

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, MOTIVASI,  
KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
PT. ANUGERAH UTAMA *MULTIFINANCE* AREA SUMATERA**

<sup>1)</sup>Sari Permata Cintia Dewi

<sup>1)</sup>[saripermatacintiadewi@gmail.com](mailto:saripermatacintiadewi@gmail.com)

Universitas Muhammadiyah Riau

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Objek yang menjadi penelitian ini yaitu manajer dan karyawannya yang bekerja di PT. Anugerah Utama *Multifinance* Area Sumatera. Pemilihan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu manajer dan karyawan yang masih berstatus aktif bekerja di PT. Anugerah Utama *Multifinance* Area Sumatera di mana terdiri dari beberapa kantor cabang yaitu Natuna, Batam, Palembang, Jambi, Lampung. Sedangkan kantor pusat berada di Pekanbaru. Sehingga jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 41 sampel. Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh, variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja. Begitu juga dengan variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu variabel kompensasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan hasil lain pada variabel kepuasan kerja yang tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Nilai *R square* yang diperoleh sebesar 50,8%.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Akuntansi Pertanggungjawaban, Sumatera

*Abstract*

*The purpose of this research is to know the effect of the independent variable and the dependent variable by using multiple regression analysis techniques. The object of this research are managers and employees who work at PT. Sumatra Area Multifinance Main Award. The sample selection used purposive sampling, namely managers and employees who were still actively working at PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatra which consists of several branch offices namely Natuna, Batam, Palembang, Jambi, Lampung. While the head office is in Pekanbaru. So the number of samples obtained as many as 41 samples. Based on the results of data processing obtained, responsibility accounting variables affect work performance. Likewise, the motivation variable affects work performance. In addition, the compensation variable also affects work performance. While other results on the variable job satisfaction that has no effect on job performance. The value of R square obtained is 50.8%.*

Keywords: Work Performance, Accountability, Sumatra

## 1. PENDAHULUAN

Prestasi kerja sebagai pedoman perusahaan dalam menilai, mengukur, serta melihat hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja. Apabila hasil pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan perusahaan, maka karyawan tersebut akan dianggap memiliki prestasi dalam bekerja. Sehingga perusahaan akan mempertahankan karyawannya yang berprestasi dengan cara memberikan reward, insentif, promosi jabatan atau cara lainnya. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki prestasi dalam bekerja akan diberikan pertimbangan oleh perusahaan dan teguran untuk bisa meningkatkan kinerjanya selama bekerja.

**Tabel 1 Laporan Penjualan PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera**

No	Cabang	Realisasi Desember	Target Desember	Persentase	NPF Desember
1	PKB	7.915.000.000	11.500.000.000	69%	3.39%
2	LMP	4.285.000.000	7.000.000.000	61%	16.27%
3	PLB	3.585.000.000	8.000.000.000	45%	8.43%
4	JBI	1.470.000.000	3.750.000.000	39%	26.70%
5	BTM	130.000.000	2.500.000.000	5%	61.57%

Sumber: PT. Anugerah Utama Multifinance, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa laporan penjualan PT. Anugerah Utama *Multifinance* Area Sumatera periode Desember 2020. Terlihat empat kantor cabang dan satu kantor pusat realisasi penjualannya tidak mencapai target yang diharapkan perusahaan. Terkecuali kantor cabang Natuna yang jenis pembiayaannya pribadi bukan pembiayaan modal usaha. Sehingga tidak termasuk dalam laporan penjualan tersebut. Selain itu kredit macet yang dipersentasekan melalui NPF (*Non-Performing Financing*), kantor cabang Lampung 16,27%, kantor cabang Palembang 8,43%, kantor cabang Jambi 26,7%, dan kantor cabang Batam 61,57% sudah melewati standar yang ditetapkan yaitu minimal 4% kecuali kantor pusat yang masih berada di 3,39%. Tentu saja hal ini menjadi perhatian yang penuh bagi area manajer dalam mengevaluasi kredit bermasalah oleh nasabahnya.

Permasalahan terkait kredit macet dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dari tim penjualan mengalami penurunan. Selain itu, peneliti juga menemukan beberapa kasus lain yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan, antara lain:

1. Para karyawan yang bekerja diberikan target penjualan setiap bulannya yaitu 2 Milyar/Bulan. Namun, masih banyak yang belum terpenuhi target tersebut.
2. *Collection* atau penagihan, masalah yang terjadi adalah kredit yang dialami perusahaan terlalu tinggi dari standarnya yaitu 4%. Hal ini disebabkan karyawan kurang memperhatikan hal seperti; menganalisa terlebih dahulu nasabah pada saat melakukan pemberian pinjaman kredit. Sehingga pinjaman yang seharusnya digunakan untuk modal usaha, tetapi justru digunakan untuk kepentingan lain nasabah.
3. Kehadiran karyawan (absensi) yang masih molor atau terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Ada juga yang lupa dalam melakukan absensi. Sehingga tidak tercatat dalam pelaporan sistem kehadiran karyawan. Apabila kinerja karyawan tersebut masih kurang baik selama 3 bulan, pihak perusahaan biasanya akan memberikan Surat Peringatan (SP) sebanyak 3 kali kepada karyawan, sebelum

akhirnya dikeluarkan surat pemberhentian kerja (hasil wawancara dengan kepala bagian operasional PT. Anugerah Utama *Multifinance*).

Akuntansi pertanggungjawaban juga sebagai sarana untuk mengevaluasi kemampuan setiap manajer, sehingga akan dibentuk landasan terciptanya suatu sistem pengukuran prestasi kerja (Badewin dan Agusriani, 2019). Dengan sistem ini, manajer memberikan tanggungjawabnya kepada karyawan terkait kondisi keuangan perusahaan. Sehingga karyawan merasa diakui dan dihargai karena diberikan kepercayaan yang nantinya menimbulkan semangat dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yaitu motivasi, di mana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pastinya selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan rasa ingin mencoba yang tinggi dalam bekerja. Pemberian motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan prestasi kerja setiap pegawai, motivasi sangat penting dilakukan semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan prestasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien sehingga terbentuklah tenaga SDM yang lebih baik (Fatra dan Magdalena, 2020).

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya, pastinya akan merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sangat penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Sebab karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa (Rantung *et.al.*, 2020).

Selain motivasi dan kepuasan kerja, kedua faktor tersebut biasanya akan muncul apabila ada faktor kompensasi didalamnya. Kompensasi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pemberian kompensasi perlu ditinjau dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan kondisi perusahaan. Pemberian kompensasi perlu ditinjau dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan sesuai dengan kondisi saat ini. Karena Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat kerja pemerintah (Sari, 2019).

Penelitian ini merupakan replikasi dari Sari (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. FIF *Group* di Kabupaten Pasaman. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu menambahkan variabel independen akuntansi pertanggungjawaban dan kepuasan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, untuk melihat prestasi kerja yang telah dicapai oleh PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera ini, penulis ingin mengetahui bagaimana prestasi kerja yang dicapai oleh PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera melalui pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi. Oleh sebab itu, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi, Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera”**.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Agensi

Teori keagenan pertama kali dinyatakan oleh Jensen dan Meckling (1976). *Agency theory* adalah suatu hubungan yang berdasarkan pada kontrak yang terjadi antar anggota dalam perusahaan, yaitu antara *principal* (pemilik) dan *agent* (agen) sebagai pelaku utama. *Agency theory* memiliki tujuan untuk menyelesaikan: (1) masalah agensi yang muncul

ketika terjadi konflik tujuan antara pemilik perusahaan dan manajemen serta kesulitan pemilik perusahaan dalam melakukan verifikasi pekerjaan, (2) masalah pembagian risiko yang muncul ketika pemilik perusahaan dan manajemen memiliki perilaku yang berbeda terhadap risiko (Mauladini, 2019). Dalam penelitiannya, Jensen dan Meckling (1976) menyatakan bahwa hubungan keagenan muncul ketika satu atau lebih *principal* mempekerjakan *agent* untuk memberikan suatu jasa dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada *agent* tersebut. Dengan begitu, seorang *agent* wajib mempertanggungjawabkan mandat yang diberikan oleh *principal* kepadanya. Dalam perusahaan, hubungan antara *principal* dan *agent* sama seperti hubungan antara pemegang saham dan manajer.

## 2.2 Teori Hierarki Kebutuhan

Kebutuhan manusia memang bermacam-macam, seperti teori terkenal yang menjelaskan tentang konsep kebutuhan manusia. Teori tersebut adalah teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Manusia akan berusaha memenuhi satu jenjang kebutuhan terlebih dahulu. Setelah jenjang pertama terpenuhi, maka manusia akan mencoba memenuhi kebutuhan yang ada di jenjang berikutnya.

## 2.3 Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Penerapan dari akuntansi pertanggungjawaban diharapkan dapat mengukur atau mengevaluasi unit-unit dari tiap divisi sesuai dengan tugas masing-masing karyawan, bila karyawan melaksanakan tugas dengan baik, maka karyawan tersebut akan memperoleh target yaitu pencapaian prestasi (Puntadewi, 2017). Fungsi pelaporan pertanggungjawaban yaitu alat penilaian prestasi kerja terhadap karyawan ataupun manajer, prestasi kerja diterapkan dengan proses perbandingan pelaksanaan dengan anggaran dana (Fatimah *et.al.*, 2018). Hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja dapat dikaitkan dengan teori agensi yang dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976) bahwa masalah pembagian risiko yang muncul ketika pemilik perusahaan dan manajemen memiliki perilaku yang berbeda terhadap risiko. Seperti dalam penelitian ini, apabila sistem pembagian tugas dari akuntansi pertanggungjawaban tidak berjalan baik, maka terjadi asimetri informasi antara karyawan dan atasan yang menimbulkan masalah agensi.

H1: Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## 2.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah tingkat motivasi. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja (Erri *et.al.*, 2020). Motivasi merupakan bentuk keinginan dan kemauan dari seorang individu untuk dapat mencurahkan segala upayanya agar tercapai tujuan yang diinginkan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi kerja karyawan semakin meningkat, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka prestasi kerja karyawan semakin menurun (Puntadewi, 2017). Hubungan antara motivasi terhadap prestasi kerja dapat dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Robbins (2015) bahwa kebutuhan penghargaan merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Seperti dalam penelitian ini, apabila karyawan mendapatkan pengakuan dari atasan, maka karyawan merasa di hargai

dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Sehingga meningkatkan prestasi kerjanya.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

## 2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Rizal dan Abdurrahman, 2020). Salah satu penilaian prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan kerja karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang akan dia kerjakan (Laima *et.al.*, 2019). Hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Robbins (2015) bahwa kepuasan kerja termasuk dalam tingkatan kebutuhan sosial. Seperti dalam penelitian ini, karyawan pastinya membutuhkan sosialisasi, persahabatan, dan kerjasama terhadap rekan kerja maupun atasannya. Selain itu lingkungan dalam bekerja dan peraturan yang ada didalam perusahaan juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin puas karyawan maka semakin meningkat prestasi kerja.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## 2.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan (Poluakan *et.al.*, 2017). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan (Sari, 2019). Hubungan antara kompensasi terhadap prestasi kerja dapat dikaitkan dengan hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Robbins (2015) bahwa hal ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar dari hierarki Maslow atau disebut juga kebutuhan fisiologis. Seperti dalam penelitian ini, tujuan karyawan bekerja yaitu ingin mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila karyawan mendapatkan penghasilan lain diluar gaji seperti kompensasi, maka karyawan akan merasa senang dan dihargai. Sehingga timbulnya rasa balas jasa karyawan terhadap perusahaan yaitu melalui kinerjanya yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerjanya.

H4: Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian ini adalah PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera pada 6 kantor cabang yaitu Kantor Pusat Pekanbaru, Kantor Cabang Natuna, Kantor Cabang Batam, Kantor Cabang Palembang, Kantor Cabang Jambi dan Kantor Cabang Lampung. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu karyawan yang berstatus aktif di PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera yang bertindak selaku *manager*, dan *officer* yang mengetahui masalah tentang pelaporan keuangan dan penerapan akuntansi

pertanggungjawaban. Jumlah karyawan yang lolos sampel disajikan pada Tabel sebagai berikut:

No	Objek Penelitian	Jumlah Sampel
1	Kantor Pusat Pekanbaru	12
2	Kantor Cabang Natuna	4
3	Kantor Cabang Batam	4
4	Kantor Cabang Palembang	7
5	Kantor Cabang Jambi	5
6	Kantor Cabang Lampung	9
<b>Total Sampel</b>		<b>41</b>

Sumber: PT. Anugerah Utama Multifinance, 2020

Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda. Analisis ini menurut Ghozali (2016) digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel bebas, yaitu akuntansi pertanggungjawaban, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat, yaitu prestasi kerja. Sebelum data diuji dengan analisis regresi, penulis membuat persamaan model regresi penelitian ini serta beberapa tahapan dalam menguji kelayakan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

$\beta_1 - \beta_4$  : Koefisien Regresi

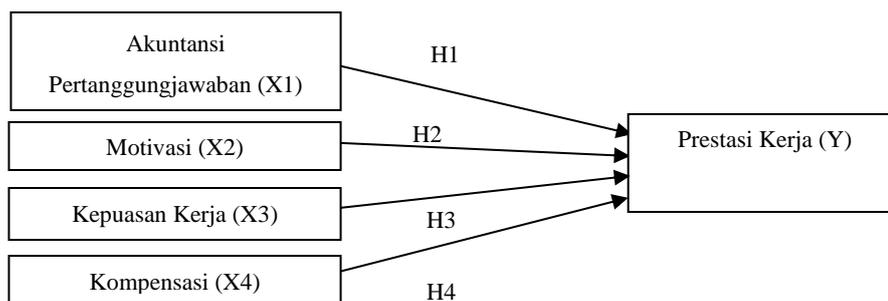
$X_1$  : Akuntansi Pertanggungjawaban

$X_2$  : Motivasi

$X_3$  : Kepuasan Kerja

$X_4$  : Kompensasi

$\varepsilon$  : *Error* (Kesalahan)



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 41 responden melalui *google form* selama dua minggu, maka kuesioner yang kembali dan dapat diolah adalah sebanyak 37 kuesioner. Adapun gambaran hasil penyebaran kuesioner yang ditunjukkan dalam Tabel 3 berikut:

**Tabel 3 Hasil Penyebaran Kuesioner**

No	Objek Penelitian	Sampel	Kuesioner Kembali
1	Kantor Pusat Pekanbaru	12	12
2	Kantor Cabang Natuna	4	2
3	Kantor Cabang Batam	4	4
4	Kantor Cabang Palembang	7	7
5	Kantor Cabang Jambi	5	4
6	Kantor Cabang Lampung	9	8
<b>Total Sampel</b>		<b>41</b>	<b>37</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

**Tabel 4 Hasil Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Responden	Persentase (%)
<i>Officer</i>	32	86,5%
<i>Manager</i>	5	13,5%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil demografi responden yang disajikan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 32 responden atau 86,5% menjabat sebagai *officer*, dan sebanyak 5 responden atau 13,5% menjabat sebagai *manager*.

**Tabel 5 Hasil Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Responden	Persentase (%)
< 25 Tahun	5	13,5%
26-30 Tahun	7	18,9%
31-35 Tahun	13	35,1%
> 35 Tahun	12	32,5%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil demografi responden yang disajikan pada Tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 5 responden atau 13,5% berumur < 25 Tahun, sebanyak 7 responden atau 18,9% berumur 26-30 Tahun, sebanyak 13 responden atau 35,1% berumur 31-35 Tahun, dan sebanyak 12 responden atau 32,5% berumur > 35 Tahun.

**Tabel 6 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	24	64,9%
Perempuan	13	35,1%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil demografi responden yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau 64,9% berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 13 responden atau 35,1% berjenis kelamin perempuan.

Biodata responden dalam penelitian ini terdapat demografi pendidikan yang dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
S1	26	70,3%
S2	-	-
S3	1	2,7%
Lainnya	10	27,0%
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil demografi responden yang disajikan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau 70,3% memiliki latar belakang pendidikan S1, sebanyak 1 responden atau 2,7% memiliki latar belakang pendidikan S3, dan sebanyak 10 responden atau 27,0% memiliki latar belakang pendidikan lainnya seperti SMA/D3. Di sisi lain, tidak ada responden yang memiliki latar belakang pendidikan S2.

**Tabel 8 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
< 2 Tahun	18	48,7%
3-5 Tahun	12	32,4%
6-10 Tahun	7	18,9%
> 10 Tahun	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil demografi responden yang disajikan pada Tabel 8 menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden atau 48,7% bekerja selama < 2 Tahun, sebanyak 12 responden atau 32,4% bekerja selama 3-5 Tahun, sebanyak 7 responden atau 18,9% Tahun bekerja selama 6-10 Tahun. Di sisi lain tidak ada responden yang bekerja selama > 10 Tahun.

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas**

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel
1.	Akuntansi Pertanggungjawab (X1)	X1.1	0,772	0,325
		X1.2	0,693	0,325
		X1.3	0,822	0,325
		X1.4	0,703	0,325
		X1.5	0,677	0,325
		X1.6	0,772	0,325
		X1.7	0,718	0,325
		X1.8	0,700	0,325
2.	Motivasi (X2)	X2.1	0,707	0,325
		X2.2	0,820	0,325
		X2.3	0,833	0,325
		X2.4	0,789	0,325
		X2.5	0,610	0,325

No	Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel
		X2.6	0,753	0,325
		X2.7	0,844	0,325
		X2.8	0,786	0,325
		X3.1	0,556	0,325
		X3.2	0,710	0,325
		X3.3	0,662	0,325
3	Kepuasan Kerja (X3)	X3.4	0,760	0,325
		X3.5	0,689	0,325
		X3.6	0,728	0,325
		X3.7	0,397	0,325
		X4.1	0,744	0,325
		X4.2	0,796	0,325
		X4.3	0,679	0,325
4	Kompensasi (X4)	X4.4	0,422	0,325
		X4.5	0,443	0,325
		X4.6	0,686	0,325
		X4.7	0,660	0,325
		Y.1	0,731	0,325
		Y.2	0,694	0,325
		Y.3	0,807	0,325
5	Prestasi Kerja (Y)	Y.4	0,807	0,325
		Y.5	0,769	0,325
		Y.6	0,887	0,325
		Y.7	0,791	0,325

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil uji validitas pada Tabel 9 di atas, Diperoleh r tabel pada  $df = N-2 (37-2) = 35$  pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 0,325. Hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yaitu r hitung lebih besar dari r tabel.

**Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>cronbach's alpha</i>	Standar <i>cronbach's alpha</i>
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	0,871	0,7
Motivasi (X2)	0,899	0,7
Kepuasan Kerja (X3)	0,723	0,7
Kompensasi (X4)	0,742	0,7
Prestasi Kerja (Y)	0,889	0,7

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 10 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan masing-masing variabel telah memenuhi kriteria yaitu memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari standar *cronbach's alpha*.

**Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.508	1.537

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Akuntansi Pertanggungjawaban, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Hasil koefisien determinasi pada Tabel 11 di atas, diperoleh nilai *r square* dalam penelitian ini sebesar 0,508. Hasil koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa sumbangan pengaruh yang diberikan cukup kuat dari variabel akuntansi pertanggungjawaban, motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap prestasi kerja. Apabila dipersentasekan sebesar 50,8% dan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.543	4.114			.861	.396
Akuntansi Pertanggungjawaban	.328	.136	.390		2.407	.022
Motivasi	.285	.132	.366		2.159	.038
Kepuasan Kerja	.097	.151	.111		.638	.528
Kompensasi	.293	.136	.328		2.156	.039

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan adanya pemisahan tugas dari masing-masing karyawan dinilai lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerja. Tanggungjawab dari tugas yang diberikan kepada karyawan terlihat jelas. Sehingga karyawan bisa lebih fokus dalam bekerja karena mengetahui batasan dari tindakan yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Puntadewi (2017) bahwa prestasi kerja yang baik dapat dicapai apabila dalam suatu struktur organisasi telah menerapkan akuntansi pertanggungjawaban yang secara jelas memposisikan karyawan sesuai tugas dan jabatannya masing-masing. Begitu juga dengan Badewin dan Agusriani (2019) bahwa adanya penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, perusahaan yang mampu menerapkan penerapan-penerapan yang membantu dalam memudahkan proses kinerja dan operasional serta mampu melaksanakan kegiatan perusahaan dengan sangat baik dan terstruktur sesuai dengan struktur-struktur organisasi yang berlaku. Sehingga pengendalian yang dilakukan terasa lebih mudah dan terus-menerus.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi bekerja lebih dari biasanya. Seperti yang dinyatakan oleh Hasanah (2020) bahwa motivasi kerja karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan yang dinilai dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan harus berusaha agar karyawan yang ada diperusahaan dapat selalu menjaga dan meningkatkan motivasi kerjanya. Begitu juga dengan Badewin dan Agusriani (2019) motivasi sangat memberikan inspirasi dan dorongan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan beban-beban serta tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan. Sehingga motivasi yang tinggi menunjukkan sikap karyawan yang pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan rasa senang dan nyaman didalam suatu pekerjaan tidak selamanya membuat prestasi kerja karyawan meningkat. Karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi apabila tidak disertai dengan kemauannya dalam bekerja, menganggap bahwa pekerjaan tersebut membosankan. Menurut Rantung *et.al.* (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Seperti dalam penelitian ini, karyawan yang memiliki kepuasan kerja belum tentu juga memiliki kemauan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial melalui SPSS dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dikarenakan karyawan merasa ingin pekerjaannya dihargai sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap dirinya. Balas jasa tersebut berupa kompensasi seperti upah, gaji, bonus, insentif dan lain sebagainya. Sejalan dengan Oroh *et.al.* (2018) yang mengatakan bahwa semakin baik kompensasi karyawan, maka akan semakin baik pula prestasi dari karyawan tersebut. Begitu juga dengan Puntadewi (2017) bahwa apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima, maka mereka akan bekerja secara giat untuk mencapai prestasi kerja. Kecukupan pemberian kompensasi kepada karyawan sangat penting dilakukan agar karyawan dapat selalu bekerja secara maksimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi ini berdampak langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, motivasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Anugerah Utama Multifinance Area Sumatera. Maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, masih banyak kelemahan dan kekurangan yang perlu diperbaiki agar penelitian ini menjadi lebih baik. Maka dapat dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Pengukuran jawaban responden pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner.
2. Responden dalam objek penelitian yang diperoleh masih sedikit.
3. Kurangnya variabel bebas lainnya yang mampu mempengaruhi prestasi kerja.

Dari keterbatasan di atas, maka dapat diberikan suatu saran penelitian untuk menutupi kelemahan yang ada pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan metode wawancara sehingga dapat mengetahui informasi secara langsung dari responden sebagai memperkuat hasil penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mencari objek yang lebih besar dan memiliki karyawan yang banyak seperti sektor perusahaan manufaktur, sektor perusahaan dagang, atau perusahaan jasa guna memberikan hasil yang lebih baik lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel yang terkait dengan prestasi kerja seperti, Disiplin kerja, Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir guna meningkatkan sumbangan pengaruh yang diberikan terhadap prestasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badewin., dan Agusriani. (2019). "Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.8 No.2 Hal: 61-72.
- Erri, D., Ferbiana, R.S., dan Indah, A.T. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Rancang Sejahtera Jakarta". *Jurnal AKRAB JUARA*, Vol.5 No.3 Hal: 57-67.
- Fatimah, I., Yuliarti, N.C., dan Maharani, A. (2018). "Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Area Jember". *International Journal of Social Science and Business*, Vol.2 No.3 Hal: 101-107.
- Fatra, O., dan Magdalena, M. (2020). "Pengaruh Pengembangan Karier, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kubung". <https://doi.org/10.31219/osf.io/ts94j>. Hal: 1-11.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Hasanah, A.S. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kabupaten Majalengka". *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol.5 No.4 Hal: 1-8.
- Jensen, dan Meckling. (1976). "The Theory of The Firm: Manajerial Behaviour, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial and Economics*", Vol.3 Hal: 305-360.

- Laima, N.A., Lengkong, V.P.K., dan Sendow, G.M. (2019). "Pengaruh Penempatan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat di RSUD Talaud". *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3 Hal: 3728-3737.
- Mauladini, D.A. (2019). "Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen, dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII (Kantor Direksi)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung.
- Oroh, R., Koleangan, R.A.M., dan Mandagie, Y. (2018). "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado". *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4 Hal: 2988-3007.
- Poluakan, B.C., Tumbuan, W., dan Trang, I. (2017). "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai TVRI Stasiun Sulut". *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.2 Hal: 388-398.
- Puntadewi, D. (2017). "Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan *Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi. <http://repository.umy.ac.id/handle>. Hal: 10-32.
- Rantung, P.M.A., Sendow, G.M., dan Saerang, R.T. (2020). "Analisis Pengaruh Kompetensi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Sudirman Kota Manado". *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.4 Hal: 1049-1058.
- Rizal, Y., dan Abdurrahman, A. (2020). "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hulu Sungai Selatan". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Vol.4 No.2 Hal: 139-159.
- Robbins, S.P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R.W. (2019). "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. FIF Group di Kabupaten Pasaman". *Menara Ekonomi*, Vol.5 No.1 Hal: 63-71.