

PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.BANK SULUT CABANG AMURANG

Oleh:
Gloria Grace Sengkey

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi
Universitas Sam Ratulangi Manado
email: gloria_sengkey@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan unsur yang penting dalam sebuah perusahaan karena kinerja karyawan akan dapat menentukan kesuksesan suatu perusahaan. kinerja juga merupakan kualitas hasil kerja individu didalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang berlaku dalam suatu organisasi. perusahaan juga perlu menerapkan sistem akuntansi manajemen sebagai mekanisme untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku karyawan dalam berbagai cara yang memaksimalkan kesejahteraan organisasi dan karyawan. sistem akuntansi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sulut Cabang Amurang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis pertama menyatakan tidak berpengaruh signifikan dan hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *sistem pengukuran kinerja, sistem penghargaan, kinerja manajerial.*

ABSTRACT

Employee performance is an important element in a company because the performance of the employee will be able to determine the success of a company. performance is also a result of the quality of individuals within the organization in carrying out its duties and functions that apply within an organization. companies also need to implement a management accounting system as a mechanism to motivate and influence employee behavior in ways that maximize the welfare of the organization and the employee. management accounting system used in this study is the performance measurement system and reward system. Management accounting system used in this research is system performance measurement and reward systems. This study aimed to determine the effect of system performance measurement and reward systems on employee performance in PT Bank Sulut Cabang Amurang. The method used in this research is asosiatif method using a likert scale. Results of this study showed that testing of the first hypothesis stated no significant impact and the results of testing the second hypothesis states have a significant effect. the results of the study show that simultaneous system performance measurement and reward systems affect the performance of employees.

Keywords : *performance measurement system, reward system, managerial performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan tidak dapat lagi menerapkan cara-cara tradisional dalam melakukan proses perencanaan, pengendalian aktivitas perusahaan. Manajemen dalam perusahaan dituntut untuk selalu mempelajari teknik baru yang digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan pelaksanaan kinerja mereka dan menciptakan lingkungan yang harmonis antara manusia dan pelaksanaan kerjanya serta memaksimalkan efektifitas setiap individu. Salah satu pendekatan dalam menghadapi era globalisasi karena persaingan regional dan global yang semakin ketat ini ialah dengan menerapkan konsep Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan dalam dunia perbankan dan jasa untuk meningkatkan kualitas pelayanan secara optimal. Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan merupakan alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Sistem penghargaan di dalam perusahaan, maka kualitas kinerja dari para individu sendiri akan semakin terpacu apabila mereka diberikan penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil kerjanya. Dan dengan adanya sistem pengukuran kinerja, manajemen puncak memperoleh umpan balik dalam hal bertukar informasi yang akan menunjang perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh Teori Motivasi yang menganggap bahwa kebutuhan orang bergantung kepada apa yang telah mereka miliki. Dalam pengertian suatu kebutuhan yang telah terpenuhi bukan faktor motivator. Komponen sistem akuntansi manajemen merupakan dasar yang tepat untuk menilai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sulut Amurang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sulut Amurang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT.Bank Sulut Amurang

TINJAUAN PUSTAKA

Akuntansi Manajemen

Sadeli (2006:2) menyatakan, akuntansi adalah proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan informasi ekonomi untuk membuat pertimbangan dan mengambil keputusan yang tepat bagi pemakai informasi tersebut. Akuntansi Manajemen adalah akuntansi manajemen dirancang untuk mengelola dan menyajikan yang diperlukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan, sebagai berikut:

1. Merumuskan keseluruhan strategi dan rencana jangka panjang.
2. Membuat keputusan pengalokasian sumber daya untuk menghasilkan produk dan menciptakan kepuasan customer.
3. Merencanakan dan mengendalikan biaya operasional dengan memberikan fokus pada analisis penghasilan, biaya, aktiva, dan utang berdasarkan segmen, investasi, dan aspek lain dalam wilayah tanggung jawab manajemen.
4. Mengukur dan mengevaluasi kinerja personal dalam organisasi dengan menggunakan ukuran kinerja keuangan dan kinerja non keuangan. Prawironegoro dan Purwanti (2008:2)

Sistem Pengukuran Kinerja

Mulyadi dan Setiawan (2007 : 359), menyatakan pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi dan personilnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya. Sistem pengukuran kinerja merupakan suatu mekanisme yang mempengaruhi kemungkinan bahwa organisasi tersebut akan mengimplementasikan strateginya dengan berhasil (Anthony dan

Govindarajan, 2011:169). Indikator-indikatornya adalah meningkatkan kinerja karyawan, pengharapan kinerja, menilai dengan tepat kinerja, penilaian yang berbobot, dilakukan dengan cara yang adil, landasan penentuan reward, landasan ntuk mengikuti latihan, sistem pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, Evaluasi kelayakan. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam upaya pengendalian tenaga kerja. Pengukuran tersebut dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang akurat dan tidak valid tentang perilaku dan kinerja anggota dalam organisasi.

Sistem Penghargaan

Sistem penghargaan menurut Nasution (2005:89) adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Penghargaan adalah segala bentuk pengembalian baik finansial maupun *non financial* yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Simamora (2001:544) juga menjelaskan terminologi-terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan manajemen dan staf profesional.
2. Insentif. Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan efisiensi biaya.

Simamora (2001:544) mengungkapkan bahwa terdapat lima karakteristik yang harus dimiliki oleh sistem kompensasi apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik-karakteristik tersebut adalah:

1. Arti penting
2. Fleksibilitas
3. Frekuensi
4. Visibilitas
5. Biaya

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu di dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi (Torang, 2013:74). Adapun indikator-indikatornya yaitu:

1. Cepat menyelesaikan pekerjaan
2. Kualitas kerja
3. Kualitas layanan
4. Nilai pekerjaan
5. Keterampilan personal
6. Keinginan untuk sukses
7. Keterbukaan
8. Kreativitas
9. keterampilan berkomunikasi
10. Inisiatif
11. Memiliki perencanaan

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam manajemen kinerja adalah menghargai kejujuran, memberikan pelayanan tanggung jawab, adanya perasaan kasihan, adanya perumusan tujuan, terdapat konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah dan mendapatkan umpan balik. Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti yang diharapkan. Dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi. Wibowo dan Phill (2007 : 295) menyatakan bahwa evaluasi kinerja karyawan

dapat dipergunakan untuk administrasi penggajian, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan kepegawaian, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja yang buruk, pemberhentian pegawai, dan mengevaluasi pencapaian tujuan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

Nama Penelitian/ Tahun	Judul	Tujuan	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Novia (2010)	Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Air Mancur Palur	1. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan di PT.Air Mancur Palur 2. Untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT Air Mancur Palur.	variabel tunjangan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama melakukan penelitian pada perusahaan jasa	Pada penelitian sebelumnya terdapat satu variabel independen yaitu Kesejahteraan Karyawan. Sedangkan pada penelitian ini variabel independennya yaitu Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Penghargaan.
Tanuwijaya (2003)	Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, dan Penghargaan Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan	Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, dan Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan	Kemampuan Karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan Kejelasan Aturan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama meneliti Kinerja Manajerial	Pada penelitian sebelumnya yaitu pada perusahaan jasa, sedangkan pada penelitian ini pada perusahaan manufaktur

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- H1 : Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Amurang.
H2 : Sistem Penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Amurang.
H3 : Sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Sulut Amurang

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel independen yaitu X1, X2, X3 dan satu variabel dependen Y. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian opini (*opinion research*) merupakan penelitian terhadap fakta berupa opini atau pendapat orang (responden). Tujuan penelitian opini adalah untuk menyelidiki pandangan, persepsi atau penilaian responden terhadap masalah tertentu yang berupa tanggapan responden atau kondisi lingkungan dan perubahannya (Indriantoro dan Supomo, 2009:29).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kelompok subyek yang memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik tertentu yang berbeda dengan kelompok subyek atau obyek yang lain dan kelompok tersebut akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Sulut Amurang yang berjumlah 70 orang. Sampel adalah sebagian dari elemen-elemen dari populasi (Indriantoro dan Supomo, 2009:115). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu termasuk dalam pemilihan sampel nonprobabilitas. sampel dalam penelitian ini yaitu pihak internal perusahaan dimana adalah karyawan, yang berjumlah 39 responden yang ada di dalam PT. Bank Sulut Amurang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada pihak yang berkepentingan yang secara langsung berhubungan dengan masalah yang diteliti. serta melakukan wawancara dengan staf perusahaan sebagai responden untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Validitas dan Reabilitas
Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.
2. Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak. Dalam penelitian ini yaitu:
 - a) Uji Normalitas
Tujuan dilakukan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal.
 - b) Uji Autokorelasi
Autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui adanya autokorelasi, biasanya memakai uji Duebin-Watson dengan kriteria keputusan :
 1. Jika $1.65 < DW < 2.35$ maka tidak terjadi autokorelasi
 2. Jika $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ maka terjadi autokorelasi
 3. Jika $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$, tidak dapat disimpulkan terjadi autokorelasi atau tidak.
 - c) Uji Multikolinearitas
Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain.

- d) Uji Heteroskedastisitas
Adalah variabel residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi ketidaksamaan variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak).
- 3) Analisis Regresi Linear Berganda
Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.
- 4) Pengujian Hipotesis
- a) Pengujian hipotesis Uji t
Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen Ghazali (2006:50).
 - b) Koefisien Korelasi dan Determinasi
Koefisien determinasi (R) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

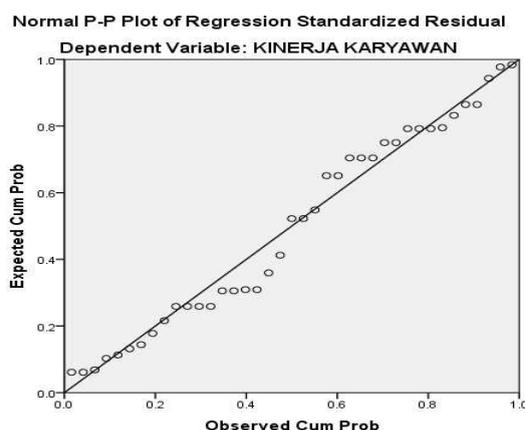
Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Berdasarkan tabel hasil olahan data menggunakan SPSS 20, dapat diketahui bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel X terhadap total skor Y menunjukkan hasil yang signifikan karena nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator variabel X adalah valid. Pada Uji Realibilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* ketiga variabel lebih besar dari *Alpha* 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel adalah reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Gambar normal P-P Plot data pada kinerja manajerial dinyatakan terdistribusi normal karena gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik seharusnya bebas dari autokorelasi. Deteksi adanya autokorelasi yaitu melihat nilai *Durbin Watson* (DW) pada tabe

Tabel 2 Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.442

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (DW) yang didapatkan sebesar 1.442 maka dijelaskan bahwa ada autokorelasi positif pada penelitian.

Uji Multikolinearitas

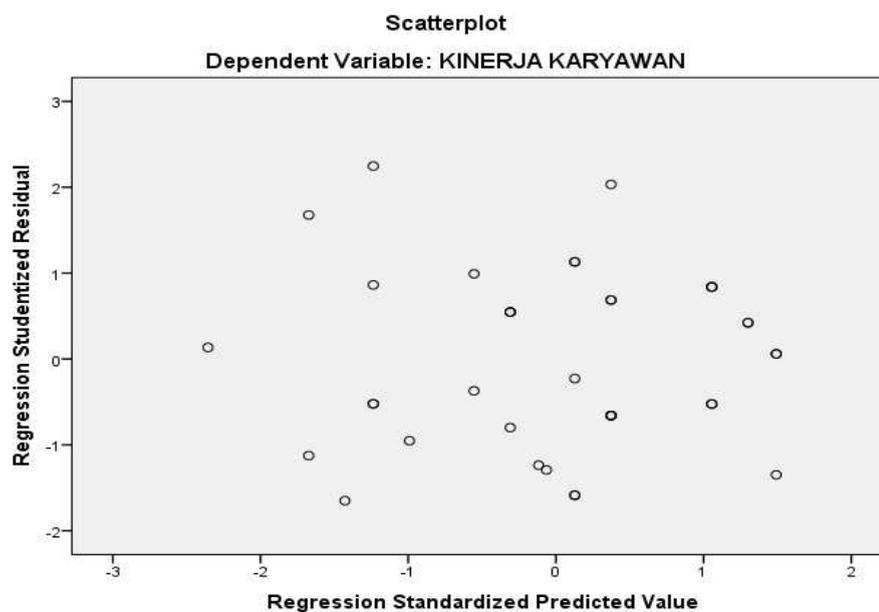
Tabel 3 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Colinearity Statistic Tolerance
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.899	1.895	.135	1.530	.135	
SPK	.322	.177	.078	1.815	.078	.195
PENGHARGAAN	.573	.190	.005	3.021	.005	.195

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Nilai VIF untuk X1 menunjukkan angka sebesar 5.140; X2 sebesar 5.140 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi karena semua nilai VIF yang dihasilkan oleh X1, X2 <10.

Uji Heteroskedastitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastitas

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Gambar scatterplot, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model diatas karena:

1. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
2. Titik-titik data menyebar disekitar angka 0 dan titik-titik data menyebar, tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Sig.	Collinearity Statistics VIF
(Constant)	.135	
SPK	.078	5.140
SISTEM PENGHARGAAN	.005	5.140

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS seperti tabel diatas, maka dapat dilihat *coefficient* bahwa model regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 2,889 + 0,332 X1 + 0,573 X2 + e$$

Menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan, jika suatu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel (dependen) adalah sebesar koefisien (β) dari nilai variabel independen tersebut.

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinan (R²)

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 5 Koefisien Korelasi(R)

		KINERJA KARYAWAN	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	SISTEM PENGHARGAAN
Pearson Correlation	KINERJA KARYAWAN	1.000	.837	.860
	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	.837	1.000	.897
	SISTEM PENGHARGAAN	.860	.897	1.000
	KINERJA KARYAWAN	.	.000	.000
Sig. (1-tailed)	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	.000	.	.000
	SISTEM PENGHARGAAN	.000	.000	.
	KINERJA KARYAWAN	39	39	39
N	SISTEM PENGUKURAN KINERJA	39	39	39
	SISTEM PENGHARGAAN	39	39	39

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara X1 dan Y adalah 0,837 artinya hubungan antara variabel X1 dengan Y adalah bersifat positif. Koefisien korelasi linear yang dihasilkan antara X2 dengan Y adalah 0,860 artinya hubungan antara variabel X2 dengan Y adalah bersifat positif.

Koefisien Determinan (R²)**Tabel 6 Koefisien Determinan (R²)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.761	.747	.75608	1.442

a. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Koefisien determinan (R²) adalah sebesar 0,872 memberikan pengertian bahwa besarnya kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Amurang. Dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan adalah sebesar 87,2%.

Uji Hipotesis**Uji Hipotesis F****Tabel 7 Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.421	2	32.710	57.221	.000 ^b
	Residual	20.579	36	.572		
	Total	86.000	38			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), SISTEM PENGHARGAAN, SISTEM PENGUKURAN KINERJA

Sumber: Data Hasil Olahan, 2013

Hasil analisis regresi menggunakan Hasil analisis regresi menggunakan $F_{hitung} = 57.221 > F_{tabel} = \dots$ dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,00b < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa sistem pengukuran kinerja dan sistem penghargaan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Amurang.

Uji t**Tabel 8. Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistic Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.899	1.895	.135	1.530	.135	
	SPK	.322	.177	.078	1.815	.078	.195
	PENGHARGAAN	.573	.190	.005	3.021	.005	.195

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Hasil Uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Sistem Pengukuran Kinerja (X1) memiliki signifikan sebesar $0.078 > 0.05$, sehingga dapat dilihat bahwa Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulut Amurang. Dan dari hasil uji t, dapat dilihat bahwa Sistem Penghargaan (X2) memiliki signifikan sebesar $0.005 < 0.05$, sehingga dapat dilihat bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulut Amurang.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Keterangan
X1 (Sistem Pengukuran Kinerja)	0,078	Tidak signifikan
X2 (Sistem Penghargaan)	0,005	Signifikan

Sumber : Data Hasil Olahan, 2013

Pembahasan

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dari signifikansi sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan 0,078, yang artinya hipotesis ini ditolak.

Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel Sistem Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa variabel Sistem Penghargaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. hal ini diunjukkan dari signifikansi sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan 0,005, yang artinya hipotesis ini diterima.

Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial

Uji statistik f menunjukkan bahwa tingkat signifikansi (Sig.) adalah 0,000. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dilihat bahwa Sistem Pengukuran Kinerja (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Amurang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Amurang.
3. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji f menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pada PT. Bank Sulut Cabang Amurang.
4. Hasil korelasi (R) adalah sebesar 0.872, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen yaitu Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah kuat. Hasil dari nilai determinasinya (R^2) adalah sebesar 0.761 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen yaitu Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan yang dapat diterangkan oleh model persamaan dalam penelitian ini adalah sebesar 76.1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Saran

Saran penelitian ini sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan uji variabel yang sama atau juga ditambahkan dengan variabel yang lain pada perusahaan jasa dan diusahakan untuk dilakukan penelitian lebih dari satu perusahaan.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk pengukuran pada kinerja karyawan dapat diperluas agar dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan
3. Untuk PT. Bank Sulut Cabang Amurang disarankan untuk lebih memperhatikan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan pada perusahaan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Govindarjan, Anthony. 2011. *Management Control System*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, Iman. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Undip. Semarang.
- Indriantoro, Nur., Supomo, Bambang. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Mulyadi., Setiawan 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat, Jakarta
- Novia, Irma S. 2010. Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Mancur Palur. *jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. V no 2, Oktober*. Universitas Muhamadya. Surakarta.
- Nasution, M.N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indah. Bogor
- Prawironegoro, Darsono., Purwanti, Ari. 2008. *Akuntansi Manajemen*. Edisi ke-2. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Sadeli, Lili. 2006. *Dasar-dasar Akuntansi*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo., Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tanuwijaya, Yogaswara. 2003. Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kejelasan Aturan, Kesempatan Berkinerja, dan Penghargaan Perusahaan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Tosama Abadi. *Jurnal riset Akuntansi Indonesia hal 28-43*. Universitas Gunadarma. Jakarta.