	Pearson Correlation	,949**	,949**	,894**	,930**	,949**	,949**	,930**	,900**	,920**	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

## UJI RELIABILITAS KOMPENSASI

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21,6458	6,744	,361	,905
X1.2	21,5833	5,270	,664	,882
X1.3	21,5000	5,277	,935	,859
X1.4	21,5833	4,759	,658	,893
X1.5	21,6458	6,744	,361	,905
X1.6	21,5208	5,191	,892	,860
X1.7	21,5417	5,105	,865	,861
X1.8	21,6458	4,659	,844	,862

## UJI RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,964	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15,6250	7,899	,961	,949
X2.2	15,5833	9,014	,731	,973
X2.3	15,6250	7,899	,961	,949
X2.4	15,6667	7,801	,918	,954
X2.5	15,7708	8,138	,871	,959
X2.6	15,6875	8,347	,878	,959

## UJI RELIABILITAS MOTIVASI

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,971	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	27,8333	16,865	,939	,966
X3.2	27,8333	16,865	,939	,966
X3.3	27,8542	16,808	,872	,968
X3.4	27,9792	15,553	,909	,966
X3.5	27,8333	16,865	,939	,966
X3.6	27,8333	16,865	,939	,966
X3.7	27,9792	15,553	,909	,966
X3.8	28,1250	14,963	,864	,970
X3.9	28,0417	15,232	,893	,968
X3.10	27,8750	17,473	,703	,973

## UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	48	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	48	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,962	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	92,0833	66,674	,833	,960
Y2	92,0833	66,674	,833	,960
Y3	92,0833	66,674	,833	,960
Y4	92,1458	67,148	,927	,959
Y5	92,1458	67,148	,927	,959
Y6	92,1458	67,148	,927	,959
Y7	92,1250	67,176	,849	,960
Y8	91,8125	67,432	,517	,962
Y9	91,7500	67,213	,539	,962
Y10	92,0833	67,525	,690	,961
Y11	92,0833	67,525	,690	,961
Y12	92,0625	66,698	,789	,960
Y13	92,0417	65,743	,469	,965
Y14	91,7500	67,979	,444	,963
Y15	92,2292	70,989	,381	,962
Y16	91,9583	67,743	,375	,964
Y17	92,1458	67,148	,927	,959
Y18	92,0208	67,468	,615	,961
Y19	92,1667	69,546	,496	,962
Y20	92,1042	66,691	,879	,959
Y21	92,1875	67,177	,483	,963
Y22	92,1458	67,148	,927	,959
Y23	92,0208	68,063	,527	,962
Y24	91,9792	67,595	,561	,962
Y25	92,1458	67,148	,927	,959
Y26	92,1250	67,644	,760	,960
Y27	92,1042	66,691	,879	,959
Y28	92,1042	66,691	,879	,959
Y29	92,1458	67,148	,927	,959
Y30	92,2708	65,606	,779	,960

**UJI NORMALITAS *KOLMOGROV SMIRNOV***

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

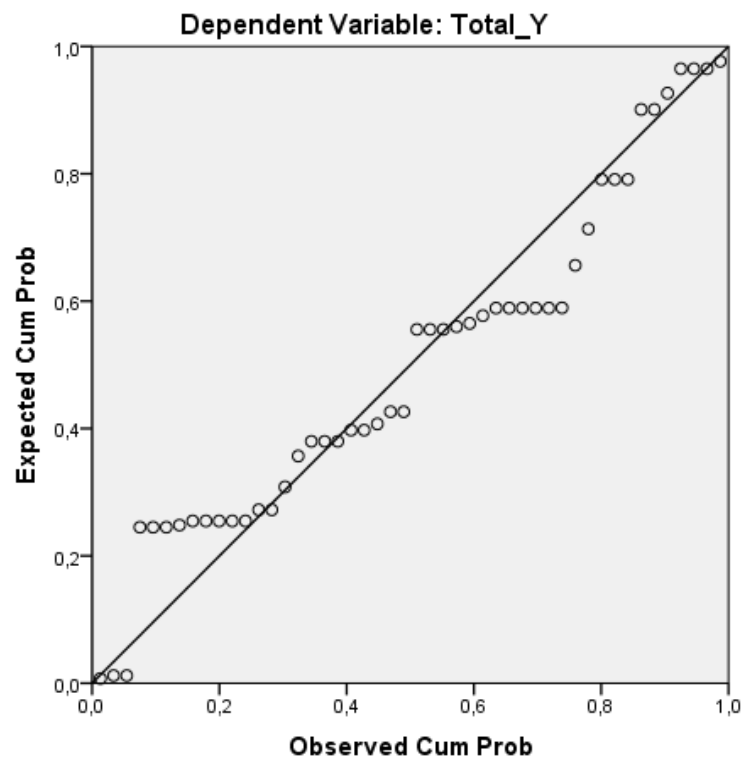
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,46595041
	Absolute	,175
Most Extreme Differences	Positive	,158
	Negative	-,175
Kolmogorov-Smirnov Z		1,214
Asymp. Sig. (2-tailed)		,105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### UJI NORMALITAS SCATTERPLOT

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### UJI HETEROSKEDASTISITAS SPEARMAN'S



### Correlations

		Total_X1	Total_X2	Total_X3	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Total_X1	Correlation Coefficient	1,000	,753**	,883**	-,012
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,934
		N	48	48	48	48
	Total_X2	Correlation Coefficient	,753**	1,000	,702**	,026
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,860
		N	48	48	48	48
	Total_X3	Correlation Coefficient	,883**	,702**	1,000	,063
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,673
		N	48	48	48	48
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,012	,026	,063	1,000
		Sig. (2-tailed)	,934	,860	,673	.
		N	48	48	48	48

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

### UJI MULTIKOLNEARITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	33,334	8,434		3,952	,000		
1 Total_X1	3,048	,808	,953	3,772	,000	,148	6,765
Total_X2	-,419	,336	-,169	-1,248	,219	,514	1,946
Total_X3	-,174	,474	-,092	-,366	,716	,150	6,646

a. Dependent Variable: Total\_Y

### UJI REGRESI LINIER BERGANDA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33,334	8,434		3,952	,000
	Total_X1	3,048	,808	,953	3,772	,000
	Total_X2	-,419	,336	-,169	-1,248	,219
	Total_X3	-,174	,474	-,092	-,366	,716

a. Dependent Variable: Total\_Y

## UJI KOEFISIEN DETERMINAN

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,556	5,64922

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

## UJI F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1976,799	3	658,933	20,647	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1404,201	44	31,914		
	Total	3381,000	47			

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

## UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33,334	8,434		3,952	,000
	Total_X1	3,048	,808	,953	3,772	,000
	Total_X2	-,419	,336	-,169	-1,248	,219
	Total_X3	-,174	,474	-,092	-,366	,716

a. Dependent Variable: Total\_Y

## SURAT KETERANGAN

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

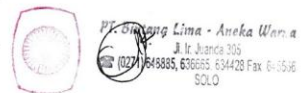
Nama : Immaculata Wheny Jelalu

NIM : 13150151M

Fakultas : Ekonomi/Akuntansi Perpajakan.

Adalah mahasiswa dari universitas setia budi yang benar-benar telah melakukan penelitian di PT Sunflower dengan judul penelitian "**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Perusahaan Manufaktur Surakarta)**". Demikian Surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 04 Juli 2019



Toeng Sioe Moy