

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi
Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Moderating
(Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Pekanbaru)**

By :

**Indah Dwi Lestari
Vince Ratnawati
Rheny Afriana Hanif**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : indah_indah.dwilestari@gmail.com*

*Influence of Organizational Commitment, Work Environment, and Competency of The
Employees Performance In The Accounting Department With Job Satisfaction as Moderating
Variable
(Banking Companies In Pekanbaru)*

ABSTRACT

This research aims to know the influence significant of a organizational commitment, work environment, and competency of the employees performance in the accounting department with job satisfaction as moderating variable. The population in this study is a employees in the accounting department in the banking companies in Pekanbaru. The sampling method used in this study is the random sampling method. The stastical method used to test the research hypothesis is multiple regression using SPSS 17 software.

The results of this research show that the variables that significantly affect the employee's performance in the accounting department of banking companies is variable organizational commitment, work environment, and competency. Variable job satisfaction was significantly moderated the effect of organizational commitment on employees performance in the accounting department. And variable job satisfaction was not significantly moderate the effect of the work Environment and competency on employees performance in the accounting department.

Keywords: *employees performance, organizational commitment, work environment, competency and job satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin berkembang saat ini khususnya di bidang industri perbankan dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan perbankan di dunia termasuk di Indonesia terutama di Kota Pekanbaru. Persaingan antarbank pun semakin ketat untuk menghasilkan pendapatan yang lebih baik bagi

perusahaan, aneka program, dan layanan terhadap konsumen.

Menuntut diciptakannya kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan perbankan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam perusahaannya agar mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan perbankan

yang lainnya. Agar mampu bertahan dan bersaing, maka perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawan terutama karyawan bidang akuntansi, karena karyawan pada bidang ini sangat berperan penting dalam menghasilkan informasi-informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan agar dapat memajukan perusahaan dan membantu dalam bersaing. Informasi disini juga bisa berupa keuangan atau nonkeuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut.

Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Selain itu karyawan bagian akuntansi dituntut harus memiliki analisa yang baik, detail, dan teliti. Karyawan yang memegang posisi ini juga bertanggung jawab untuk menjalankan proses akunting, dan laporan pengeluaran yang semuanya akan diintegrasikan ke dalam laporan keuangan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh

Murty (2012) yang menguji pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

Selain Komitmen Organisasional, terdapat Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan atau disekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja atau dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Jika hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, dan menurunnya angka absensi.

Masroka (2012) menguji pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan Kedungsuko kecamatan Tulungagung kabupaten Tulungagung. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Seseorang yang memiliki kompetensi yang berupa keahlian, keterampilan, maupun kreativitas yang cukup tinggi, mampu membuat kinerja karyawan menjadi efektif yang dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan serta menjadikan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kompetensi seseorang dapat dilihat dari tingkat kreativitas yang dimilikinya serta inovasi-inovasi yang

diciptakan dan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu masalah.

Linawati (2012) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Herculon Carpet Semarang. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan kompetensi tidak memberikan pengaruh juga tidak meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam perusahaan. Untuk menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan suasana aman, nyaman, dan tenang. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan berbagai hak-hak karyawan secara adil, dengan demikian karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan pada akhirnya karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk memajukan perusahaan.

Kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Yang mampu menguatkan atau pun melemahkan pengaruh komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Yang kepuasan kerja tersebut mampu memperkuat atau memperlemah hubungan pengaruh komitmen organisasional, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

II. TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang disampaikan sesuai dengan organisasi.

Sedarmayanti (2008:50), *performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja. Smith menyatakan bahwa, *performance* atau kinerja adalah: “ *output drive from process, human or otherwise*”, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai yang merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Dengan komitmen yang diberikan, diharapkan kinerja dari karyawan akan meningkat.

Suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Menurut Luthans (2006:249), komitmen organisasi

merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana karyawan memberikan loyalitasnya, dukungan, keinginan yang kuat dan memihak kepada tujuan-tujuan sebuah organisasi tertentu untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

2.3.Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Definisi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2008:1), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dll yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di

sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi.

2.4.Kompetensi

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung karyawan yang berkompotensi tinggi. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008:261).

2.5.Kepuasan Kerja

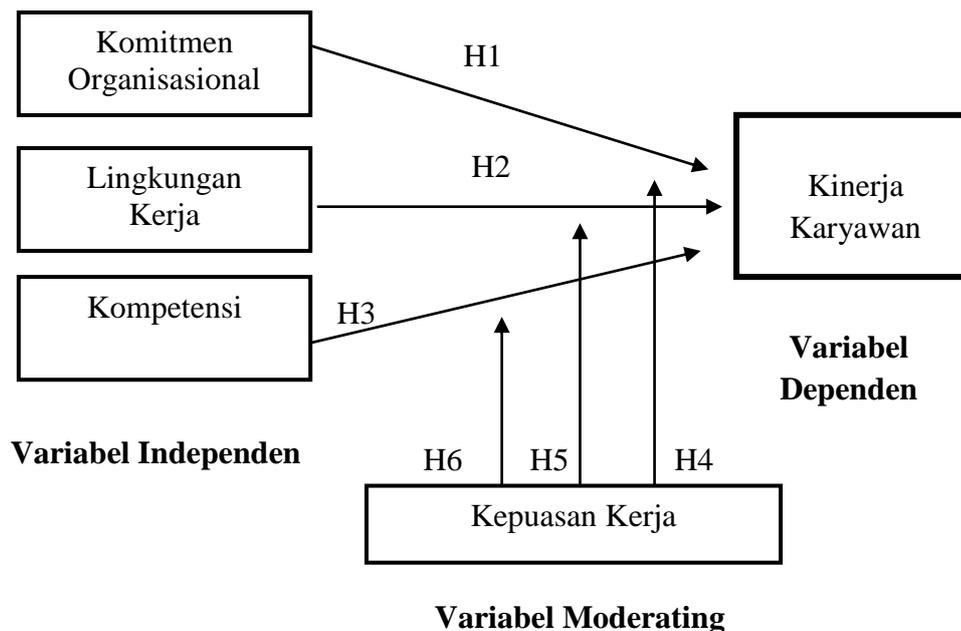
Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya atau keseluruhan memuaskannya dan secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam pencapaian tujuannya, karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari

kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Mangkunegara (2011:117), yang mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokongnya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaji, hubungan dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1. Model Penelitian

2.7. Hipotesis

1. Diduga komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan perbankan di Kota Pekanbaru.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan perbankan di Kota Pekanbaru.
3. Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan perbankan di Kota Pekanbaru.

4. Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
5. Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Diduga kepuasan kerja memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di perusahaan perbankan atau bank-bank yang ada di Kota Pekanbaru. Sementara obyek penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi yang terdapat di dalam perusahaan perbankan yang ada di Kota Pekanbaru.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi pada perusahaan perbankan di Kota Pekanbaru.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi, yaitu elemen-elemen yang terdapat di dalam populasi yang mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel yang menjadi penelitian ini adalah bank-bank yang berjumlah 40.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *random sampling*. *Random Sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak. Pengambilan sampel secara random atau acak dapat dilakukan dengan cara undian atau sistem kocokan maupun menggunakan tabel acak.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Dalam pelaksanaan penelitian, menggunakan Kuesioner, yaitu teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008:199). Kuesioner diisi oleh karyawan bagian akuntansi di perusahaan perbankan di Kota Pekanbaru.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

1) Variabel Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Hasil uji validitas dalam penelitian ini besar r hitung *Corrected Item-Total Correlations* masing-masing besarnya 0,764 ; 0,830 ; 0,700 ; 0,774 ; 0,710 ; 0,706 ; 0,699 ; 0,736. Maka dapat dilihat bahwa kuesioner yang dipergunakan adalah 8 pertanyaan responden dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah tidak adanya hasil yang dibawah korelasi 0,05 yang berarti menunjukkan data valid.

4.2. Variabel Komitmen Organisasional

Hasil uji validitas dalam penelitian ini besar r hitung *Corrected Item-Total Correlations* > r tabel atau 0,784 ; 0,725 ; 0,738 ; 0,619 ; 0,764. Maka dapat dilihat bahwa kuesioner yang dipergunakan adalah 5 pertanyaan responden dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah tidak adanya hasil yang dibawah korelasi 0,05 yang berarti menunjukkan data valid.

4.3. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas dalam penelitian ini bahwa besar r hitung *Corrected Item-Total Correlations* > r tabel atau 0,824 ; 0,720 ; 0,733 ; 0,735 ; 0,767 ; 0,700. Maka dapat dilihat bahwa kuesioner yang dipergunakan adalah 6 pertanyaan responden dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya hasil yang dibawah korelasi 0,05 yang berarti

menunjukkan data valid.

4.4.Variabel Kompetensi

Hasil uji validitas dalam penelitian ini bahwa besar r hitung *Corrected Item-Total Correlations* $>$ r tabel atau 0,760 ; 0,781 ; 0,792 ; 0,791 ; 0,667. Kuesioner yang dipergunakan adalah 5 pertanyaan responden dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah tidak adanya hasil yang dibawah korelasi 0,05 yang berarti menunjukkan data valid.

4.5.Variabel Kepuasan Kerja

Hasil uji validitas dalam penelitian ini bahwa besar r hitung *Corrected Item-Total Correlations* $>$ r tabel atau 0,733 ; 0,782 ; 0,828 ; 0,706 ; 0,682. Maka dapat dilihat bahwa kuesioner yang dipergunakan adalah 5 pertanyaan responden dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari responden adalah tidak adanya hasil yang dibawah korelasi 0,05 yang berarti menunjukkan data valid.

4.7.Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Normalitas Data

Hasil Uji Statistik Normalitas Data

Tabel 1.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
	N	80
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.32239598
Most Extreme	Absolute	.089
Differences	Positive	.064
	Negative	-.089
	Kolmogorov-Smirnov Z	.799
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.546

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data olahan SPSS

Dari hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa tabel diatas dapat dilihat nilai Asymp. Sig. sebesar 0,546 $>$ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa

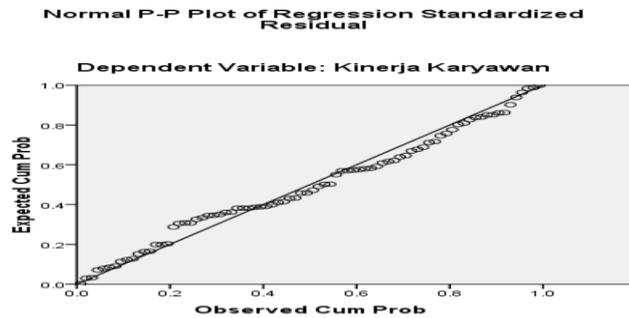
4.6.Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah output reliabilitas komitmen organisasional dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,757 $>$ 0,6 maka konstruk atau variabel instrumen komitmen organisasional adalah reliabel. Sedangkan output reliabilitas lingkungan kerja dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,836 $>$ 0,6 maka konstruk atau variabel instrumen lingkungan kerja adalah reliabel. Untuk output reliabilitas kompetensi dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,814 $>$ 0,6 maka konstruk atau variabel instrumen kompetensi adalah reliabel. Dan output reliabilitas kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,792 $>$ 0,6 maka konstruk atau variabel instrumen kepuasan kerja adalah reliabel. Maka dapat dilihat tingkat koefisien alpha untuk semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu hasil pengujian normalitas untuk masing-masing periode dapat dilihat pada kurva dibawah ini :

Kurva Hasil Uji Normalitas Data

Kurva 1.



Sumber : data olahan SPSS

Berdasarkan kurva diatas dapat dilihat bahwa pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga

data dalam penelitian ini tergolong normal. Dengan demikian data dalam penelitian ini layak untuk diuji dengan regresi linier. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

a. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2.
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.525	1.904
	Lingkungan Kerja	.549	1.822
	Kompetensi	.543	1.841

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan

tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

b. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 3.
Model Summary^b

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.600	.32870	1.740

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

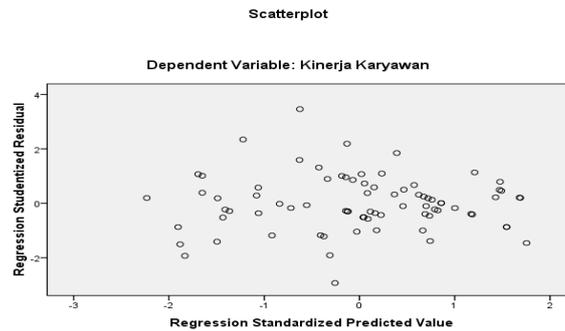
Sumber : data olahan SPSS

Hasil uji autokorelasi terlihat nilai Durbin-Watson terletak antara dU dan $4-dU = 1,715 < 1,740 < 2,285$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari autokorelasi. Uji

autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik 1.



Pada grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.8. Hasil Analisis Regresi Berganda

a. Hasil Persamaan Pertama

Tabel 4.

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas
Konstanta	0,820	2,619	0,011
Komitmen Organisasional	0,235	2,653	0,010
Lingkungan Kerja	0,256	2,639	0,010
Kompetensi	0,346	4,084	0,000

N = 80; Overall F = 40,443; Adjust R² = 0,600; Signifikan pada level 0,05; Signifikan F = 0,000

Sumber : data olahan SPSS

Dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y_1 = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3$

Kinerja Karyawan = 0,820 + 0,235 Komitmen organisasi + 0,256 Lingkungan kerja + 0,346 Kompetensi

b. Hasil Persamaan Kedua

Tabel 5.

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas
Konstanta	2,473	15,823	0,000
Komitmen Organisasional*Kepuasan Kerja	0,049	2,248	0,027
Lingkungan Kerja*Kepuasan Kerja	0,025	1,083	0,282
Kompetensi*KepuasanKerja	0,033	1,550	0,125

N = 80; Overall F = 42,253; Adjust R² = 0,610; Signifikan pada level 0,05; Signifikan F = 0,000

Sumber : data olahan SPSS

Dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1.X_1.X_4 + \beta_2.X_2.X_4 + \beta_3.X_3.X_4 + e$$

$$Y_2 = 2,473 + 0,049 X_1.X_4 + 0,025 X_2.X_4 + 0,033 X_3.X_4 + e$$

4.9. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t pada Persamaan Pertama

Tabel 6.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.820	.313		2.619	.011
Komitmen Organisasi	.235	.089	.261	2.653	.010
Lingkungan Kerja	.256	.097	.254	2.639	.010
Kompetensi	.346	.085	.394	4.084	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS

1) Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

H_{a1} = komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 = komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui t hitung (2,653) > t tabel (1,992) dan Sig. (0,010) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) yang penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2) Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

H_{a2} = lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_2 = lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui t hitung (2,639) > t tabel (1,992) dan Sig. (0,010) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrokh (2012) yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3) Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

H_{a3} = kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_3 = kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Diketahui t hitung ((4,084) > t tabel (1,992) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Linawati (2012) dalam penelitiannya yang menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

b. Hasil Uji t pada Persamaan Kedua

Tabel 7.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.473	.156		15.823	.000
	Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja	.049	.022	.372	2.248	.027
	Lingkungan Kerja * Kepuasan Kerja	.025	.024	.189	1.083	.282
	Kompetensi * Kepuasan Kerja	.033	.021	.262	1.550	.125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data olahan SPSS

4) Hasil Pengujian Hipotesis Keempat

H_{a4} = komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

H_4 = komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Diketahui t hitung (2,248) > t tabel (1,992) dan Sig. (0,027) < 0,05. Artinya kepuasan kerja memoderasi secara signifikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syauta, *et al* (2012), dalam penelitiannya yang menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Yang berarti bahwa Kepuasan kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

5) Hasil Pengujian Hipotesis Kelima

H_{a5} = lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

H_5 = lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Diketahui t hitung (1,083) < t tabel (1,992) dan Sig. (0,282) > 0,05. Artinya kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rahayu (2010), yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

6) Hasil Pengujian Hipotesis Keenam

H_{a6} = kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

H_6 = kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja.

Diketahui t hitung (1,550) < t tabel (1,992) dan Sig. (0,125) > 0,05. Artinya kepuasan kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009) meneliti Pengaruh Kompetensi Karyawan dengan Kepuasan sebagai Moderating Variabel. Hasil penelitian ini menemukan interaksi antara kompetensi dengan kepuasan sebagai

moderating variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Korelasi

a. Hasil Uji F

1) Hasil Uji F pada Persamaan Pertama

Tabel 8.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.109	3	4.370	40.443	.000 ^a
Residual	8.211	76	.108		
Total	21.320	79			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui F independen. hitung (40.443) > F tabel (2,725) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel

2) Hasil Uji F pada persamaan kedua

Tabel 9.

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.329	3	4.443	42.253	.000 ^a
Residual	7.991	76	.105		
Total	21.320	79			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi * Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja * Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS

Dari tabel diatas dapat diketahui F variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. hitung (42,253) > F tabel (2,725) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa

b. Hasil Pengujian Adjusted R²

1) Adjusted R² pada persamaan pertama :

Tabel 10.

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.784 ^a	.615	.600	.32870	1.740

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,784 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,600. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen (komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kompetensi) dengan variabel dependen

(kinerja karyawan) memiliki hubungan yang kuat dan sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kompetensi) terhadap variabel dependen adalah sebesar 60 %, sedangkan sisanya sebesar 40 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

2) **Adjusted R² pada persamaan kedua :**

Tabel 11.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791^a	.625	.610	.32427	1.788

a. Predictors: (Constant), Kompetensi * Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi * Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja * Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data olahan SPSS

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari output diatas diketahui nilai R sebesar 0,791 dan nilai Adjust R Square sebesar 0,610. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen (komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki hubungan yang kuat. bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen organisasional, lingkungan kerja, dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang dimoderasi oleh kepuasan kerja adalah sebesar 61 %, sedangkan sisanya sebesar 39 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi, hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi, hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Masrokh (2012) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh

V. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisa data dan pembahasan pada bab-bab

- Linawati (2012), bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel Kepuasan Kerja memoderasi secara signifikan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syauta, *et al* (2012), bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.
 5. Variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2010) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
 6. Variabel Kepuasan Kerja tidak memoderasi secara signifikan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suprpto (2009) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
 7. Dengan membandingkan F hitung dengan F tabel maka dapat diketahui bahwa dari persamaan pertama $F_{hitung} (40,443) > F_{tabel} (2,725)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Sedangkan untuk persamaan kedua dengan variabel moderating $F_{hitung} (42,253) > F_{tabel} (2,725)$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya adalah

bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

2. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa kelemahan atau keterbatasan, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian tidak dilakukan dengan wawancara langsung kepada responden mengingat kesibukan dari pihak bank sendiri yang tidak memungkinkan peneliti melakukan wawancara langsung. Sehingga jawaban responden belum tentu memberikan gambaran keadaan yang sebenarnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh perusahaan perbankan maupun untuk seluruh wilayah Indonesia. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada wilayah Kota Pekanbaru, sehingga jumlah sampel yang diolah tidak dapat digeneralisasikan untuk seluruh wilayah.
3. Masih terdapat kekurangan dalam kuesioner yang digunakan di dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat membuat dan menggunakan kuesioner yang lebih baik lagi.

3. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti bagi kesempurnaan penelitian selanjutnya :

1. Melakukan teknik pengumpulan data tambahan seperti wawancara dengan pihak perusahaan agar mendapatkan jawaban yang lebih akurat.
2. Peneliti selanjutnya hendaknya lebih memperluas objek penelitian, tidak terbatas pada perusahaan perbankan saja tetapi dapat

dilakukan pada sektor industri lainnya, manufaktur, dan lain-lain.

3. Penelitian selanjutnya bisa menambah variabel penelitian lain yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam menguji pengaruh karyawan bagian akuntansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adri, Sigid. 2010. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo. Skripsi. STIE PERBANAS. Semarang.
- Alwi, Drs. Syafarudin M.S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- Aruan, Taruli Viona Margaretha. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Pekanbaru. Skripsi. Universitas Riau.
- Dermawan, M. Ikhsan. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Menengah di Kota Pekanbaru. Skripsi. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hadiyatno, Didik. 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan. *Kajian Bisnis Vol. 1 No. 2, 2012*.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Linawati. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herculon Carpet Semarang. *Kajian Akuntansi dan Bisnis Vol. 1 No. 2, 2012*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. PT. Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Masrokah. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Kedungsuko, Kecamatan Tungagung, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Otonomi Vol. 12 No. 2, April 2012*.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Erlangga. Jakarta.
- Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Erlangga. Jakarta.
- Murty, Windy Aprilia. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review Vol. 2, July 2012: 215-228*.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Rahayu, Basuki Sri. 2010. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Tutor Program Paket B Pendidikan Luar Sekolah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

- Pemoderasi Di Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Edisi 1 No. 1 Maret 2010*.
- Robbins, Stephens P dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Riyanti, Gusti Ayu Riska. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada RSU Dharma Usdha. *Jurnal Vol. 2 No. 6, 2013*.
- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cv, Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suprpto, 2009. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri dengan Kepuasan sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Vol. 1 No. 1, Maret 2009*.
- Susilo, Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 4*. BFPE. Yogyakarta.
- Syauta, Jack Henry *et al*, 2012. *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. *International Journal of Business, Volume 1 Issue 1 // // December. 2012 // // PP.69-76*.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
www.wikipedia.com