

**PENGARUH PENILAIAN KINERJA, SISTEM IMBALAN FINANSIAL, SISTEM
IMBALAN NONFINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI
KEUANGAN DAN AKUNTANSI BPR DI BINTAN DAN TANJUNGPINANG**

RATIH PURNAMASARI
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang
Jl. Politeknik Senggarang
Email : ratieh.ps15@yahoo.co.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia dikatakan adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena ia yang akan mengelola sebuah manajemen perusahaan untuk mencapai seluruh tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus sebisa mungkin membuat sumber daya manusia yang ada dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan maksimal dalam pencapaian hasil kerja. Akan tetapi nilai sebuah sumber daya manusia itu akan hilang tanpa adanya kebijakan atau perhatian dari manajemen perusahaan itu. Ketika nilai itu hilang maka perusahaan tersebut tidak akan menerima hasil kerjanya dengan baik, karena karyawan tersebut tidak lagi memiliki rasa tanggungjawab pada perusahaannya. Seorang pegawai akan memiliki rasa cinta terhadap perusahaan itu apabila penempatan kerja sesuai dengan keahlian dari kompetensi yang dimiliki. Untuk meningkatkan keahlian tersebut perusahaan dapat memberikan sebuah pelatihan, akan tetapi pada kenyataan dalam dunia kerja bukan hanya penempatan kerja yang tepat untuk menumbuhkan rasa cinta karyawan pada pekerjaannya, melainkan pegawai itu harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai itu sendiri seperti penilaian kinerja yang tepat, sistem imbalan yang di terapkan dan komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan BPR di Bintan dan Tanjungpinang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi mempengaruhi motivasi pegawai keuangan dan akuntansi di BPR di Bintan dan Tanjungpinang baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai keuangan dan bagian pembukuan (*accounting*) yaitu teller dan acunting di BPR di Bintan dan Tanjungpinang.yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah studi pustaka dan koesioner.

Hasil penelitian ini adalah variabel independen (penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan. Sementara secara parsial variabel independen (penilaian kinerja, sistem imbalan finansial dan komitmen organisasi) berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi Pegawai keuangan dan Akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang, sedangkan varibel sistem imbalan nonfinansial tidak mempengaruhi variabel motivasi.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, besarnya nilai adjusted R^2 sebesar 0,810 berarti 81% variabel motivasi pegawai keuangan dan akuntansi dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi

Kata kunci : Penilaian kinerja, Sistem imbalan finansial, Sistem imbalan nonfinansial, Komitmen organisasi, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dikatakan adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena ia yang akan mengelola sebuah manajemen perusahaan untuk mencapai seluruh tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus sebisa mungkin membuat sumber daya manusia yang ada dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan maksimal dalam pencapaian hasil kerja. Akan tetapi nilai sebuah sumber daya manusia itu akan hilang tanpa adanya kebijakan atau perhatian dari manajemen perusahaan itu. Ketika nilai itu hilang maka perusahaan tersebut tidak akan menerima hasil kerjanya dengan baik, karena karyawan tersebut tidak lagi memiliki rasa tanggungjawab pada perusahaannya.

Seorang pegawai akan memiliki rasa tanggungjawab terhadap perusahaan itu apabila penempatan kerja sesuai dengan keahlian dari kompetensi yang dimiliki. Untuk meningkatkan keahlian tersebut perusahaan dapat memberikan sebuah pelatihan, akan tetapi pada kenyataan dalam dunia kerja bukan hanya penempatan kerja yang tepat untuk menumbuhkan rasa cinta karyawan pada pekerjaannya, melainkan pegawai itu harus memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai itu sendiri seperti penilaian kinerja yang tepat, sistem imbalan yang di terapkan dan komitmen organisasi yang ada pada diri karyawan BPR di Bintan dan Tanjungpinang.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan sistem imbalan finansial terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan sistem imbalan nonfinansial terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang?

TINJAUAN PUSTAKA

Penilaian kinerja

Mulyadi (2007:359) mendefinisikan penilaian kinerja itu adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personelnnya, berdasarkan strategik, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Artinya adalah setiap dalam pelaksanaan penilaian kinerja personelnnya, pimpinan harus tetap sesuai aturan, standar dan kriteria yang telah disepakati dan ditetapkan diperusahaan itu sebelumnya.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mulyadi(2007:360) tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi personel dalam mencapai sasaran strategik organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang dikehendaki oleh organisasi.

Sistem Imbalan Finansial

Kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang mencakup gaji dan upah, ditambah tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (SP. Hasibuan, 2009: 118).

Sistem Imbalan Nonfinansial

Menurut Rivai (2009) dalam Trisnadewi (2012 : 23) Kompensasi non finansial yang meliputi : karir dan lingkungan kerja .

Menurut Kasmir (2000:159) pemberian imbalan yang adil dan wajar harus dirancang dan dibuat oleh manajemen bank berdasarkan:

1. Pendidikan dan pengalaman

Dalam penentuan berapa dan apa imbalan yang akan perusahaan berikan terhadap karyawannya harus mempertimbangkan pendidikan dan pengalaman karyawan tersebut, dengan pertimbangan ini maka karyawan akan merasa lebih dihargai dan tidak merasa sia-sia dengan pendidikan yang telah dijalani.

2. Prestasi kerja

Salah satu pertimbangan yang harus dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan adalah prestasi kerja karyawan didalam perusahaan, dengan pertimbangan ini maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam pelaksanaan kerjanya.

3. Beban Kerja

Hal yang paling penting untuk dipertimbangkan oleh pimpinan perusahaan adalah beban kerja yang diberikan terhadap karyawan tersebut, dengan cara ini maka karyawan tidak akan melaksanakan kerjanya sebagai beban melainkan tanggung jawab yang harus dikerjakan

Komitmen Organisasi

Menurut Steers dalam Sopiah(2008:156) komitmen organisasional dapat dilihat dari 3 faktor:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Sedangkan Lincoln (1989) dan Bashaw (1994) dalam Sopiah(2008:156) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator: kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi .

Motivasi

Sementara Sopiah(2008:169-170)mendefinisikan motivasi dengan meninjau tiga karakteristik pokok motivasi, yaitu:

1. Usaha: menunjuk kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kemauan Keras: karakteristik ini ditujukan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras maka segala usaha akan dilakukan.
3. Arah atau tujuan: karakteristik motivasi yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Teori-teori motivasi

1. Teori Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow yang dikembangkan pada tahun 1954 dalam Sopiah (2008:173) serta Robins dan Judge (2008:223). Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. *Fisiologis (physiological needs)*: Kebutuhan manusia agar tetap bertahan hidup seperti makanan, pakaian, rumah, seksual dan kebutuhan fisik lainnya
2. *Rasa aman (safety needs)*: Kebutuhan keselamatan dan keamanan seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
3. *Sosial (social needs)*: Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang seperti persahabatan
4. *Penghargaan (esteem needs)*: Kebutuhan untuk dihargai meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. *Aktualisasi diri (self actualization)*: Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan keahlian dan potensi dirinya yang maksimal.

2. Teori ERG Alderfer

Alderfer membagi hierarki kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan (dalam Sopiah (2008:173)) yaitu:

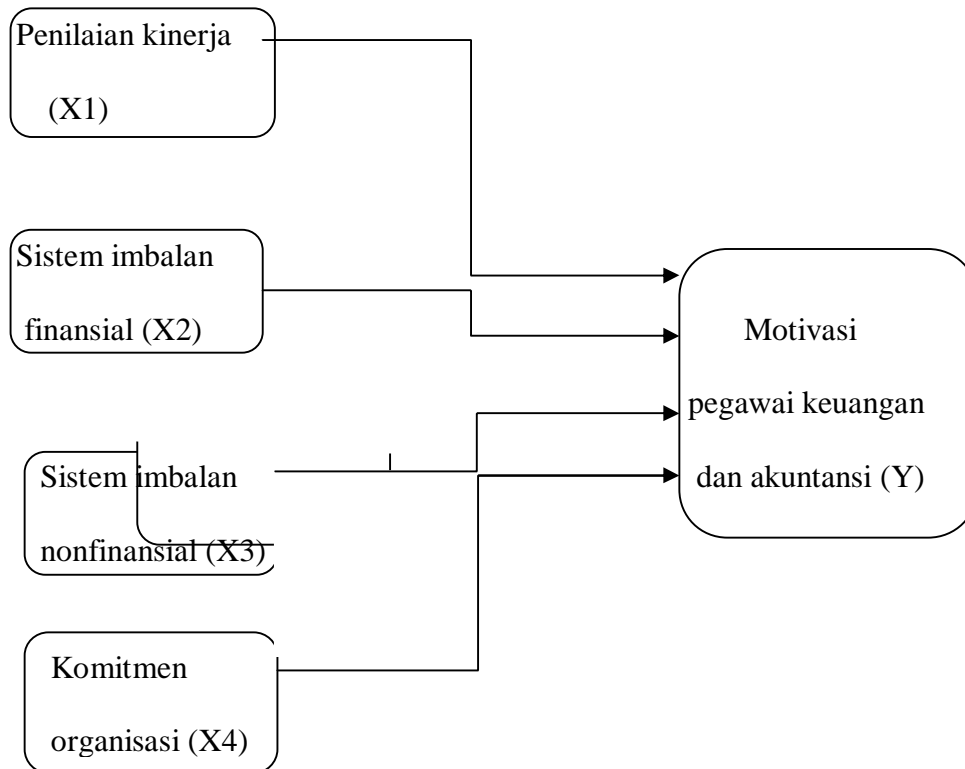
- 1) Eksistensi: Kebutuhan-kebutuhan manusia akan makanan, udara, gaji, air dan kondisi kerja
- 2) Keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang baik
- 3) Pertumbuhan: Kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitas, potensi dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Teori Dua Faktor

Herzberg mengembangkan teori dua faktor dalam Sopiah (2008:173) serta Robins dan Judge (2008:227) dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah

mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja terhadap motivasi pegawai keuangan BPR di Bintan dan Tanjungpinang

- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem imbalan finansial terhadap motivasi pegawai keuangan BPR di Bintan dan Tanjungpinang

- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan sistem imbalan nonfinansial terhadap motivasi pegawai keuangan BPR di Bintan dan Tanjungpinang

- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai keuangan BPR di Bintan dan Tanjungpinang
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial, dan komitmen organisasi terhadap motivasi pegawai keuangan BPR di Bintan dan Tanjungpinang

Populasi penelitian

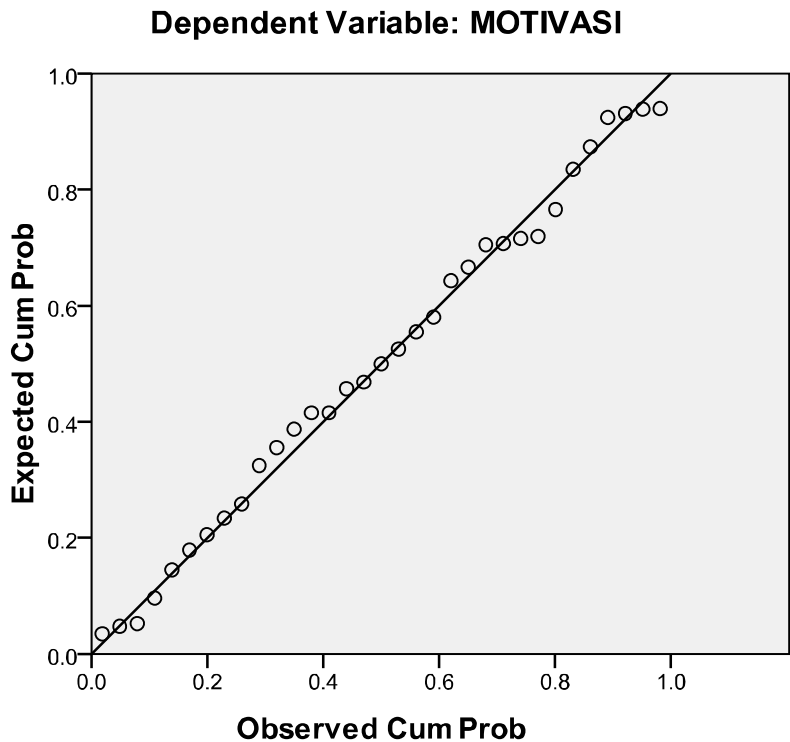
Populasi diartikan sebagai kelompok entitas lengkap yang mempunyai kesamaan dan karakteristik (Sarwono dan Martadireja(2008:124)). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai keuangan dan akuntansi di BPR di Bintan dan Tanjungpinang. Pegawai keuangan dan akuntansi disini diartikan berdasarkan tugas dan fungsinya yang secara langsung berhubungan dengan kas baik itu proses transaksi maupun proses pencatatan dan pelaporan yaitu accounting dan teller yang berjumlah 33 orang. Menurut Sekaran (2006) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel.

Uji normalitas

dalam penelitian ini untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot dan uji statistik nonparametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Pada normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dengan melihat grafik normal plot menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data variabel Penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi, dan motivasi pegawai menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan cara menciptakan unstandardized residual. H0 adalah data terdistribusi normal dan Ha adalah data terdistribusi tidak normal. Jika probabilitas (asyp.sig) > 0,05 maka H0 diterima (data terdistribusi normal) dan jika probabilitas < 0,05 maka H0 ditolak(data terdistribusi tidak normal). Hasil uji Kolmogorov-Smirnov tampak di bawah ini.

Tabel 4.14 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84894686
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.059
	Positive	.055
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.337
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa besarnya kolmogorov-smirnov adalah 0,337 dan signifikan pada 1,000 hal ini berarti H0 diterima yang artinya data residual terdistribusi normal karena sig. 1,000 > 0,05.

Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda

Tabel 4.15 Hasil analisis regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.365	5.897		-.232	.819		
PK	.429	.115	.466	3.730	.001	.380	2.629
SIF	1.139	.371	.344	3.069	.005	.473	2.112
SIN	-.289	.254	-.105	-1.137	.265	.698	1.433
KO	1.064	.370	.302	2.879	.008	.540	1.851

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Pada tabel 4.15 diatas, hasil output yang dihasilkan dari SPSS 17 di atas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y_i = -1,365 + 0,429X_{1i} + 1,139X_{2i} - 0,289X_{3i} + 1,064X_{4i}$$

Hasil dari persamaan diatas adalah:

$\beta_0 = -1,365$ yaitu konstanta artinya apabila penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka motivasi turun sebesar 1,365.

$\beta_1 =$ Apabila variabel penilaian kinerja (X1) naik sebesar 1 satuan, maka nilai Y naik sebesar 0,429 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

$\beta_2 =$ Apabila variabel Sistem imbalan finansial (X2) naik sebesar 1 satuan, maka nilai Y naik sebesar 1,139 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

$\beta_3 =$ Apabila variabel Sistem imbalan nonfinansial (X3) naik sebesar 1 satuan, maka nilai Y akan turun sebesar 0,289 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

$\beta_4 =$ Apabila variabel Komitmen organisasi (X4) naik sebesar 1 satuan, maka nilai Y naik sebesar 1,064 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

Uji hipotesis

Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006:127).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Dengan membandingkan f hitung dengan f tabel
 - Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan).
 - Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan).
 - F tabel dilihat pada $\alpha = 0,05$

Dengan derajat bebas pembilang = $k-1 \longrightarrow 5-1=4$

Dengan penyebut = $n-k \longrightarrow 33-5=28$

n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel yang digunakan,
maka dapat nilai f tabel dengan tingkat $\alpha 0,05$ yaitu 2,71

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - Jika nilai signifikansi $f < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen,
 - Jika nilai signifikansi $f > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti secara simultan keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	548.483	4	137.121	35.096	.000 ^a
	Residual	109.395	28	3.907		
	Total	657.879	32			

a. Predictors: (Constant), KO, SIF, SIN, PK

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil olahan data 2013

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil pengujian menunjuk bahwa nilai f hitung $>$ f tabel ($35,096 > 2,71$) dan dengan melihat probabilitasnya (*Sig*) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) berupa variabel penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2006; 128).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.
 - Jika $-t$ tabel $<$ hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)
 - Jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (ada pengaruh yang signifikan)
 - t tabel dilihat pada Alpha = 0,05derajat bebasnya = $n-k$ — $33-5=28$
 n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel yang digunakan
maka dapat nilai t tabel dengan tingkat Alpha 0,05 yaitu 2,048.
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - Jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$), maka H_0 ditolak. Berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.
 - Jika probabilitas signifikansi lebih dari atau sama dengan 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), maka hipotesis nol tidak dapat ditolak atau hipotesis nol diterima, berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.

Tabel 4.17 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.365	5.897		-.232	.819		
PK	.429	.115	.466	3.730	.001	.380	2.629
SIF	1.139	.371	.344	3.069	.005	.473	2.112
SIN	-.289	.254	-.105	-1.137	.265	.698	1.433
KO	1.064	.370	.302	2.879	.008	.540	1.851

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil pengolahan data 2013

Berdasarkan tabel 4. 17 diatas terlihat bahwa:

1. Nilai t hitung variabel penilaian kinerja (X1) sebesar 3,730 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan t hitung > t tabel (3,730 > 2,048) dan signifikansi (0,001 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang dapat diterima.
2. Nilai t hitung variabel sistem imbalan finansial (X2) sebesar 3,069 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan t hitung > t tabel (3,069 > 2,048) dan signifikansi (0,005 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem imbalan finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.
3. Nilai t hitung variabel sistem imbalan nonfinansial (X3) sebesar -1,137 dan batas signifikansi 0,05. Sedangkan t tabel -2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan -t hitung > -t tabel (-1,137 > -2,048) dan signifikansi (0,265 > 0,05), maka

H0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem imbalan nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang ditolak.

4. Nilai t hitung variabel komitmen organisasi (X4) sebesar 2,879 dan nilai signifikan sebesar 0,008. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan t hitung > t tabel (2,879>2,048) dan signifikansi (0,008 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang dapat diterima.

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi dapat melihat besarnya kontribusi variabel penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi terhadap variabel motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) untuk mengevaluasi model regresi ini.

Tabel 4.18 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.834	.810		1.97661

a. Predictors: (Constant), KO, SIF, SIN, PK

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber: Hasil pengolahan data, 2013

Dari tabel 4.18 diatas, besarnya nilai adjusted R^2 sebesar 0,810 berarti 81% variabel motivasi pegawai keuangan dan akuntansi dipengaruhi oleh variabel penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang dalam penelitian ini yaitu penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi. Dengan melihat hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan faktor yang mempengaruhinya diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja, sistem imbalan finansial, sistem imbalan nonfinansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.
2. Penilaian kinerja secara parsial mempengaruhi signifikan positif terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.
3. Sistem imbalan finansial secara parsial mempengaruhi signifikan positif terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.
4. Sistem imbalan nonfinansial secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.
5. Komitmen organisasi secara parsial mempengaruhi signifikan positif terhadap motivasi pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Bintan dan Tanjungpinang.

Saran

Dari hasil pengamatan dan pembahasan penelitian ini, saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk menambah responden yang lebih banyak dengan memperluas ruang lingkup dan wilayah dalam penelitian.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel yang lain seperti seperti Kepemimpinan dan lingkungan kerja.