

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Menurut Torang dalam Posuma (2013), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja memiliki arti sebagai satu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional karyawannya berdasarkan standar dan kriteria (Sultan *et al*, 2014). Tercapai atau tidaknya tujuan suatu perusahaan bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Kinerja tersebut merupakan keluaran (*outcomes*) dari apa yang ditugaskan kepada karyawan dan merupakan hasil kerja mereka secara nyata.

Kinerja karyawan di perusahaan dengan skala besar lazimnya memiliki prosedur dan standar yang jauh lebih banyak daripada di perusahaan dengan skala kecil atau mikro. Prosedur dan standar yang dimaksud merupakan sebuah alat kendali yang diharapkan oleh para manajer agar para karyawannya bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagian perusahaan melihat kinerja berdasarkan waktu aktif karyawan berada di perusahaan, di perusahaan lain atau bahkan di bagian lain dalam perusahaan yang sama menerapkan sistem target kinerja bukan berdasarkan waktu. Sistem target tersebut biasanya sering dijumpai pada bagian marketing dalam menarik pelanggan.

kuantitas sedikit namun menghasilkan kualitas kerja yang baik. Hal ini akan menghemat biaya yang dikeluarkan perusahaan.

3. Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Leliklawati dalam Damayanti *et al*, 2013). Kompensasi menurut Wibowo dalam Kasenda (2013) merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Jadi, kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapat oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kerja yang mereka lakukan.

Dalam masyarakat, kompensasi mencerminkan kualitas suatu sumber daya manusia. Karyawan dengan kualitas tinggi dalam bekerja sudah sewajarnya mendapatkan kompensasi yang tinggi sebagai hasil atas kerja kerasnya terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan balas jasa perusahaan atas kinerja karyawan (Sastrohadiwiryono dalam Kasenda, 2013).

Kompensasi dapat diibaratkan sebagai bahan bakar suatu kendaraan. Tidak jarang suatu perusahaan menjanjikan kompensasi yang tinggi kepada karyawan guna merangsang para karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya berupa uang namun dapat juga berupa fasilitas seperti mobil, rumah, dan lain sebagainya.

Kompensasi tidak hanya berupa gaji namun juga dapat berupa bonus,

dalam Lestari (2007) pemberian kompensasi pelengkap akan memberikan beberapa keuntungan diantaranya adalah meningkatkan semangat kerja, kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, meningkatkan kehadiran para karyawan dan adanya perputaran kerja, mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kinerja organisasi, mengurangi biaya kerja lembur karyawan yang berarti meningkatnya prestasi kerja karyawan.

Ranupandoyo dan Husnan dalam Lestari (2007) berpendapat bahwa ada dua syarat yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi yaitu keadilan dan kelayakan. Keadilan tidak harus segala hal harus sama rata. Keadilan dalam hal ini harus mempertimbangkan input yang diberikan dan output yang dihasilkan. Syarat ini mempertimbangkan besarnya tanggung jawab, pengorbanan yang dikeluarkan, besar kecilnya risiko pekerjaan, serta tinggi dan rendahnya prestasi yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga seluruh karyawan mendapatkan segala hal dengan layak sesuai dengan apa yang mereka seharusnya mereka terima.

Prinsip-prinsip kompensasi menurut Siagian dalam Susanti (2011) antara lain:

- a. Prinsip keadilan, ada 4 perbandingan untuk mengukur adil atau tidaknya kompensasi yang diberikan, yaitu:
 - 1) Imbalan yang diterima seorang karyawan sesuai dengan harapannya.
 - 2) Membandingkan dengan imbalan yang pernah diterima karyawan ketika bekerja di tempat lain.

- 3) Membandingkan jumlah dan jenis imbalan yang pernah diterimanya ketika bekerja di tempat lain.
 - 4) Membandingkan dengan sistem imbalan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama.
- b. Prinsip kewajaran, kompensasi yang diterima oleh karyawan memungkinkan karyawan dan keluarganya bertahan dengan gaya hidup yang layak, sesuai dengan kedudukan sosial dan martabatnya di perusahaan dan di mata masyarakat.
 - c. Prinsip kesetaraan, diterapkan apabila di pasar kerja berlaku tingkat upah dan gaji tertentu yang ditentukan antara lain melalui kesepakatan asosiasi pengguna tenaga kerja.
 - d. Prinsip kemampuan organisasi, pemberian kompensasi harus sesuai dengan kemampuan perusahaan, karena apabila kompensasi yang diberikan melebihi kemampuan perusahaan maka bukan hanya laba yang terus berkurang namun juga tidak memungkinkan bagi perusahaan tersebut untuk melakukan investasi.

4. Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi akan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Posuma, 2013). Kompetensi yang dimiliki karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memiliki kemampuan diri yang baik untuk tidak membuat kesalahan dalam pekerjaan

Ubaedy dalam Wardana (2008) menerangkan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menyesuaikan pengetahuan, pengalaman, dan keahlian terhadap tugas atau peranan. Seseorang dapat dikatakan kompeten jika ia memiliki kemampuan untuk menghasilkan suatu kinerja atau prestasi yang bagus. Wardana (2008) menambahkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat dalam diri individu, berupa kemampuan yang memberikan prestasi dalam bekerja, kemampuan yang dapat diukur dan dipublikasikan ke dalam bentuk pekerjaan atau peranan.

Kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan juga memengaruhi keefektifan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan itu sendiri. Hal ini menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, jika karyawan memiliki kompetensi yang sesuai maka tidak diperlukan banyak pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya. Bagi karyawan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan mereka memudahkan mereka menyelesaikan tugas yang mereka kerjakan. Pada akhirnya kedua belah pihak bertemu pada satu titik yaitu tercapainya tujuan perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan bisa dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja yang dimiliki. Dalam dunia kerja, pengalaman kerja memiliki tingkatan yang lebih dibutuhkan daripada latar belakang pendidikan. Perusahaan merasa lebih nyaman jika memilih karyawan berpengalaman karena perusahaan akan lebih sedikit memberikan pelatihan terhadap karyawan tersebut, atau bahkan justru karyawan yang memiliki

pengalaman akan memberikan sebuah terobosan atau ide-ide baru berkaitan dengan bidang tertentu yang ditanganinya.

Kompetensi menurut *Spencer & Spencer* dalam Wardana (2008) adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Dengan demikian kompetensi seseorang mencerminkan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang relatif sama dari waktu ke waktu dan bukan kebetulan semata.

Spencer & Spencer dalam Wardana (2008) menjelaskan bahwa ada 5 aspek kompetensi kerja, yaitu:

- a. *Skill* (ketrampilan), merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan baik secara fisik maupun mental.
- b. *Knowledge* (pengetahuan), merupakan informasi yang dimiliki seseorang untuk mendalami bidang tertentu, sehingga pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- c. *Self concept* (konsep diri), merupakan sikap, nilai-nilai yang dimiliki seseorang atau gambaran diri, misalnya kepercayaan diri seseorang dalam mengatasi masalah karena merasa sudah terbiasa dengan masalah seperti itu.
- d. *Traits* (ciri atau sifat), adalah karakteristik fisik seseorang dalam bekerja dan merupakan respon yang konsisten pada situasi dan informasi. Contoh reaksi yang tepat dan penglihatan baik merupakan salah satu contoh karakter fisik bagi seorang pilot pesawat tempur.

e. *Motives* (Motif), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan suatu tindakan.

Kompetensi kerja merupakan karakteristik yang melekat dalam diri individu, berupa kemampuan yang dapat memberikan prestasi dalam bekerja, kemampuan yang dapat diukur dan diaplikasikan ke dalam bentuk pekerjaan atau peranan. Perusahaan berharap dengan kompetensi yang sesuai dimiliki oleh karyawan akan mampu memberikan efek positif terhadap prestasi kerja mereka sehingga kinerja mereka meningkat (Wardana, 2008).

5. Motivasi

Suwanto dan Priansa dalam Sari (2011) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata *movere* yang bermakna dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Siagian (1995) dalam Damayanti *et al* (2013) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Dorongan yang dimaksud dapat berasal dari kebutuhan masing-masing individu dalam organisasi. Hal ini menjadi lebih sulit karena sebuah perusahaan atau organisasi merupakan kumpulan dari berbagai individu yang memiliki kebutuhan berbeda-beda. Motivasi dasar setiap karyawan tercermin dalam setiap perilaku yang dilakukannya. Kurniasih (2013) menyebutkan agar sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada kombinasi yang baik antara

organisasi. Sopiah dalam Kurniasih (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Mc Cleland dalam Kurniasih (2013) mengemukakan *Achievement Theory* yang berpendapat bahwa karyawan memiliki cadangan energi potensial. Kekuatan dorongan yang dimiliki masing-masing individu akan menentukan bagaimana energi ini dilepaskan. Menurut *Mc Cleland* dalam Kurniasih (2013), seseorang dikatakan memiliki motivasi untuk berprestasi jika ia memiliki keinginan untuk melakukan suatu karya berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain, sehingga ada tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah dalam bekerja, yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*).
- b. Kebutuhan Untuk Kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan untuk berafiliasi.

6. Teori Motivasi

Teori motivasi dikemukakan oleh *Maslow* dalam Sari (2011). Teori kebutuhan manusia dapat disusun dalam bentuk hierarki sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman, yang mengandung arti bahwa kebutuhan akan rasa aman

perlindungan terhadap bahaya, ancaman, perampasan dan atau juga proteksi terhadap harta kekayaan, kedudukan dan sebagainya.

- c. Kebutuhan sosial. Kebutuhan terhadap hubungan lingkungan sosial atau bersosialisasi. Kebutuhan ini meliputi penerimaan oleh teman sekerja, kebutuhan akan cinta kasih, rasa memiliki, dan berhubungan dengan lingkungan.
- d. Kebutuhan penghargaan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasinya, pengakuan atas kemampuan dan keahliannya, kebebasan, kemerdekaan, kebutuhan akan status, apresiasi.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri berkaitan dengan pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.

7. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Sultan *et al* (2014) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan perusahaan pada dirinya. Lingkungan kerja dapat memudahkan atau menyulitkan kinerja seorang karyawan. Secara umum lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik (Komarudin dalam Putra, 2013). Lingkungan fisik dapat berupa penataan ruang, suhu ruangan, dan pencahayaan dalam ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berupa rasa aman dan suasana yang nyaman yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah variabel-variabel yang saling terkait dengan

(Firdaus, 2006). *Mowday et al* dalam Firdaus (2006) mengemukakan bahwa faktor lingkungan yang berpengaruh antara lain keterandalan organisasi, perasaan dihargai, realisasi harapan individu, persepsi terhadap gaji, dan persepsi terhadap superior.

Masalah yang sering terjadi dalam lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting, sehingga sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan adanya pengaturan maupun faktor-faktor lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dalam melakukan berbagai macam aktivitas dalam organisasi. Secara fisik, Jaya dalam Hastuti (2009) menjelaskan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja meliputi, pewarnaan, penerangan udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

Lingkungan kerja menurut Handoko (2013) merupakan lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Karyawan akan memberikan kinerja yang optimal apabila lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan memberikan rasa aman dalam bekerja sehingga dapat mengendalikan emosi masing-masing karyawan. Handoko (2013) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang disenangi oleh pegawai akan membuat pegawainya betah sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimistis pegawai akan meningkat. Salah satu lingkungan kerja non-fisik adalah hubungan antar pegawai maupun pegawai dengan atasannya.

Anoraga dalam Mahendra (2011) menjelaskan bahwa ketenangan dan

pertama adalah kepribadian dan kehidupan emosional karyawan itu sendiri. Faktor yang kedua adalah faktor yang berasal dari luar yang meliputi, faktor lingkungan rumah dan kehidupan keluarga, dan lebih-lebih lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang mungkin dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi sarana, prasarana, problem dan pemecahan masalah, struktur organisasi, kualitas individu yang merasa percaya diri, posisi tertentu dalam suatu organisasi, serta kesediaan setiap anggota untuk turut aktif berpartisipasi dalam organisasi. Mahendra (2011) menambahkan lingkungan kerja dapat dilihat dari perspektif *accessible* dan *inaccessible*. Lingkungan kerja yang cocok dengan karyawannya disebut lingkungan *accessible*, dan yang tidak sesuai dengan mereka adalah lingkungan *inaccessible*. Lingkungan kerja yang tepat akan memudahkan mereka untuk mengakses kebutuhan dengan mudah.

Tiga aspek yang mewakili lingkungan fisik yang dinilai mampu menjadi penghambat kemampuan seseorang dalam bekerja menurut *Peters* dalam Pasande (2010) yaitu, kurangnya peralatan dan perlengkapan/fasilitas kantor, kurangnya material atau bahan dan persediaan, dan ketidaknyamanan lingkungan kerja

8. Sistem Pengendalian Akuntansi

Pengendalian akuntansi adalah proses dengan menggunakan Sistem akuntansi untuk mencapai tujuan organisasi (Haryadi, 2012). Menurut *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, sistem merupakan perangkat unsur yang secara teratur saling berkaitan sehingga membentuk secara totalitas. Sistem pengendalian akuntansi merupakan sistem pengendalian formal berbasis akuntansi yang digunakan oleh organisasi untuk melakukan aktivitas dalam rangka pencapaian kinerjanya (Juliana, 2011). Penggunaan sistem pengendalian akuntansi adalah untuk mengurangi risiko terhadap penyimpangan yang telah direncanakan. Juliana (2011) menambahkan bahwa sistem pengendalian akuntansi dimaksudkan untuk memfasilitasi perencanaan dan pengendalian akuntabilitas organisasi dengan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Sistem pengendalian akuntansi berarti pengendalian yang bersifat terus menerus. Baik atau tidaknya pengendalian akuntansi dalam suatu organisasi akan bergantung pada sering atau tidaknya sebuah sistem pengendalian akuntansi tersebut diterapkan. Bastian dalam Lestiana dalam Juliana (2011) menyatakan bahwa pengendalian akuntansi meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasi terutama untuk menjaga kekayaan dan catatan organisasi, mengecek ketelitian dan dapat dipercaya tidaknya data akuntansi, kekayaan para investor yang ditanamkan terjamin keamanan dan dapat menghasilkan laporan keuangan yang dipercaya.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan review dari beberapa penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pada penelitian terdahulu:

TABEL 2.1
Review Penelitian Terdahulu

Variabel	Peneliti	Hasil
Kompensasi	Sanjaya dan Indrawati (2014)	Positif dan Signifikan
	Posuma (2013)	Positif dan Signifikan
	Damayanti <i>et al</i> (2013)	Positif dan signifikan
	Akbar (2012)	Positif dan Signifikan
	Kasenda (2013)	Positif dan Signifikan
	Malonda (2014)	Positif dan Signifikan
	Lakoy (2013)	Tidak berpengaruh signifikan
Kompetensi	Setiawan dan Dewi (2014)	Positif dan Signifikan
	Sanjaya dan Indrawati (2014)	Positif dan Signifikan
	Posuma (2013)	Positif dan Signifikan
Lingkungan kerja	Setiawan dan Dewi (2014)	Positif dan Signifikan

	Sanjaya dan Indrawati (2014)	Positif dan Signifikan
	Putra (2013)	Positif dan Signifikan
Motivasi	Damayanti <i>et al</i> (2013)	Positif dan signifikan
	Kasenda (2013)	Positif dan signifikan
	Malonda <i>et al</i> (2014)	Positif dan signifikan
	Lakoy (2013)	Tidak berpengaruh Signifikan
	Putra (2013)	Tidak berpengaruh Signifikan
	Sari (2011)	Positif dan signifikan
Sistem Pengendalian Akuntansi	Hartati (2008)	Positif dan Signifikan
	Juliana (2011)	Tidak berpengaruh signifikan
	Haryadi (2012)	Positif dan Signifikan

Sumber : Penelitian Terdahulu

Penelitian yang menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan Sanjaya dan Indrawati (2014), Posuma (2013), Damayanti *et al* (2013), Akbar (2012), Kasenda (2013), Malonda (2014) yang berhasil membuktikan bahwa kompensasi secara positif signifikan memengaruhi kinerja. Namun Lakoy (2013) mendapati hasil yang berbeda. Menurut hasil

penelitiannya, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Putra (2013), Sanjaya dan Indrawati (2014), dan Setiawan dan Dewi (2014). Mereka berhasil membuktikan pengaruh positif signifikan kompetensi yang dimiliki seseorang terhadap kinerja yang dihasilkan.

Penelitian yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja sebelumnya pernah dilakukan oleh Damayanti *et al* (2013), Kasenda (2013), Malonda *et al* (2014), dan Sari (2011). Mereka membuktikan pengaruh positif motivasi yang dimiliki individu secara signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Namun, Lakoy (2013) dan Putra (2013) mendapat hasil yang berbeda. Dalam penelitian mereka, motivasi tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja bukanlah pertama kali dilakukan. Sebelumnya Putra (2013), Sanjaya dan Indrawati (2014), dan Setiawan dan Dewi (2014) membuktikan adanya pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Mereka berhasil menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mendorong kinerja yang baik pula.

Sistem pengendalian akuntansi sebelumnya pernah diujikan pada kinerja. Bukan kinerja karyawan, namun pada kinerja manajerial pemerintah daerah. Hartati (2008) dan Haryadi (2012) berhasil membuktikan pengaruh sistem pengendalian akuntansi terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Di lain sisi, Juliana (2011) menyatakan variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Jika pada 3 penelitian terdahulu

menguji sistem pengendalian akuntansi pada kinerja manajerial pemerintah daerah, maka penelitian ini mengujinya terhadap kinerja karyawan.

C. Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi mengandung sebuah hubungan yang bersifat profesional, di mana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sedangkan perusahaan membutuhkan kinerja mereka guna mencapai tujuan perusahaan (Kasenda, 2013). Kompensasi sewajarnya didefinisikan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap karyawan atas kinerja yang dilakukan. Dengan definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan cerminan dari kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Berarti semakin besar kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin baik karena mereka merasa mendapat timbal jasa yang besar sehingga tercipta hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Hal ini serupa dengan hasil penelitian Akbar (2012), Damayanti *et al* (2013), Kasenda (2013), Malonda *et al* (2014), Posuma (2013), dan Sanjaya dan Indrawati (2014).

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan pengalamannya terhadap tugas dan peran yang diberikan padanya. Dalam menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan akan mendapat hasil lebih baik jika mereka memiliki kompetensi yang tinggi yang sesuai dengan keahlian masing-masing mereka. Tugas yang diberikan oleh perusahaan akan menjadi lebih ringan jika karyawan sudah memiliki bekal berupa ilmu pengetahuan, keahlian, dan pengalaman. Sehingga semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013), Sanjaya dan Indrawati (2014), serta Setiawan dan Dewi (2014),

H₂ : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu untuk mencapai tujuan (Malonda *et al*, 2014). Kinerja yang baik pada karyawan suatu organisasi akan tercapai karena dorongan yang kuat dalam diri mereka yang menyebabkan mereka memiliki hasrat dan kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Sopiah dalam Kurniasih (2013) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-

melakukan pekerjaan, maka ia akan melakukannya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerja yang dilakukan merupakan hasil terbaik yang dapat seseorang berikan. Jadi, semakin besar motivasi yang melandasi seorang karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Damayanti *et al* (2013), Kasenda (2013), Malonda *et al* (2014), dan Sari (2011).

H₃ : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara umum lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik (Komarudin dalam Putra, 2013). Lingkungan fisik dapat berupa penataan ruang, suhu ruangan, dan pencahayaan dalam ruang kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik dapat berupa rasa aman dan suasana yang nyaman yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja.

Handoko (2013) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang disenangi oleh pegawai akan membuat pegawainya betah sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimistis pegawai akan meningkat. Karyawan merasa lebih bersemangat bekerja jika mereka merasa aman dan nyaman, apalagi dengan penataan ruang yang memudahkannya dalam bekerja dan membuat semangat kerja karyawan meningkat, pada akhirnya kinerjanya akan semakin baik. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Dewi (2014), Putra (2013), dan Sanjaya dan Indrawati (2014).

H₄ : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan sekitarnya.

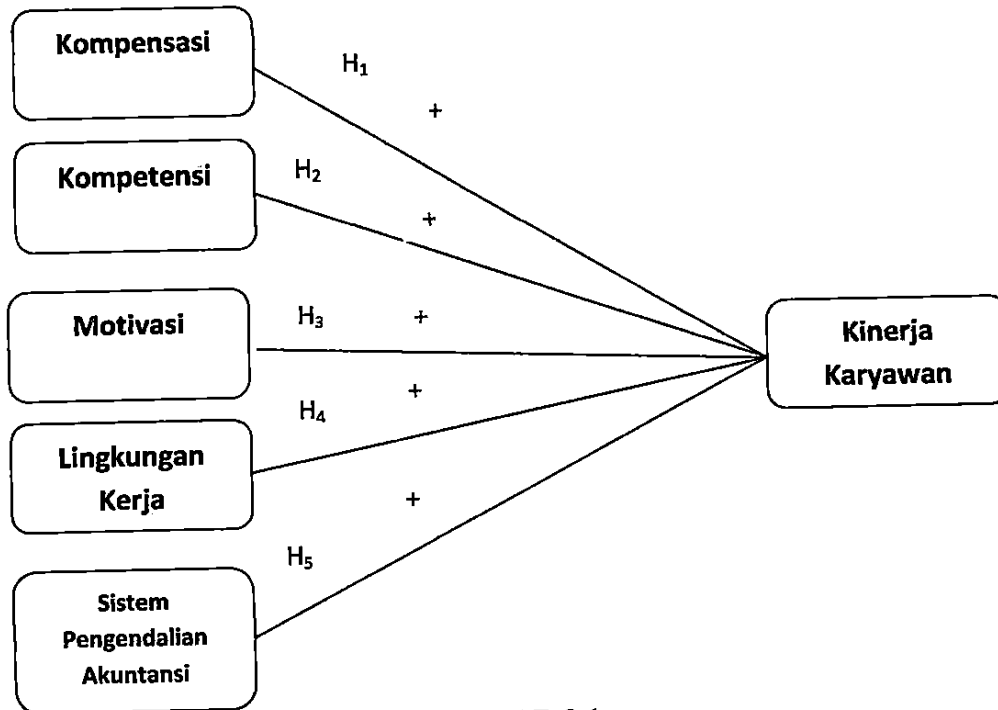
5. Pengaruh Sistem Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan

Informasi akuntansi bertujuan untuk meningkatkan penilaian dan keputusan yang baik bagi para pemakaiannya. Kinerja yang baik tercermin dari sistem akuntansi yang efektif (Miah dan Goyal dalam Darma, dalam Juliana, 2011). Sistem pengendalian akuntansi akan lebih baik jika sering digunakan.

Sistem pengendalian akuntansi merupakan kontrol yang dibuat oleh manajer dengan harapan karyawan bagian akuntansi melakukan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan data-data keuangan dengan baik dan dapat diandalkan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin banyak dan sering sistem pengendalian akuntansi diterapkan maka akan membuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Pendapat tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2008) dan Haryadi (2012).

H₅ : Sistem pengendalian akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan bagian akuntansi BMT di Kabupaten Cilacap dan

D. Model Penelitian

GAMBAR 2.1
Model Penelitian