

**PENGARUH MOTIVASI, JENIS KELAMIN, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA AKUNTAN PADA  
PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA SURAKARTA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapatkan  
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi**



Disusun Oleh :

**TRI WAHYUDI**  
**B 200 040 034**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2009**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

*Asset* organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah *asset* manusia dari organisasi tersebut. Istilah sumber daya manusia (*human resources*) merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang layak kondusif.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang ada dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya yang dimaksudkan tersebut adalah pimpinan, karyawan, dan orang-orang yang berperan dalam organisasi tersebut, salah satunya akuntan yang tugas pokoknya adalah membantu perusahaan dalam menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi (Mulyadi, 1992:16).

Banyak faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain: pertama motivasi, dengan memberikan motivasi yang tepat maka akan mendorong kinerja yang lebih baik, kedua jenis kelamin, pria diduga mempunyai kinerja yang lebih baik ulet dibandingkan dengan wanita, usia yang lebih muda diduga mempunyai upaya yang lebih baik daripada wanita, ketiga kepuasan kerja individu yang mempunyai kepuasan kerja cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak puas.

Motivasi seseorang untuk bekerja juga akan sangat mempengaruhi kinerja akuntan. Penelitian yang dilakukan Kovach (1995), di sektor swasta, menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, adalah sebagai berikut: bekerja hal yang penting, apresiasi secara penuh, perasaan memiliki sesuatu, keamanan kerja, upah yang layak, adanya promosi dan karir dalam organisasi, kondisi kerja yang baik, dan loyalitas. Beberapa penelitian mengindikasikan hasil yang berbeda antara hubungan motivasi dengan kepuasan kerja (dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005:64).

Kedua adalah jenis kelamin juga diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja. Langan dan Omedi (2003); Kormal et. al., (1981) menyatakan bahwa laki-laki mempunyai harapan lebih tinggi dalam keberhasilan pekerjaan dari pada perempuan secara umum, faktor perbedaan obyektif dan subyektif menentukan keberhasilan karir antara laki-laki dan perempuan (dalam Andy Dwi Bayu Bawono, Happy Purbasari, dan Rina Trisnawati, 2006:183).

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja akuntan, namun berbagai riset menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dengan kinerja (Laffaldano dan Munchinsky, 1985). Berbagai alasan antara lain: masalah pengukuran, desain penelitiannya, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik karyawan. Studi yang dilakukan Organ (1977), menunjukkan bahwa pada tingkat organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas dibandingkan dengan karyawan yang kepuasannya kecil. Studi yang dilakukan oleh Ostroff (1992), mengindikasikan bahwa adanya hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dan kinerja. Berbagai penelitian secara parsial mengkaitkan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, selain itu juga motivasi terhadap kinerja (dalam Sukmawati S dan Djoko Susanto, 2001)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bambang Guritno (2005) yang meneliti pengaruh perilaku, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tersebut bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, faktor motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sri Suranta (2002) meneliti tentang dampak motivasi karyawan pada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan perusahaan bisnis. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak memoderisasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan Bambang Guritno (2005) dan Sri Suranta (2002) maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, jenis kelamin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan. Akan tetapi perbedaan ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada sampel dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan sampel karyawan pada perusahaan bisnis di Kabupaten Semarang, sedangkan penelitian ini sampelnya adalah akuntan pada perusahaan manufaktur di kota Surakarta.

Berdasarkan dengan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja akuntan yang sangat berperan dalam membantu perusahaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan latar belakang tersebut penulis mengambil judul penelitian: **“PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN JENIS KELAMIN TERHADAP KINERJA AKUNTAN PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI KOTA SURAKARTA”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja akuntan di Kota Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh antara jenis kelamin terhadap kinerja akuntan di Kota Surakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan di Kota Surakarta?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan akuntan adalah akuntan internal pada perusahaan manufaktur di kota Surakarta. Perusahaan manufaktur yang dimaksud adalah perusahaan yang terdaftar pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Surakarta sampai dengan tahun 2000

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja akuntan di Kota Surakarta.
2. Untuk memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh jenis kelamin terhadap kinerja akuntan di Kota Surakarta.
3. Untuk memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja akuntan di Kota Surakarta.

### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja akuntan, sehingga membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi dunia akademik penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan profesi akuntan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi khususnya dalam hal kinerja akuntan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk menyusun laporan penelitian ini digunakan sistematika sebagai berikut:

##### **BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri atas teori yang mendasari penelitian ini meliputi: pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, tujuan penilaian dan pengukuran kinerja, pengertian akuntan dan macam-macam akuntan, pengertian motivasi dan teori-teori motivasi, pengertian jenis kelamin, pengertian kepuasan kerja dan faktor-faktor yang pendorong kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III            METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang ruang Lingkup penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel , dan metode analisis data.

**BAB IV            ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan mengenai hasil analisis data dengan menggunakan alat analisis yang sesuai yaitu meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis dan pembahasannya.

**BAB V            KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan penelitian dan saran.