

PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rambu Giona Anggi Mayzela

rambugionaanggi06@gmail.com

Endah Sulistyowati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examines the implementation of accounting and work satisfaction on the employees satisfaction at the main. The research applies quantitatively. Furthermore, based on the report data of Bank Jatim in 2023, the population consists of 4,544 employees. The data collection technique used was non probability sampling, was sampling in. The instrument in the data collection technique were observation and questionnaires that were distributed to respondent. Data analysis technique used descriptive analysis with validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, F-test, determination coefficient (R²), and hypothesis tests. The result show that implementation of accounting has a positive and significant effect on employees performance in the main office of Bank Jatim Surabaya. Likewise, work satisfaction of accounting has a positive and significant effect on employees performance in the main office of bank jatim surabaya. These indicate that the implementation of accounting (PA) can support and trigger better result of the employees performance in the main office (KKP). Therefore, work satisfaction needs to be maintained, and if it is possible, needs to improve again, so that in the future the employees performance will be much better.

Keywords: implementation of accounting, work satisfaction, and employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji penerapan akuntansi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jatim Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yang berdasarkan data Laporan Tahun 2023 Bank Jatim yaitu berjumlah 4.544 Karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 98 responden dengan pengambilan sampling yang digunakan adalah non probability. Sumber data pengumpulandalam penelitian ini berupa observasi dan kuesioner yang dibagikan untuk responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif serta metode analisis datanya dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji F, koefisiensi determinasi (R²), dan uji hipotesis (Uji t). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Bank Jatim Surabaya. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Bank Jatim Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi mampu mewujudkan dan mendorong hasil kinerja karyawan pusat (KKP) semakin baik dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja (KK) harus dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi, agar kedepannya dapat mewujudkan kinerja karyawan pusat (KKP) yang lebih baik.

Kata Kunci: penerapan akuntansi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan pada zaman modern ini makin pesat setiap tahunnya, sehingga berbagai macam cara telah dilakukan oleh para pengelola perbankan untuk meningkatkan pendapatan agar tetap dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Salah satu upaya yang dilakukan oleh para pengelola perbankan yaitu melakukan pemeriksaan laporan keuangan dan pencatatan laporan keuangan dalam pengelolaan bank tersebut merupakan langkah awal dalam transparansi instansi dalam pengelolaan keuangan yang dimiliki dengan tujuan agar publik mengetahui pencatatan keuangan bank tersebut.

Penerapan akuntansi merupakan proses pencatatan, penggolongan, peringkasan, dan pelaporan transaksi keuangan suatu entitas (individu, perusahaan, organisasi, dan lain-lain) secara sistematis. Tujuannya adalah untuk menyediakan informasi keuangan yang relevan, andal, dan dapat diperbandingkan bagi para pembuat keputusan. Oleh karena itu untuk melihat hasil penerapan akuntansi di Kantor Pusat Bank Jatim yang diukur penerapannya pada tahun 2020-2023. Kepuasan Kerja sendiri merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau sikap umum terhadap perbedaan penghargaan yang diterima dan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan kerja, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dan kepemimpinan dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak. (Hasibuan, 2014:203). Dari penjelasan di atas, dapat dilihat hasil dari data survei tingkat kepuasan kerja pegawai Kantor Pusat Bank Jatim Tahun 2020-2023, dengan jumlah pegawainya sejumlah 4.495 pegawai, hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu indikator umum variabel kepuasan kerja pada penelitian ini.

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Untuk itu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Kinerja juga merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2017:67). Untuk mengetahui seberapa jauh hasil kinerja dari Kantor Pusat Bank Jatim pada tahun 2020-2023, yang bisa dijadikan tolak ukur variabel kinerja pada Kantor Pusat Bank Jatim pada tahun 2020-2023 dilihat dari Key Performance Indicator (KPI), yaitu alat yang berfungsi mengukur keberhasilan kinerja.

Bahwa pada tahun 2020-2021 pada beberapa indikator telah mengalami penurunan. Sehingga dari berbagai data-data di atas yang sudah dihimpun dan sudah disajikan oleh peneliti maka rasanya dan diperlukan untuk menarik beberapa isu permasalahan yang dijadikan alasan dilakukannya penelitian ini, diantaranya sebagai berikut ini: Dengan belum sepenuhnya dan optimalnya penerapan akuntansi atas ketidak lengkapan komponennya di Kantor Pusat Bank Jatim akan memengaruhi dan memperlambat transformasi pengolahan laporan keuangan. Dengan menurunnya kepuasan kerja pada Kantor Pusat Bank Jatim akan mengalami perlambatan perkembangan dan manajemen Kantor Pusat Bank Jatim, serta akan berdampak pada rasa kepercayaan diri seorang karyawan akan kemampuan dan skill dalam dirinya, dilain sisi hal ini juga berdampak pada kemerosotan disiplin kerja, moral kerja dan parahnya terjadinya Turnover, dan produktivitas Kantor Pusat Bank Jatim secara signifikan akan menurun. Dari menurunnya kinerja karyawan di Kantor Pusat Bank Jatim sangatlah berpengaruh pada tingkat kualitas pelayanan Kantor Pusat Bank Jatim terhadap pelanggan dan publik, sehingga nantinya tingkat kepercayaan pelanggan dan publik juga akan menurun.

Penerapan akuntansi nantinya akan memberikan kemudahan dalam administrasi, implementasi manajemen yang baik, motivasi untuk perubahan, dan meningkatkan pengelolaan keuangan dan kinerja sektor publik, karena Informasi diklaim bisa menghasilkan informasi untuk meningkatkan efisiensi dan menilai kinerja. (Tasri, 2019: 37).

Sehingga secara langsung atau tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja yang optimal dan mendorong rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai sebuah tujuan. (Sunarta, 2019:63). Ketika kepuasan kerja telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka akan mendorong kinerja yang dihasilkan menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sutrisno, 2013:152).

Fenomena dan apa yang sudah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian untuk menganalisis dengan mengangkat judul "Pengaruh Penerapan

Akuntansi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kantor Pusat Bank Jatim Surabaya".

Berdasarkan uraian di atas, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diduga berdampak pada peningkatan kualitas laporan keuangan, maka dapat diidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah Penerapan Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya?, (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan akuntansi terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya, (2) Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Bank Jatim di Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Pengakuan Pendapatan (*The Revenue Recognition Principle*)

Teori Pengakuan Pendapatan (*The Revenue Recognition Principle*) Prinsip pengakuan pendapatan mensyaratkan bahwa perusahaan mengakui pendapatan dalam periode akuntansi di mana kewajiban kinerja terpenuhi tanpa memperhatikan kas diterima. Oleh karena itu, pengakuan pendapatan yang benar melibatkan 3 syarat: Pendapatan direalisasikan pada saat sebuah perusahaan melakukan pertukaran barang dan jasa untuk mendapatkan *cash*. Pendapatan dapat direalisasikan ketika aset yang diterima perusahaan dari pertukaran (*exchange*) siap untuk ditukarkan menjadi sejumlah uang. Pendapatan dihasilkan/didapatkan ketika sebuah perusahaan telah menyelesaikan apa yang harus dia kerjakan untuk mendapatkan keuntungan, ketika *earning process* selesai.

Ada beberapa transaksi pendapatan yang diakui berkenaan dengan prinsip ini yaitu : Perusahaan mengakui pendapatan tata penjualan produk pada tanggal penjualan. Tanggal ini biasanya diinterpretasikan sebagai tanggal pengiriman produk ke pelanggan. Perusahaan mengakui pendapatan atas penyelesaian jasa, ketika jasa telah dilakukan dan dapat ditagih. Perusahaan mengakui pendapatan atas pemberian izin kepada pihak lain untuk menggunakan aset perusahaan, seperti bunga, sewa dan royalti. Perusahaan mengakui pendapatan atas penjualan aset (*disposal*) selain produk pada tanggal penjualan.

Teori Pengakuan Beban (*The Expense Recognition Principle*)

Teori Pengakuan Beban (*The Expense Recognition Principle*) Prinsip pengakuan beban ini mungkin atau mungkin tidak dalam periode yang sama di mana beban tersebut dibayar. Dalam penelitian ini membagi indikator dari penerapan akuntansi, dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek internal dan aspek eksternal. Aspek internal merupakan bagian di dalam laporan keuangan itu sendiri, artinya komponen di dalamnya menjelaskan dan memengaruhi laporan keuangan itu sendiri.

Sedangkan aspek eksternal merupakan hal-hal dari luar yang memengaruhi keberhasilan penerapan laporan keuangan. Menurut Patrio (2024:3-4) Pengakuan, sebagai pencatatan item tertentu dalam perkiraan-perkiraan dan laporan keuangan, seperti aktiva, kewajiban, pendapatan, beban, keuntungan dan kerugian.

Penerapan Akuntansi

Menurut Wijayanto (2021), Penerapan akuntansi adalah akuntansi adalah sistem informasi yang mengidentifikasi, mencatat, mengklasifikasi, meringkas, dan melaporkan transaksi keuangan suatu entitas untuk memberikan informasi yang relevan bagi pengguna dalam pengambilan keputusan. Penerapan akuntansi mencakup penggunaan prinsip, prosedur, dan standar akuntansi untuk mengelola dan menyajikan informasi keuangan secara akurat dan konsisten.

Penerapan sistem akuntansi merupakan sebuah ikhtisar yang terdiri dari catatan manual atau komputerisasi transaksi keuangan untuk tujuan rekaman, mengkategorikan, menganalisis dan melaporkan informasi manajemen keuangan yang tepat waktu.

Seperti yang telah banyak orang ketahui, sistem akuntansi memiliki berbagai fungsi seperti mengumpulkan dan menyimpan data transaksi, memproses data menjadi informasi untuk pengambilan keputusan, dan sebagai kontrol terhadap organisasi. Manfaat penerapan akuntansi merupakan salah satu untuk meningkatkan akurasi dan efektivitas pencatatan, memberikan transparansi data, mengawasi anggaran secara real-time, memudahkan proses audit kepatuhan dan anggaran.

Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:74), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge dalam (Indrasari, 2017:38), mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Kesimpulan kepuasan kerja adalah perilaku yang positif dan tidaknya dari tenaga kerja atau karyawan yang meliputi perasaan dan tingkat emosional terhadap pekerjaannya, yang di mana hal ini bisa melalui penilaian atau koreksi salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dan menghormati dalam mencapai salah satu nilai-nilai urgensi pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kesimpulan kinerja adalah suatu hasil kerja seorang terhadap sebuah proses kerja dan pelaksanaan tugas kerja yang sesuai tanggung jawab dan fungsinya dalam suatu waktu tertentu yang dapat memengaruhi keberhasilan atau tidaknya pencapaian kerja. Untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Suhartono (2021) yang berjudul Pengaruh Penerapan Akuntansi dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa penerapan akuntansi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan dengan menggunakan sampel 153 responden beserta menggunakan uji data spss.

Penelitian yang dilakukan Nurhayati (2017) yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem penilaian Kinerja dan motivasi terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur Teknik penentuan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sebanyak 88 orang dijadikan sebagai responden. Secara langsung variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur.

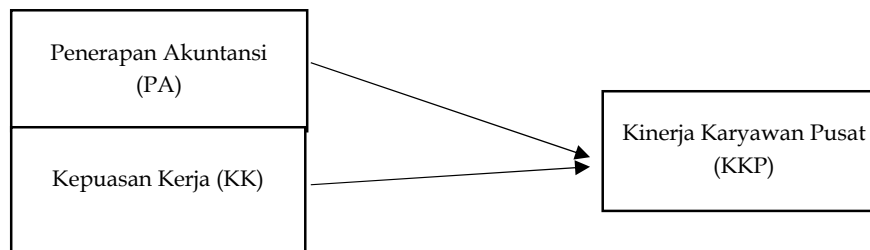
Penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang di mana hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian yang dilakukan Nurrohmat dan Lestari (2021) yang judulnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, pada kenyataannya Kepuasan kerja bisa meningkatkan performa karyawan suatu perusahaan, kepuasan kerja yang buruk dapat mengakibatkan karyawan sering keluar masuk, sehingga hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT. Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria Baik. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kahatex di Kabupaten Bandung.

Rerangka Konseptual

Untuk lebih jelas terkait kerangka pemikiran ini, yang di mana menunjukkan pengaruh antar variabel, maka dapat dilihat pada gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Penerapan Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan

Penerapan akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, mencatat, dan mengkomunikasikan informasi keuangan suatu entitas. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk pencatatan transaksi, penyusunan laporan keuangan, dan analisis data untuk pengambilan keputusan. Dalam penerapan akuntansi pengaruhnya terhadap kinerja, yang harus diperhatikan adalah pengakuan pendapatan yang mensyaratkan perusahaan mengakui pendapatan dalam periode akuntansi dengan kewajiban kinerja terpenuhi. Hal ini didasari dari penelitian yang dilakukan oleh Surhartono (2021), dengan menunjukkan bahwa penerapan akuntansi berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan paparan tersebut, maka dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Penerapan Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan Karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila dia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, bukan hal tersebut saja yang memengaruhi pandangan dan pendapat kelompok para karyawan merupakan kelompok acuan yang dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian yang dilakukan oleh Steven dan Prasetio (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Telkom Witel Jakarta Utara. Berdasarkan uraian di atas, pengembangan hipotesis yang dapat diambil peneliti:

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional, menurut Sugiyono (2019:7) penelitian korelasional merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. (Ali, *et al*, 2022:2). Penggunaan jenis penelitian korelasional dan penggunaan pendekatan kuantitatif ini didasarkan pada penelitian yang akan melihat pengaruh antara variabel penerapan akuntansi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen (Y).

Menurut Sugiyono (2019:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Objek dalam penelitian ini adalah penerapan akuntansi dan kepuasan kerja sebagai variabel independen (X1 dan X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor Pusat Bank Jatim. Untuk populasi dalam penelitian ini, diambil berdasarkan data Laporan Tahun 2023 Bank Jatim yaitu berjumlah 4.544 Karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:216), berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili). Dalam menentukan data yang akan diteliti, teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah dengan *non probability sampling*, yang di mana menurut Sugiyono (2019:217) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan teknik pengambilan sampel dengan *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini, maka sampel yang diambil dengan cara *purposive sampling*, yang menurut Sugiyono, (2019:218) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pertimbangan-pertimbangan tertentu yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu merupakan Karyawan Kantor Pusat Bank Jatim yang tidak dibatasi oleh posisi, jabatan maupun status, dan lainnya. Lebih lanjut untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi peneliti menggunakan rumus slovin yang di mana menurut Sugiyono, (2019:219) pemakaian rumus Slovin, karena pada penarikan sampel, jumlahnya harus representatif supaya *output* penelitian bisa digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, tetapi bisa dilakukan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana, sehingga penentuannya sampel dengan rumus slovin dapat dilihat sebagai berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas kesalahan yang digunakan sebesar 10%

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini: Data primer, merupakan jenis data yang di peroleh dari hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sumber data primer adalah data autentik atau data yang berasal dari sumber pertama. Data sekunder, merupakan jenis data diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua. Data sekunder adalah data yang mencakup dokumen-dokumen resmi pada instansi terkait, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan, buku harian dan seterusnya. Data dan sumber sekunder yang berupa tulisan-tulisan yang mendukung atau memperkuat data primer yang ada.

Untuk memperoleh data yang diperlukan sebagai landasan pengumpulan data, maka peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono, (2019:225-227), sebagai berikut ini: Observasi adalah kondisi di mana dilakukannya pengamatan secara langsung oleh peneliti agar lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi sosial sehingga dapat diperoleh pandangan yang holistik (menyeluruh). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tipe kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih. Untuk Pengukuran kuesioner ini menurut Ghozali, (2011:47), menggunakan *skala likert*.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel terikat, variabel yang timbul akibat adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang terhadap sebuah proses kerja dan pelaksanaan tugas kerja yang sesuai tanggung jawabnya dan fungsinya dalam suatu waktu tertentu yang di mana hasil tersebut dapat memengaruhi keberhasilan dan tidaknya pencapaian kerja, sehingga nantinya bisa dan tidaknya mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Variabel Independen

Penerapan Akuntansi

Penerapan akuntansi adalah basis akuntansi yang menyatakan dan mengakui timbulnya suatu kesepakatan dan peristiwa pada saat terjadi, tanpa memperhatikan saat kas dan beban diterima atau dibayar. Variabel ini diukur menggunakan *skala likert* dengan metode memberi pertanyaan setuju dan tidak setuju terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu. Sehingga dapat menunjukkan bahwa penerapan akuntansi akan menghasilkan dampak yang sangat positif baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Penerapan ini tidak hanya berfokus pada angka keuangan, melainkan juga pada penggunaan data dan metrik untuk memahami, mengukur, dan meningkatkan kontribusi karyawan. Indikator pengukuran, pengakuan dan pengungkapan dalam penerapan akuntansi yang di kembangkan untuk kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perilaku yang positif dan tidaknya dari tenaga kerja atau karyawan yang meliputi perasaan dan tingkat emosional terhadap pekerjaannya, yang di mana hal ini bisa melalui penilaian atau koreksi salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dan menghormati dalam mencapai salah satu nilai-nilai urgensi pekerjaan. Kepuasan terhadap pekerjaan, pembayaran, promosi, supervise, dan teman kerja merupakan indikator kepuasan kerja yang akan dikembangkan dan dapat diukur untuk menunjukkan seberapa kompleks sebuah organisasi untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2016) Dalam penelitian statistik deskriptif, pengujian yang memberikan deskripsi atau gambaran data menggunakan nilai rata-rata (*mean*), varian, minimum, maksimum, standar deviasi, dan faktor lainnya. Pengujian ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang demografi responden penelitian dan untuk mempermudah pemahaman variabel – variabel.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2018) dilakukan untuk menentukan seberapa cermat suatu pernyataan dalam menentukan metrik yang ingin diukur dalam sebuah kuesioner. Untuk mengetahui apakah suatu kuesioner sah atau tidak maka uji validitas digunakan. Hipotesis di uji dengan syarat analisis apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali (2018) dimaksudkan untuk mengevaluasi dan mengukur hasil suatu kuesioner yang menunjukkan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan responden konsisten atau stabil. Metode *cronbach's alpha* adalah metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan *cronbach's alpha* konstruksi dianggap reliabel jika koefisien alphanya $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan jenis uji statistik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test, yang dapat menentukan apakah data berskala interval atau rasio mengikuti distribusi normal atau tidak. Kriteria yang ada pada uji statistik One-Sample Kolmogorov Smirnov Test sebagai berikut: (1) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara normal, (2) Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut berdistribusi secara tidak normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel independen atau tidak dalam model regresi (Basuki dan Prawoto, 2016:61). Jika model regresi tidak ada korelasi antar variabel independen, maka bisa disimpulkan model regresi tersebut dalam kondisi baik. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Kriteria yang ada pada uji multikolinieritas menggunakan Varians Inflation Factor (VIF), dengan persyaratan sebagai berikut : (1) Jika $\text{VIF} > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas, (2) Jika $\text{VIF} < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan dari model regresi linear. Identifikasi heteroskedastisitas dilakukan dengan menganalisa pola titik-titik pada scatterplot regresi. Kriteria yang ada pada uji heteroskedastisitas, sebagai berikut: (1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola tertentu seperti menyempit, melebar, dan bergelombang, maka terjadi heteroskedastisitas, (2) Apabila tidak terdapat pola yang dan plot

menyebar luas secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel independen (bebas), seperti penerapan akuntansi, kepuasan kerja, terhadap variabel dependen (terikat) seperti kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk mengukur arah hubungan dan kekuatan antara dua variabel atau lebih, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KKP = a + \beta_1 PA + \beta_2 KK + \varepsilon$$

Keterangan :

KKP : Kinerja Karyawan Pusat
 a : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi Variabel Bebas
 PA : Penerapan Akuntansi
 KK : Kepuasan Kerja
 ε : Error

Uji Kelayakan Model

Model Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan koefisien determinasi R² adalah untuk menilai sejauh mana kemampuan model menjelaskan variasi variabel independen (Ghozali, 2013). Kriteria yang ada pada koefisien determinasi yaitu nilai koefisien determinasi (R²) kecil sehingga kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen terbatas, nilai (R²) sama dengan 0 sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, dan nilai (R²) yang mendekati 1 atau melebihi 0,5, dapat menggambarkan bahwa variabel independen mampu memberikan semua informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen.

Uji F

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi layak digunakan atau tidak. Evaluasi uji F dilakukan untuk memastikan model yang dipilih secara efektif dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Kriteria yang digunakan dalam uji F, sebagai berikut: (1) Apabila nilai F > 0,05 maka model regresi dapat dikatakan tidak layak digunakan, (2) Apabila nilai F < 0,05 maka bisa dikatakan layak digunakan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016) uji t juga digunakan untuk menguji seberapa jauh secara individual variabel independen dalam menerangkan macam macam (variasi) dari variabel dependen. Kriteria yang digunakan dalam uji t, yaitu: (1) Apabila nilai signifikan t > 0,05 maka hipotesis dapat ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen, (2) Apabila nilai signifikan t < 0,05 maka hipotesis dapat diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian data hasil penelitian untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan setelah penelitian benar atau tidak. Ini dilakukan dengan menggunakan instrumen atau alat ukur sebagai indikator yang diberikan dalam kuesioner (Ghozali, 2018).

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Penerapan Akuntansi				
Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Penerapan Akuntansi	PA 1	0,825	0,198	Valid
	PA 2	0,834	0,198	Valid
	PA 3	0,820	0,198	Valid

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 1 dari uji validitas penerapan akuntansi menunjukkan bahwa 3 pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$), dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga perhitungannya adalah $98 - 2 = 96$. Nilai r tabel $df = 96$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ = 96 adalah 0,198. Sehingga dapat disimpulkan variabel penerapan akuntansi pada masing-masing pertanyaan sudah memenuhi kriteria valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja				
Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK 1	0,686	0,198	Valid
	KK 2	0,830	0,198	Valid
	KK 3	0,818	0,198	Valid
	KK 4	0,816	0,198	Valid
	KK 5	0,854	0,198	Valid

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 2 dari uji validitas kepuasan kerja menunjukkan bahwa 5 pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$), dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga perhitungannya adalah $98 - 2 = 96$. Nilai r tabel $df = 96$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ = 96 adalah 0,198. Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja pada masing-masing pertanyaan sudah memenuhi kriteria valid.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Pusat				
Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Kinerja Karyawan Pusat	KKP 1	0,786	0,198	Valid
	KKP 2	0,817	0,198	Valid
	KKP 3	0,768	0,198	Valid
	KKP 4	0,786	0,198	Valid
	KKP 5	0,838	0,198	Valid
	KKP 6	0,812	0,198	Valid

Sumber: Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 dari uji validitas kinerja karyawan pusat menunjukkan bahwa 6 pertanyaan dinyatakan valid karena nilai r hitung > r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$), dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga perhitungannya adalah $98 - 2 = 96$. Nilai r tabel $df = 96$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ = 96 adalah 0,198. Sehingga dapat disimpulkan variabel ukuran organisasi pada masing-masing pertanyaan sudah memenuhi kriteria valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur hasil suatu kuesioner yang menunjukkan indikator dari variabel atau konstruksi. Kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan responden konsisten atau stabil. Penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha* dalam uji reliabilitas. Menurut Ghozali (2016) dengan *cronbach's alpha* $\alpha > 0,60$ variabel atau konstruksi dianggap reliabel. Sebaliknya dengan *cronbach's alpha* $\alpha < 0,60$ variabel atau konstruksi tidak dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel	N of items	Keterangan
Penerapan Akuntansi	0.886	0,60	3	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.861	0,60	5	Reliabel
Kinerja Karyawan Pusat	0.886	0,60	6	Reliabel

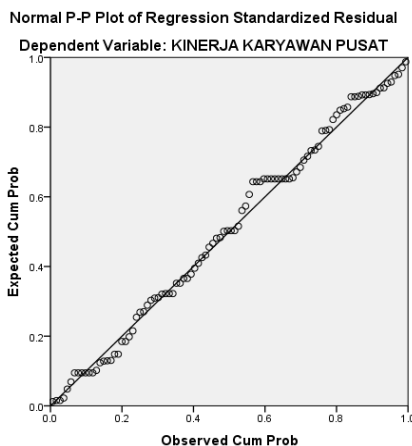
Sumber : Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disebutkan di atas, variabel penerapan akuntansi dengan *Cronbach's Alpha* senilai 0.886, variabel kepuasan kerja dengan *Cronbach's Alpha* senilai 0.861, dan variabel kinerja karyawan pusat dengan *Cronbach's Alpha* senilai 0.886. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan variabel baik, dan indikator pertanyaan yang terdapat pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini dapat disimpulkan dan dianggap reliabel karena semua variabel independen dan variabel dependen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan jenis uji statistik One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test dan melihat grafik normal probability plot, yang dapat menentukan apakah data berskala interval atau rasio mengikuti distribusi normal atau tidak. Berikut hasil uji menggunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik tidak menyebar jauh dari garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual sudah memenuhi asumsi berdistribusi normal dan layak dipakai.

Tabel 5
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		98	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000	
	Std. Deviation	1.16325002	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.048	
	Negative	-.084	
Test Statistic		.084	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.088 ^d	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji *kolmogorov-smirnov* pada tabel 5 menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,88 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa residual sudah memenuhi asumsi dengan berdistribusi normal sehingga data dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas merupakan cara pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan antar variabel independen atau tidak. Metode untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas adalah menggunakan Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi multikolinieritas, (2) Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
PA	0,413	2,422	Tidak Terjadi Multikolinearitas
KK	0,413	2,422	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Dependent Variabel : KKP

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel penerapan akuntansi nilai *tolerance* $0,413 > 0,1$ dan nilai VIF $2,422 < 10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas, pada variabel kepuasan kerja nilai *tolerance* $0,413 > 0,1$ dan nilai VIF $2,422 < 10$ artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian semua variabel independen dalam model regresi dinyatakan baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah ada variance yang terdapat ketidaksamaan dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi jenis homoskedastisitas merupakan model regresi yang baik karena varians dan residual cenderung sama atau konstan. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dilakukan menggunakan grafik scatterplot dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan nilai residualnya (SPRESID).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat ditentukan melalui pengguna analisis linear berganda apakah masing-masing variabel independen memiliki hubungan positif atau negatif. Penelitian ini mencakup tiga variabel independen yaitu, penerapan akuntansi dan kepuasan kerja, dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan pusat. Sehingga penelitian ini menggunakan persamaan regresi berganda. Tabel berikut menunjukkan hasil dari analisis linier berganda:

Tabel 7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.504	1.619			3.399	.001
PA	.350	.081	.396		4.306	.000
KK	.545	.106	.474		5.150	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan Pusat

Sumber : Data SPSS 25

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat dirumuskan berdasarkan data dari tabel 7 di atas:

$$KKP = a + \beta_1 PA + \beta_2 KK + \epsilon$$

$$KKP = 5.504 + 0,396PA + 0,474KK + \epsilon$$

Keterangan :

- KKP : Kinerja Karyawan Pusat
- a : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2$: Koefisien Regresi Variabel Bebas
- PA : Penerapan Akuntansi
- KK : Kepuasan Kerja
- E : Error

Nilai konstanta (a) sebesar 5.504 yang mana artinya jika penerapan akuntansi, dan kepuasan kerja nilainya dianggap konstan atau sama dengan 0, maka keputusan dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pusat. Menurut hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,396 yang berarti terdapat peningkatan 1 satuan pada penerapan akuntansi, maka kinerja karyawan pusat diperkirakan mengalami peningkatan sebesar 0,396 sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pusat.

Menurut hasil uji analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,474 yang berarti terdapat peningkatan 1 satuan pada kepuasan kerja, maka kinerja karyawan pusat diperkirakan mengalami peningkatan sebesar 0,474 sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pusat.

Uji Kelayakan Model

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan uji untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur beberapa variabel independen

yaitu profitabilitas, likuiditas, solvabilitas, dan ukuran perusahaan terhadap variabel dependen seperti nilai perusahaan. Apabila nilai *R square* diketahui bernilai 0, maka tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, yang mengartikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan variasi apapun terhadap variabel dependen. Apabila nilai *R square* mendekati atau mencapai 1 atau 100%, maka ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, yang mengartikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan menunjukkan adanya pengaruh yang sempurna (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini disajikan pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.668	.661	1.70630

a. Predictors : (Constant), Penerapan Akuntansi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan pusat

Sumber : Data SPSS 25

Menurut hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 8 diperoleh nilai *adjusted R Square* sebesar 0,668 atau 66,8% yang menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen sebesar 66,8%. Nilai sisa sebesar 0,339 atau 33,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada pada model. Nilai R^2 hampir sama dengan angka 1, yang menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui model regresi bisa dikatakan layak atau tidak layak untuk digunakan. Uji F dilakukan dengan cara menganalisa nilai signifikansi F pada output hasil regresi, dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Maka jika diketahui nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima, sehingga data yang ada pada model regresi layak untuk digunakan. Apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak dapat diterima, sehingga data yang ada pada model regresi tidak layak digunakan untuk pengujian selanjutnya. Hasil penelitian pada uji F disajikan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresion	557.411	2	278.706	95.727	.000 ^b
	Residual	276.589	95	2.911		
	Total	834.000	97			

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 hasil uji kelayakan modal (Uji F) diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ artinya secara simultan Penerapan Akuntansi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pusat atau hasil uji F model regresi berganda sudah layak untuk digunakan.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Uji t atau uji parsial dilakukan dengan cara melihat

perbandingan antara tingkat signifikansi t hasil pengujian dan nilai signifikansi . Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Apabila nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. (2) Apabila nilai signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t atau uji parsial pada penelitian ini:

Tabel 10
Hasil Uji t

	Coefficient Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.504	1.619		3.399	.001
	PA	.350	.081	.396	4.306	.000
	KK	.545	.106	.474	5.150	.000

a. *Dependent Variable* : Kinerja Karyawan Pusat

Sumber : Data SPSS 25

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan hasil uji t, yang diperoleh kesimpulan bahwa: Variabel penerapan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pusat, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.306 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji t

dan nilai signifikansi pada variabel penerapan akuntansi menunjukkan bahwa penerapan akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pusat, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pusat, yang memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.150 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji t dan nilai signifikansi pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pusat, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Pusat

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa penerapan akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pusat Bank Jatim Surabaya, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 10 dengan nilai t_{hitung} 4.306 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan hasil uji regresi berganda memperoleh nilai koefisien sebesar 0,350. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel penerapan akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pusat Bank Jatim Surabaya. Dari hasil ini ada beberapa *point* yang diambil oleh peneliti diantaranya bahwa rata-rata karyawan kantor pusat Bank Jatim di Surabaya baik itu karyawan tetap atau karyawan tidak tetap (Kontrak) pada semua divisi/bagian telah mengetahui dan mengerti adanya penerapan akuntansi (PA). Dari penelitian ini juga peneliti melihat ada beberapa komponen penerapan akuntansi (PA) sudah dilaksanakan dan di dicantumkan seperti neraca, laporan laba rugi dan penghasilan komprehensif lainnya, laporan perubahan ekuitas, serta catatan atas laporan keuangan sudah diterapkan dengan baik, Dari hal diatas, maka karyawan kantor pusat Bank Jatim yang memahami penerapan akuntansi (PA) pada akhirnya dapat memicu karyawan untuk bersemangat dan termotivasi memiliki keinginan belajar yang tinggi, dilain sisi kantor pusat Bank Jatim juga telah memfasilitasi sarana dan prasarana untuk menunjang kinerja karyawannya, sehingga karyawannya memiliki rasa kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan target kerja mereka.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan Suhartonon (2021) yang berjudul Pengaruh Penerapan Akuntansi dan Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa penerapan akuntansi dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan.

Kemudian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2017) yang berjudul Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur. Tujuan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem penilaian Kinerja dan motivasi terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur Teknik penentuan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sebanyak 88 orang dijadikan sebagai responden. Secara langsung variabel tersebut berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat

Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pusat Bank Jatim Surabaya, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 10 dengan nilai t_{hitung} 5,150 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan hasil uji regresi berganda memperoleh nilai koefisien sebesar 0,545. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pusat Bank Jatim Surabaya.

Ada beberapa *point* yang dapat diambil dari hasil ini, diantaranya bahwa rata-rata karyawan kantor pusat Bank Jatim di Surabaya baik itu perempuan atau laki-laki dan berpendidikan dari SMA/Sederajat sampai dengan Strata-2/3 (S2/S3) serta pada semua divisi/bagian yang berstatus karyawan tetap ataupun karyawan tidak tetap (Kontrak) merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga mereka juga merasa layak dan sesuai atas gaji/upah yang mereka dapatkan. Hubungan kerja antara karyawan kantor pusat Bank Jatim di Surabaya selama ini telah terjalin dengan baik dan adil, hal ini karena pengawasan dan kontrol yang dilakukan sangatlah efektif dan berjenjang secara berkala. Atas dasar hal inilah karyawan kantor pusat Bank Jatim di Surabaya merasa Kepuasan Kerja (KK), sehingga mereka juga merasa apa yang diberikan pada kinerja karyawan pusat (KKP) Bank Jatim di Surabaya sudah sangatlah baik untuk kemajuan Bank Jatim kedepannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurrohmat dan Lestari (2021) yang judulnya Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex di Kabupaten Bandung. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa Kepuasan kerja dan performa karyawan pada PT. Kahatex di Kabupaten Bandung termasuk dalam kriteria Baik, karena rata-rata karyawan berada dalam keadaan emosi yang senang atau emosi positif, hal ini karena hak-hak karyawan akan gaji, rekan kerja, kesempatan, promosi, pengawasan, telah diterapkan dan dijamin oleh perusahaan dengan baik dan benar, sehingga mereka merasa puas akan pekerjaan mereka sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk meneliti pengaruh penerapan akuntansi (PA) dan kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja karyawan pusat (KKP) Bank Jatim di Surabaya, maka dari hasil analisis data dan pengujian yang dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, diantaranya sebagai berikut ini:

Penerapan akuntansi (PA) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pusat (KKP) Bank Jatim di Surabaya. Artinya, jika makin tinggi penerapan akuntansi (PA), maka makin tinggi juga kinerja karyawan pusat (KKP). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi (PA) mampu mewujudkan dan mendorong hasil kinerja karyawan pusat (KKP) makin baik.

Kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pusat (KKP) Bank Jatim di Surabaya. Dengan memiliki tingkat kepuasan kerja (KK) yang tinggi,

maka hasil kinerja karyawan pusat (KKP) juga makin tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (KK) harus dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan lagi, agar kedepannya dapat mewujudkan kinerja karyawan pusat (KKP) yang lebih baik.

Keterbatasan

Dalam melakukan penelitian ini, tentunya ada keterbatasan-keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam hal penyusunan dan pengambilan data maupun faktor lainnya, keterbatasan tersebut, sebagai berikut ini:

Keterbatasan Waktu penelitian yang terlalu singkat, karena penyebaran kuesioner terhadap 98 responden, sehingga seharusnya membutuhkan waktu yang lebih dan lamanya menunggu persetujuan secara prosedural dari pihak yang diteliti yaitu Bank Jatim Keterbatasan pada tenaga dan biaya, sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.

Keterbatasan pada literatur, karena pembahasan yang diangkat pada penelitian ini yaitu Penerapan Akuntansi (PA) tidak banyak dan jarang untuk diteliti.

Saran

Peneliti dapat memberikan saran berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh penerapan akuntansi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat Bank Jatim Surabaya sebagai berikut: Bagi Bank Jatim diharapkan agar kedepan sepenuhnya dapat menerapkandan mencantumkan seluruh komponen akuntansi yaitu komponen laporan realisasi anggaran dan laporan perubahan sisa anggaran lebih, hal ini perlu dilakukan karena mengikuti perkembangan sistem akuntansi yang lebih modern dan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Bagi Bank Jatim, agar kedepannya lebih memperhatikan jaminan jenjang karier karyawan, hal ini perlu dilakukan agar adanya kepastian kerja karyawan, serta dengan begitu juga dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai hasil kinerja karyawan yang maksimal.

Bagi peneliti lanjut, hendaknya bisa menambahkan metode wawancara dan memberikan butir pernyataan terbuka kepada beberapa responden untuk mendukung data kuesioner, sehingga data yang didapatkan lebih banyak dan saling mendukung satu sama lainnya. Kemudian menambahkan variabel pendukung lainnya, karena masih banyak variabel lainnya yang saling berkorelasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ali, M. Makhrus, *et al.* 2022. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian. *Education Journal: Penelitian Ibnu Rusyd Kotabumi*, 2(2).
- Bank Jatim, 2017, *Profil Tentang Bank Jatim*, <https://www.bankjatim.co.id/id/tentang-bankjatim/profil>.13 Oktober 2024 (21.00. WIB).
- Bank Jatim, 2020, *Laporan Tahunan 2020*, Desember, Bank Jatim, Surabaya.
- _____, 2021, *Laporan Tahunan 2021*, Desember, Bank Jatim, Surabaya.
- _____, 2022, *Laporan Tahunan 2022*, Desember, Bank Jatim, Surabaya.
- _____, 2023, *Laporan Tahunan 2023*, Desember, Bank Jatim, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Girsang, W, Sari. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau Nomor 17 Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02): 159-170.
- Helen, dan Rusdi, Farid. 2018. Pengaruh Penggunaan Media Sosial Akun Instagram @Jkinfo Terhadap Pemenuhan Kebutuhan Informasi Followers. *Jurnal Prologia*, 2(2): 355-362.

- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Nabawi, Rizal. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Meneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2): 170-183..
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian*. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Nurhayati, E. 2017. Pengaruh penerapan sistem penilaian e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di kecamatan Semarang Timur. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.
- Nurrohmat, Alfian dan Lestari, Rini. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Riset Akuntansi*, 1(2): 82-85.
- Oktaviani, Ricka. 2017. Analisis Dampak Sosial dan Ekonomi Kebijakan Pengembangan Kawasan *Mix Use* di Kecamatan Jabon. *Jurnal JKMP*, 4(2): 117-234.
- Patrio, Andry. 2024. *Analisis Pengakuan, Pengukuran, dan Pengungkapan Pendapatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Barat.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Steven, H, Jessie. Prasetio, A, Partono. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1): 78-88.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, _____ . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhartono, S., & Jannah, R. 2021. Menelaah Dampak Penerapan Akuntansi Forensik Dalam Mendeteksi Fraud Pengadaan Barang/Jasa Pada Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2).
- Sunarta. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi* 16(2): 63-75.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Ekonisia, Yogyakarta.
- Umami, Nailariza. 2020. Pengaruh Persepsi Tentang Koperasi Dan Pengetahuan Perkoperasian Terhadap Minat Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Menjadi Anggota Kopma Amanah. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, 4(1): 120-134.
- Weygandt, Jerry J. Kimmel, Paul D. Kieso, Donald E. 2015. *Financial Accounting*. IFRS Edition. Wiley. Amerika Serikat.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Raja Grafindo Prasada, Jakarta.
- Wijayanto, A., Winarni, E., & Mahmudah, D. S. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Lingkungan. *Yos Soedarso Economics Journal*, 3(1), 99-136.