

**Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan
Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi
di Pemerintah Kabupaten Bengkalis
(Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)**

**Annisa Rahmadita
R.Adri Satriawan Surya,SE,MA,AK,CA
Dra.Susilatri,MM,Ak
Email: niey_cha@rocketmail.com**

Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRACT

The study aimed to examine the effect motivation, job satisfaction, leadership style, compensation, and ability to job performance of accounting personnel in the government of Bengkalis.. The results of this study were 1) Research that has been done, namely to 50 (fifty) of respondents who are employees of the accounting contained in the entire district on education in Bengkalis. 2) Validity and reliability test results indicate that all variables (motivation, job satisfaction, style of leadership, compensation, and abilities) valid and reliable. So also in the classical assumption test also showed normal distribution of data, not the autocorrelation and multicollinearity and also there has been no symptoms heteroskedastisitas. 3) Test results of hypothesis 1, 2, 3, 4, and 5 show the results are variable influence motivation, job satisfaction, style of leadership, compensation, and accounting capabilities to job performance of employee 4) From the regression test results can be seen in the level of influence of the independent variables (motivation, job satisfaction, leadership, compensation, and abilities) together in explaining the relationship to the dependent variable is the quality of the results of the examination has a value of $r^2 = 0.831$ or 83.1%. While the adjusted r^2 value of 0.811 or 81.1% means that the independent variable is able to fully explain the dependent variable is equal to 81.1%.

Keywords: *motivation, job of satisfaction, style of leadership, compensation, ability, and job performance*

PENDAHULUAN

Banyaknya organisasi, lembaga, serta instansi yang menjamur dewasa ini, menjadikan akuntabilitas sebagai salah satu alat pertanggung-jawabannya. Tanggung-jawab yang diamanahkan itu harus dilaksanakan secara optimal dan maksimal oleh siapa yang menjalankan organisasi, lembaga, atau instansi tersebut. Salah satu cara yang digunakan adalah dengan melakukan audit pada organisasi, lembaga, serta instansi yang melakukan siklus keuangan. Sedangkan unsur yang paling pokok dalam prinsip akuntabilitas ini adalah akuntansinya yakni laporan

keuangan sebagai *out put* dari suatu proses akuntansi.

Salah satu temuan di Kabupaten Bengkalis adalah adanya kelebihan pembayaran pekerjaan timbunan tanah sebesar Rp 421,86 Juta dan komponen pekerjaan lapis pondasi agregat kelas b sebesar Rp 2,30 Miliar pada paket pekerjaan peningkatan jalan dan jembatan (**PAB-Online**). Berdasarkan kasus diatas maka BPK mengeluarkan *disclaimer* atau tidak memberikan pendapat pada Kabupaten Bengkalis pada tahun 2011.

Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawai akuntansi. Di dalam kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang

turut mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini kinerja diangkat sebagai variabel dependen karena kinerja bisa dijadikan tolak ukur keberhasilan seorang pegawai, dimana didalam kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya dan menjadi variabel independen dalam penelitian ini, yaitu motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan.

Menurut Robbins (2011:166), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Dalam penelitian ini penulis mengangkat motivasi karena di dalam penelitian Suhaji (2012) dalam judul Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor PNPM Pedesaan Provinsi Jawa Tengah menyebutkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Khomariah dalam judul Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, Etos Kerja, Motivasi, Kepribadian Wirausaha, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul di Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu (2010:101) menyebutkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Jaya Sakti Mandiri. Berdasarkan hasil penelitian dari kedua peneliti tersebut maka peneliti tertarik mengangkat kembali motivasi sebagai variabel penelitian dengan lokasi dan tambahan variabel dari peneliti.

Menurut Handoko (2010:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan

atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang diteliti oleh Assalamah dalam judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lama Bekerja (Studi Empiris terhadap Pemda Indragiri Hulu) (2008) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena dalam pekerjaan di Pemda Indragiri Hulu tidak mengedepankan sikap kepuasan kerja melainkan etos kerja.

Sedangkan pada penelitian Budi dalam judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja CV.Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya (2010) menyebutkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena dalam perusahaan sangat mengedepankan nilai-nilai kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dari kedua peneliti tersebut maka peneliti tertarik mengangkat kembali motivasi sebagai variabel penelitian peneliti dengan cakupan lokasi yang berbeda dan pengembangan variabel dari peneliti.

Thoha (2007:303) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan diartikan sebagai norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat.

Penelitian sebelumnya oleh Randhita (2009) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Pemerintahan Kelurahan” di Kelurahan Cipagiri, Kota Bogor yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) yaitu konflik peran dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sedangkan Qamariah (2005) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Administrasi Kesekretariatan Daerah Propinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan demokratis. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan hanya mempunyai pengaruh dan kontribusi yang kecil terhadap kinerja pegawai.

Hasibuan (2008:118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Replika jurnal untuk pengangkatan variabel kompensasi adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.POS Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan oleh Pratiwi (2013).

Ivancevich (2007:85) mengartikan bahwa kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas mental atau fisik, sedangkan Robbins (2011:57) mendefinisikan kemampuan sebagai suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Hubungan motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi menurut Teori Ekpektansi Vroom dalam Munandar (2008:323) adalah kekuatan motivasi tergantung pada ekpektansi (keyakinan diri sendiri untuk melakukan sesuatu) seseorang dengan konsep pokok ekpektansi (apakah saya dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan), instrumentalis (hasil kerja apakah yang akan saya peroleh sebagai hasil kinerja), dan valensi (bagaimanakah penilaian saya tentang hasil-hasil kerja) dengan membuat persamaan bahwa motivasi berbanding lurus dengan kinerja.

Dalam segi kepuasan kerja menurut pernyataan Vroom dalam Munandar (2008:303), kepuasan kerja dan

kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Bahkan Robbins (2011:339) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya lebih tepat disebut ”mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Rifa'i (2009:82), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan baik secara langsung maupun tidak langsung yang positif dan signifikan dengan budaya organisasi, motivasi, prestasi, dan komitmen pada organisasi dan kinerja. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah. Kemampuan kerja berada dalam kategori baik sebesar 50% dalam mempengaruhi kinerja pegawai, ada 2 (dua) indikator penyebab tingginya kemampuan kerja adalah pengalaman dalam memegang suatu jabatan dan tingkat frekuensi kepindahan pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Wahyuningrum, 2008:44).

Dari data yang diperoleh berdasarkan teori-teori dan dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menelitinya kembali dengan cakupan lokasi penelitian yang berbeda yaitu di SKPD Bengkalis. Untuk melengkapi dan menyempurnakannya, penulis mengembangkan serta memperluas variabel dan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akuntansi pada SKPD Kabupaten Bengkalis dengan Judul, “**Pengaruh Motivasi, Kepuasan**

Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di di Kabupaten Bengkalis khusus nya di seluruh SKPD yang ada di Kabupaten Bengkalis. Sedangkan waktu untuk penelitian yang diambil yaitu tahun 2014 dengan melakukan penyebaran kuesioner.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai akuntansi di Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 57 Orang yang tersebar diseluruh satker atau kantor dinas di Kabupaten Bengkalis (terlampir). Sedangkan sampel yang akan digunakan adalah seluruh pegawai akuntansi di Kabupaten Bengkalis yang berjumlah 57 orang yang tersebar diseluruh kantor dinas di Kabupaten Bengkalis. Pemilihan sampel dalam penelitian ini merupakan dengan metode Sensus yaitu seluruh populasi menjadi sampel

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik kuesioner, yaitu memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala pengukuran adalah 5 (lima) poin skala likert. Dimana kuesioner ini merupakan replikasi dari kuesioner dari: Adam (2009), Saputra (2012), dan Betty (2013)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif

Analisis deskriptif bersifat uraian penjelasan dengan membuat tabel-tabel, mengelompokkan, menganalisis data berdasarkan pada hasil jawaban kuisisioner yang diperoleh dari tanggapan responden dengan menggunakan tabulasi data

(Riduwan, 2012:12). Analisis dengan mengolah data dari hasil yang telah dinyatakan dalam satuan angka untuk dianalisis dengan perhitungan statistik terhadap variabel objek yang diteliti (Riduwan, 2012:51).

Uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menentukan uji validitas dan realibilitas, peneliti menggunakan perhitungan dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Services Solution) for Windows Ver 17* untuk memperoleh hasil yang terarah. Selanjutnya dilakukan Uji Asumsi Klasik. Pengujian Hipotesis menggunakan Analisis Regresi Berganda, Uji Signifikansi Parsial (uji-t) dan Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kuesioner dan Demografi

Keterangan	F	%
Kuesioner yang dikirim	57	100
Kuesioner yang tidak mendapat respon	3	5.26
Kuesioner yang kembali	54	94.74
Kuesioner yang tidak dapat diolah	4	7.02
Kuesioner yang dapat diolah (Persentase pengembalian kuesioner)	50	87.72

Pengidentifikasian ini pada dasarnya hanyalah untuk melihat karakteristik yang menjadi objek penelitian, yang turut mempengaruhi keobjektifan berbagai data dan informasi yang diterima, karena bagaimanapun kita memahami bahwa untuk mendapatkan data yang akurat haruslah dikenal objek yang dimaksud yang dilihat dari tingkat pendidikan, tingkat umur, jenis kelamin, dan masa kerja.

Analisis Data dan Statistik Deskriptif

	Range	Min	Max	Mean	SD
Kinerja	17	12	29	20.06	3.940
Motivasi	16	16	32	24.86	4.071
KepuasanKerja	12	9	21	15.50	3.259
GayaKepemimpinan	16	9	25	16.82	3.584
Kompensasi	20	19	39	28.94	4.221
Kemampuan	10	10	20	15.04	2.587

1. Hasil Pengujian Kualitas Data

a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini dengan menggunakan Korelasi Pearson melalui aplikasi SPSS 17.0. Setiap pertanyaan berkorelasi positif terhadap skor total dengan signifikansi pada level . Untuk mengetahui validitas setiap butir pertanyaan pada kuesioner, maka r_{hitung} dibandingkan dengan *range* yang dipakai untuk mengukur validitas yaitu berada disekitar angka -1, 0 dan +1. Jika r_{hitung} mendekati angka 1, maka item pertanyaan tersebut valid, sebaliknya jika r_{hitung} mendekati angka 0 (makin menjauhi angka 1) maka item pertanyaan tersebut tidak valid digunakan dalam sebuah penelitian. Hasil dari validitas setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, dan 4.13.

Tabel 4.7 Rangkuman Validitas Instrumen Kinerja

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
Y1	0.60	Valid
Y2	0.46	Valid
Y3	0.40	Valid
Y4	0.67	Valid
Y5	0.41	Valid
Y6	0.47	Valid
Y7	0.70	Valid

Sumber : Data dari *output* SPSS (2014)

Untuk instrumen pertama, yaitu kinerja terdiri dari 7 (tujuh) pertanyaan. Pada tabel 4.7 diperoleh hasil berkisar antara 0.40 - 0.70. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka 1, sehingga disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen kinerja adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang positif dengan skor total dengan signifikansi pada level 0.05.

Tabel 4.8 Rangkuman Validitas Instrumen Motivasi

Pertanyaan	Korelasi	Ket
X11	0.42	Valid
X12	0.42	Valid
X13	0.41	Valid
X14	0.41	Valid
X15	0.70	Valid

X16	0.75	Valid
X17	0.78	Valid
X18	0.42	Valid

Sumber : Data dari *output* SPSS (2014)

Untuk instrumen motivasi terdiri dari 8 (delapan) pertanyaan. Pada tabel 4.8 diperoleh hasil berkisar antara 0.41 - 0.75. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka 1, sehingga disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen motivasi adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi cukup dengan skor total dengan signifikansi pada level 0.05.

Tabel 4.9 Rangkuman Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Korelasi	Ket
X21	0.58	Valid
X22	0.65	Valid
X23	0.53	Valid
X24	0.59	Valid
X25	0.65	Valid

Sumber : Data dari *output* SPSS (2014)

Instrumen variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) pertanyaan. Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh hasil berkisar antara 0.53 - 0.65. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen kepuasan kerja adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi positif, skor total dengan signifikansi pada level 0.05

Tabel 4.10 Rangkuman Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan

Pertanyaan	Korelasi	Ket
X31	0.53	Valid
X32	0.66	Valid
X33	0.54	Valid
X34	0.51	Valid
X35	0.71	Valid
X36	0.46	Valid

Sumber : Data dari *output* SPSS (2014)

Instrumen variabel gaya kepemimpinan terdiri dari 6 (enam) pertanyaan. Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh hasil berkisar antara . Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen gaya

kepemimpinan adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi positif, skor total dengan signifikansi pada level 0.05

Tabel 4.11 Rangkuman Validitas Instrumen Kompensasi

Pertanyaan	Korelasi	Ket
X41	0.43	Valid
X42	0.43	Valid
X43	0.43	Valid
X44	0.41	Valid
X45	0.48	Valid
X46	0.43	Valid
X47	0.41	Valid
X48	0.50	Valid
X49	0.44	Valid
X410	0.42	Valid

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Instrumen variabel kompensasi terdiri dari 10 (sepuluh) pertanyaan. Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh hasil berkisar antara 0.41 - 0.50. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrument kompensasi adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi positif, skor total dengan signifikansi pada level 0.05

Tabel 4.12 Rangkuman Validitas Instrumen Kemampuan

Pertanyaan	Korelasi	Ket
X51	0.62	Valid
X52	0.50	Valid
X53	0.62	Valid
X54	0.48	Valid
X55	0.48	Valid

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Instrumen variabel kemampuan terdiri dari 5 (lima) pertanyaan. Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh hasil berkisar antara 0.48 - 0.62. Hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan tersebut mendekati angka +1, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen kemampuan adalah valid dan setiap butir pertanyaan memiliki korelasi positif, skor total dengan signifikansi pada level 0.05.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,3. Jika koefisien a instrumen lebih rendah dari 0,3 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Pertanyaan	Korelasi	Ket
Kinerja	0.580	7
Motivasi	0.646	8
Kepuasan Kerja	0.547	5
Gaya Kepemimpinan	0.584	6
Kompensasi	0.527	10
Keemampuan	0.387	5

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,580, 0.646, 0.547, 0.584, 0.527, dan 0.387. Dari nilai keenam variabel menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.3, sehingga disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

4.3.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi variabel kinerja (Y) terhadap variabel bebas: motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan. Dalam uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window* berdasarkan pada Uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria yang berlaku untuk menetapkan kenormalan adalah dengan menetapkan taraf signifikansi uji yaitu $\alpha=0.05$ yang dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh pada tabel, dengan jumlah n sebanyak 50 responden.

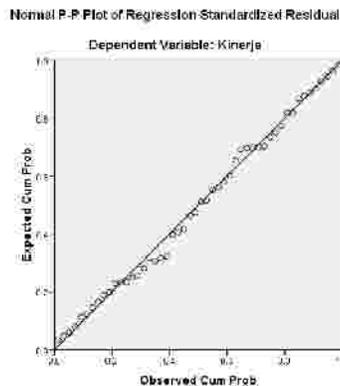
Uji normalitas motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kemampuan, dan kinerja ini dilakukan berdasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.
Kinerja	0.200
Motivasi	0.177
Kepuasan Kerja	0.200
Gaya Kepemimpinan	0.175
Kompensasi	0.200
Kemampuan	0.200

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Dari tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji normalitas data kinerja dan motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kemampuan. dengan SPSS berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.) terlihat semua variabel memiliki nilai 0.200 yang lebih besar dari 0.05 (α =taraf signifikansi).

Dari hasil perhitungan diatas disimpulkan bahwa untuk variabel terikat yaitu kinerja pegawai akuntansi di Pemerintah Kabupaten Bengkalis dan variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kemampuan. berasal dari populasi yang berdistribusi "normal" pada taraf signifikansi 0.05, sesuai dengan *Normal Probability Standardized Residual*



Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Gambar 4.1 Normal Probability Standardized Residual

Dari grafik dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal tersebut yaitu tidak terpecah menjauhi garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa

bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada abservasi yang menggunakan data time series. Konsekuensi adanya autokorelasi ini adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Ketentuan uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

- Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- Jika DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi
- Jika DW diatas +2, berarti autokorelasi negatif

Untuk mendeteksi ada atau tidak autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson berada diantara -2 dan +2 yang artinya tidak terjadi autokorelasi, berikut dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.048

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

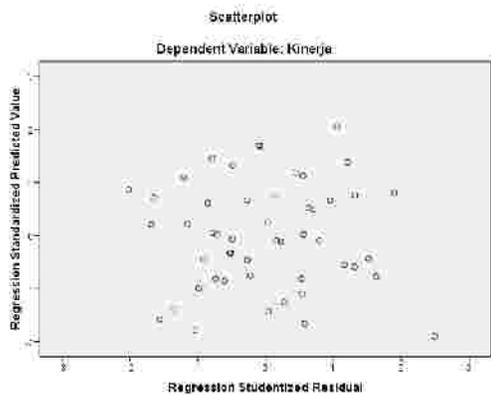
Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa angka Durbin-Watson sebesar 2.048. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas terjadi dalam regresi apabila varian error untuk beberapa nilai x tidak konstan atau berubah-ubah. Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan

menggambar grafik antara y dengan residu ($y-y$). Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel maka varian error dikatakan konstan.

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik *Scatterplot*. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, Jika pola gambar *Scatterplot* terpencair membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas (Santoso, 2010: 210) seperti terlihat gambar 4.2 *Scatterplot* dibawah ini:



Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 menjelaskan bahwa hasil uji heteroskedastisitas yaitu dimana diagram terpencair (*Scatterplot*) tidak membentuk pola atau acak. Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang membentuk layak untuk memprediksi kualitas hasil pemeriksaan berdasarkan variabel bebas yang dipilih.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: 1) jika nilai VIF di sekitar angka 1 atau memiliki tolerance mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model regresi; 2) jika koefisien korelasi antar variabel bebas kurang dari 0,5, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Dengan kata lain model regresi dikatakan bebas multikolinieritas jika Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Jika korelasi antar variabel independen lemah (di bawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multikolinieritas, data yang baik dapat dikatakan bebas multikolinieritas. Hasil Uji Multikolinieritas disimpulkan seperti pada tabel dibawah.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0.557	1.796	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.917	1.091	Bebas Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0.604	1.657	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0.537	1.861	Bebas Multikolinieritas
Kemampuan	0.528	1.893	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data dari output SPSS (2014)

Pada tabel 4.14 nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.1 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 1. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

4.3.4 Analisis Regresi Berganda

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan regresi berganda

dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*) versi 17.0 dimana semua variabel independen digunakan untuk menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan suatu model analisis regresi berganda, yaitu menggunakan variabel motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan dalam menjelaskan variabel kinerja.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier

Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-7.968	1.992		-4.000	.000
Motivasi	.266	.080	.275	3.305	.002
Kepuasan Kerja	.273	.078	.226	3.482	.001
Gaya Kepemimpinan	.303	.088	.275	3.450	.001
Kompensasi	.260	.079	.278	3.286	.002
Kemampuan	.304	.100	.200	2.342	.024

Sumber : Data dari *output* SPSS (2014)

Persamaan Regresi Ganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$, berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi adalah

$$Y = -7.968 + 0.266 X_1 + 0.273 X_2 + 0.303 X_3 + 0.260 X_4 + 0.304 X_5$$

Dimana konstanta $a = -7.968$ dan koefisien $b_1 = 0.266$, $b_2 = 0.273$, $b_3 = 0.303$, $b_4 = 0.260$, dan $b_5 = 0.304$. Persamaan regresi digunakan untuk melakukan ramalan (*forecasting* / estimasi) bagaimana pengaruh variabel independen terhadap besarnya perubahan variabel dependen.

a. Konstanta a sebesar -7.968 menunjukkan koefisien konstanta dari persamaan, yang berarti nilai Y pada saat nilai $b = nol$, dan pada saat ini garis regresi akan memotong garis Y , sehingga a juga biasa disebut *intercept*. Konstanta sebesar -7.968 menyatakan bahwa jika motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, kemampuan meningkat maka kinerja akan meningkat pula yang diramalkan (*forecasting*) dimulai pada nilai -7.968 .

- b. Koefisien $b_1 = 0.266$, hasil regresi X_1 menunjukkan peningkatan variabel motivasi (X_1) sebesar 0.266 maka motivasi (X_1) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , maka variabel Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 2.66% .
- c. Koefisien $b_2 = 0.273$, hasil regresi X_2 menunjukkan peningkatan variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.273 maka kepuasan kerja (X_2) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , maka variabel kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 2.73% .
- d. Koefisien $b_3 = 0.303$, hasil regresi X_3 menunjukkan peningkatan variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0.303 maka gaya kepemimpinan (X_3) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , maka variabel Y (Kinerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 3.03% .
- e. Koefisien $b_4 = 0.260$, hasil regresi X_4 menunjukkan peningkatan variabel kompensasi (X_4) sebesar 0.260 maka kompensasi (X_4) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , maka variabel kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 2.60% .
- f. Koefisien $b_5 = 0.304$, hasil regresi X_5 menunjukkan peningkatan variabel kemampuan (X_5) sebesar 0.304 maka kemampuan (X_5) akan mengalami peningkatan sebesar 1 , maka variabel kinerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 3.04% .

4.3.5 Uji Signifikansi Parsial (uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kemampuan, secara parsial atau masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi. Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan alat bantu program statistik seperti yang bisa kita lihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Signifikansi Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-4,000	.000
	Motivasi	3,305	.002
	Kepuasan Kerja	3,482	.001
	GayaKepemimpinan	3,450	.001
	Kompensasi	3,286	.002
	Kemampuan	2,342	.024

Dari tabel 4.16 di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu:

1. Uji pengaruh variable bebas motivasi (X_1) terhadap variable terikat Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung 3.305 > t-tabel 2.000 atau $p\ value = 0.002 < a = 0.05$. Hal ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai akuntansi di SKPD Kabupaten Bengkalis
2. Uji pengaruh variable bebas kepuasan kerja (X_2) terhadap variable terikat Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung 3.482 > t-tabel 2.000 atau $p\ value = 0.001 < a = 0.05$. Hal ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akuntansi di SKPD Kabupaten Bengkalis
3. Uji pengaruh variable bebas gaya kepemimpinan (X_3) terhadap variable terikat Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung 3.450 > t-tabel 2.000 atau $p\ value = 0.001 < a = 0.05$. Hal ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai akuntansi di SKPD Kabupaten Bengkalis
4. Uji pengaruh variable bebas Kompensasi (X_4) terhadap variable terikat Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung 3.286 > t-tabel 2.000 atau $p\ value = 0.002 < a = 0.05$. Hal ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai akuntansi di SKPD Kabupaten Bengkalis
5. Uji pengaruh variable bebas kemampuan (X_5) terhadap variable

terikat Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung 2.342 > t-tabel 2.000 atau $p\ value = 0.024 < a = 0.05$. Hal ini menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi di SKPD Kabupaten Bengkalis

4.3.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu dari nilai statistik untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel yang biasanya digambarkan dalam R^2 yang menunjukkan hubungan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dari hasil perhitungan tertentu (Santoso, 2010).

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
model	R	R square	Adj R square	Std error
1	.911 ^a	.831	.811	1.711

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kepuasan Kerja, GayaKepemimpinan, Motivasi, Kompensasi b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, nilai Adjusted R^2 dari model regresi pada tabel 4.17 diperoleh sebesar 0.831 yang berarti bahwa 83.1% kinerja pegawai akuntansi dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan. Sedangkan sisanya sebesar 16.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian dalam hipotesis ini dilakukan secara parsial. Variabel independen secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai akuntansi. Dengan tingkat keyakinan 95% dan dengan pengujian dua arah (*two tail*

test) tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 5% dengan *degree of freedom* (df) = n-k. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat *p value* masing-masing variabel dilakukan pengujian hipotesis secara parsial (uji t). Apakah $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} atau *p value* < dari α , maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dengan kata lain variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya apabila $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} atau *p value* > dari α maka H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_{a1} = Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_0 = Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai akuntansi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17 diperoleh koefisien motivasi sebesar 0.266 yang menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai akuntansi. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel motivasi, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 3.305$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

$t_{hitung} > t_{tabel}$, **H_{a1} diterima, H_0 ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,002 ($p < 0.05$). Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai akuntansi. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki auditor maka kinerja pegawai akuntansi akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Hasibuan (2010: 142) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif

dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai akuntansi dapat turut menunjang pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan menghasilkan tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luhglatno (2006), Lubis (2008), Assalamah (2008), Budi (2010), dan Suhaji (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Khomariyah (2010) menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_{a2} = Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_0 = Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akuntansi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 4.15 diperoleh koefisien independensi sebesar 0.273. yang menunjukkan adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai akuntansi. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel kepuasan kerja, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 3.482$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

$t_{hitung} < t_{tabel}$, **H_{a2} diterima, H_0 ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,001 ($p < 0.05$). Hal ini berarti hipotesis kedua dapat diterima bahwa kepuasan

kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai akuntansi.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja di dukung oleh pendapat Handoko (2010:195) yaitu kondisi kepuasan/ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja dan kinerja di waktu yang akan datang. prestasi kerja dan kinerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (*continue*).”

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilianawati (2003), Khomariyah (2010), dan Budi (2010). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Assalamah (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_{a3} = Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_0 = Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai akuntansi

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 4.15 diperoleh koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.303 yang menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai akuntansi. Semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai akuntansi, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel gaya kepemimpinan, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 3.450$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

$t_{hitung} > t_{tabel}$, **H_{a3} diterima, H_0 ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,002 ($p < 0.05$). Hal ini berarti hipotesis ketiga dapat diterima bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Hasibuan (2008), yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Dengan demikian dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dari seorang atasan dapat mempengaruhi kinerja pegawai akuntansi, disebabkan oleh pegawai yang diberikan arahan, motivasi, dan dorongan, akan merangsang bahwa mereka memiliki peranan penting dalam pelaksanaan tanggung jawab di tempat ia bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Qomariyah (2005), Sustria (2008), Assalamah (2008), Randhita (2009), dan Khomariyah (2010) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_{a4} = Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_0 = Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai akuntansi.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 4.15 diperoleh koefisien integritas sebesar 0.260 yang menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai akuntansi. Semakin tinggi kompensasi yang didapatkan pegawai akuntansi, maka kinerjanya akan semakin baik. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel kompensasi, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 3.286$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

$t_{hitung} > t_{tabel}$, **H_{a4} diterima, H_0 ditolak**

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,002 ($p < 0.05$). Hal ini berarti hipotesis keempat dapat diterima bahwa kompensasi

berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai akuntansi.

Penelitian ini didukung oleh teori Handoko (2010;135) yang mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan pelaksanaan kerja (*performance*) karyawan yang berguna untuk mengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bnetuk kompensasi lainnya. Selanjutnya Siagian (2006) mengemukakan bahwa organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai yang merasa mendapat *feedback* berupa kompensasi yang sebanding dengan jasa atau tenaga yang dikeluarkannya untuk organisasi, maka ia akan bekerja dengan baik sesuai kinerja dan tujuan yang diharapkan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Panudju (2003), Dito (2010), dan Pratiwi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi.

5. Pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi

H_{a5} = Ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi
 H_0 = Tidak ada pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yaitu pada tabel 4.15 diperoleh koefisien kemaampuan sebesar 0.304 yang menunjukkan adanya pengaruh antara kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi. Semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai akuntansi maka kualitas kinerjanya akan semakin meningkat. Untuk mengetahui perbandingan signifikansi variabel kemampuan, hasil uji t diperoleh sebagai berikut:

$$t_{hitung} = 2.342$$

$$t_{tabel} = 2.000$$

$t_{hitung} > t_{tabel}$, H_{a5} diterima, H_0 ditolak

Pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan melihat probabilitas variabel, dimana nilainya 0,002 ($p < 0.05$). Hal ini berarti hipotesis kelima dapat diterima bahwa kemampuan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai akuntansi.

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2012:37) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kemampuan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, maka kinerja yang dihasilkan akan sesuai dengan harapan organisasi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Luhglatno (2006), dan Suhaji (2012) yang menyatakan bahwa kemampuan atau kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.20

Tabel 4.20. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	a	Ket
H_{a1} : motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi	3.305	2.000	0.002	0,05	Diterima
H_{a2} : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi	3.482	2.000	0.001	0,05	Diterima
H_{a3} : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi	3.450	2.000	0.001	0,05	Diterima
H_{a4} : kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi	3.286	2.000	0.002	0,05	Diterima
H_{a5} : kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai akuntansi	2.342	2.000	0.024	0,05	Diterima

Sumber: Data dari *output* SPSS (2014)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai

Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis), maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Penelitian yang telah dilakukan, yakni terhadap 50 (lima puluh) responden yang merupakan pegawai akuntansi yang terdapat pada seluruh SKPD di Kabupaten Bengkalis.
2. Dari hasil uji Validitas dan Reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel (motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan) valid dan reliabel. Begitu juga pada pengujian asumsi klasik juga menunjukkan data berdistribusi normal, tidak terjadinya autokorelasi dan multikolinearitas serta juga tidak terdapat adanya gejala heteroskedastisitas.
3. Hasil pengujian terhadap hipotesis 1, 2, 3, 4, dan 5 menunjukkan hasil terdapat pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan terhadap kinerja pegawai akuntansi.
4. Dari hasil uji Regresi dapat dilihat tingkat pengaruh variabel independen (motivasi, kepuasan kerja, gaya

kepemimpinan, kompensasi, dan kemampuan) secara bersama-sama dalam menjelaskan hubungannya terhadap variabel dependen yaitu kualitas hasil pemeriksaan memiliki nilai $R^2 = 0.831$ atau 83.1%. Sedangkan *adjusted R²* dengan nilai 0.811 atau 81.1% artinya variabel independen mampu sepenuhnya menjelaskan variabel dependen yaitu sebesar 81.1%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

1. Untuk para peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai akuntansi..
2. Peneliti yang selanjutnya disarankan untuk memperluas area *survey* penelitian, tidak hanya di Kabupaten Bengkalis saja, tapi juga seluruh kabupaten/kota yang ada di Provinsi Riau dan tidak hanya terpusat pada SKPD saja, tapi bisa juga melakukan penelitian di bank, rumah sakit, hotel, dan sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Amy. 2009. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT.KAI DAOP 1 Jakarta. *Skripsi*
- Assalamah, Nurul. 2008. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepuasan Kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi Dan Lama Bekerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*.
- Betty, Noviana. 2010. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasional, Kompetensi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi PT.UJB Gresik. *Skripsi*
- Budi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Dito, Herdian Anoki. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga. *Jurnal*
- Handoko T.Hanif. 2010. *Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Ivancevich. M John dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Khomariah, Siti. 2010. Pengaruh Pengetahuan Akuntansi, etos Kerja, motivasi, Kepribadian Wirausaha, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Manajerial PT. Jaya Sakti Mandiri Unggul di Kecamatan Lirik Kabupaten Indragiri Hulu. *Skripsi*.
- Lilianawati. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.ABC. *Jurnal*
- Lubis, Khairul Akhir. 2008. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Persero IV Medan. *Skripsi*
- Luhglatno. 2006. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja. *Jurnal*
2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press. Jakarta
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. X Palembang. *Jurnal*
- Pratiwi, Agustin. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal*
- Qomariah. 2005. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Asisten Administrasi Kesekretariatan Daerah Propinsi Sumatera Utara. *Skripsi*.
- Rafa'i, Muhammad. 2009. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen pada Organisasi, dengan Kinerja Dosen pada Universitas dalam Pesantren di Jawa Timur. *Disertasi*.
- Randhita, Ricky. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi Kelurahan. *Jurnal*
- Riduwan, 2012. *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Rifa'i, George. 2009. *Manajemen dan Bisnis*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik*. Penerbit Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sustria. 2008. Pengaruh Konflik Peran dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk, Medan. *Skripsi*.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi , Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Wahyuningrum. 2008. Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Disertasi*.
- <http://www.pab-indonesia/PAB-online>