

**PENGARUH KOMPETENSI, INDEPENDENSI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA AKUNTAN PADA PT. BANK BRI
CABANG PANAKKUKANG**

Diajukan Oleh

Nurfadillah Halid

4518013119



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

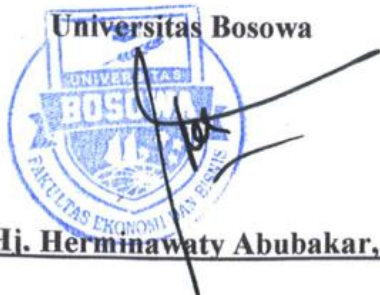
-
1. Judul : Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan Pada PT. Bank BRI Cabang Panakkukang
2. Nama Mahasiswa : Nurfadillah Halid
3. Nomor Stambuk : 4518013119
-
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Akuntansi
-
6. Tempat Penelitian : PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang
-



Mengetahui dan Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa



Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si

The image shows the official stamp of Universitas Bosowa, Faculty of Economics and Business. The stamp is circular and contains the university's name and logo. A handwritten signature in blue ink is written over the stamp. Below the stamp, the name and title of the Dean are printed: Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., M.Si.

Ketua Program Studi

Akuntansi



Thanwain, S.E., M.Si

The image shows a handwritten signature in blue ink. Below the signature, the name and title of the Program Head are printed: Thanwain, S.E., M.Si.

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurfadillah Halid

Stambuk/NIM : 4518013119

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh kompetensi, Independensi, dan motivasi terhadap kinerja akuntan pada bank BRI Cabang Panakkukang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulis skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan sehat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar,

Nurfadillah Halid
4518013119

**THE EFFECT OF COMPETENCY, INDEPENDENT, AND MOTIVATION
ON ACCOUNTANT PERFORMANCE AT BANK BRI PANAKKUKANG
BRANCH**

BY:

Nurfadillah Halid

Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business

Bosowa University Makassar

ABSTRACT

Nurfadillah Halid. 2022. Thesis. The Influence of Competence, Independence, and Motivation on Accountants Performance at Bank BRI Panakkukang Branch. Hj. Herminawaty, S.e., M.Si. and Adil Setiawan, S.E., M.Si., Ak., CA.

The purpose of this study was to determine the effect of competence, independence, and motivation on the performance of accountants at Bank BRI Panakkukang Branch. The method used in this research is to use quantitative methods. In this study, researchers used primary data by conducting direct research in the field by providing a questionnaire/questionnaire in the form of a question sheet given to 36 respondents from the accountant department at Bank Bri Panakkukang Branch.

The results of this study indicate that competence, independence, and motivation have a positive and significant effect on the performance of accounting at PT.Bank BRI Panakkukang Branch.

Keywords: *Competence, Independence, Motivation, Accountant Performance.*

**PENGARUH KOMPETENSI INDEPENDENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA AKUNTAN PADA BANK BRI CABANG
PANAKKUKANG**

OLEH :

Nurfadillah Halid

Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

Abstrak

Nurfadillah Halid. 2022. Skripsi. Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan Pada Bank BRI Cabang Panakkukang dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawaty, S.E.,M.Si. dan Adil Setiawan, S.E.,M.Si.,Ak.,CA.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, independensi, dan motivasi terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung ke lapangan dengan memberikan kuesioner/angket berupa lembar pertanyaan yang diberikan kepada 36 responden bagian akuntan pada Bank Bri Cabang Panakkukang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variable Kompetensi, independensi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada PT. Bank BRI Cabang Panakkukang..

Kata Kunci : Kompetensi, Independensi, Motivasi, Kinerja Akuntan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil Alamin. Segala puji dan syukur tiada hentinya peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang dengan rahmat dan keagungan-Nya, serta hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan Pada Bank BRI Cabang Panakkukang”** sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa.

Berbagai tantangan telah dilewati dalam rangka penyusunan skripsi ini, namun berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak terkhusus kedua orang tua saya Ayahanda Muh. Halid dan ibunda Budiarti terimakasih atas do’a, dukungan dan kasih sayang yang tiada pernah putus sampai kapanpun. Semoga ibu dan ayah senantiasa diberika kesehatan dan umur panjang oleh Allah SWT. Pada kesempatan kali ini perkenankanlah peneliti menyampaikan terima kasih yang sebesar-besaarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si. Selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Ibu Dr. HJ. Herminawatiy Abubakar, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitass Bosowa Makassar sekaligus sebagai dosen pembimbing 1 yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Thanwain Tala, S.E.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Bosowa Makassar.

4. Bapak Adil Setiawan, SE.,M.Si.,Ak.,CA. Sebagai dosen pembimbing II atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi dan berdiskusi dengan penulis.
5. Seluruh dosen dalam lingkungan Universitas Bosowa yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi.
6. Ucapan terima kasih kepada *uncle* Habibi, *Aunty* Irma Aulia dan Nenek Palla' yang telah menjaga, menyayangi dan membantu saya selama mengemban Pendidikan di Universitas Bosowa Makassar.
7. Ucapan terima kasih kepada rekan-rekan mahasiswa jurusan Akuntansi terkhusus sahabat saya Amraeni, Ridha Ali, Kristina Pasang, A. Trusdiyani, Apriyansi, Sarnice, dan Dwiny yang telah bersama dalam suka maupun duka selama dibangku perkuliahan
8. Buat sahabat saya Sinta Yani dan Fitri Ulantari yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan kepada Penulis.
9. Buat teman-teman KKN Posko Desa Labuku yang senantiasa membantu dan menyemangati penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh Staff dan karyawan Bank BRI Cabang Panakkukang yang telah menyumbangkan ilmu dan bersedia membantu peneliti mengisi kuisioner dan memberi izin kepada peneliti

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan. Maka dari itu dengan segala

kerendahan hati penulis harapkan adanya kritik dan saran yang membangun guna penyempurnaan skripsi ini untuk kedepannya. Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya dalam peningkatan mutu Pendidikan.

Makassar, 23 Juni 2022

Penulis,

Nurfadillah Halid

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAN KOERSINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	6
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Akuntansi Keperilakuan	8
2.1.2 Bank	9
2.1.3 Akuntan	12
2.1.4 Kinerja	16
2.1.5 Kompetensi	17
2.1.6 Independensi	18
2.1.7 Motivasi	19
2.2 Kerang Berpikir	20
2.3 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	23
3.2 Jenis Dan Sumber Data	23
3.3 Metode Pengumpulan Data	24
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.5 Metode Analisis Data	25

3.6 Uji kualitas data	26
3.7 Uji Asumsi Klasik	26
3.8 Uji Regresi Linear Berganda	28
3.9 Uji Hipotesis	29
3.10 Definisi Operasional	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia	32
4.1.2 Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (BRI)	33
4.1.3 Lokasi Perusahaan	34
4.2 Hasil Penelitian	43
4.3 Analisa Data	47
4.3.1 Uji Kualitas Data	47
4.3.2 Uji Asumsi Kalsik	53
4.3.3 Uji Hipotesis	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	64

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	21
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang	35
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Variabel Kompetensi	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Variabel Independensi	57
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi	57
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Akuntan	58

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Pengembalian Kuesioner	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 4.6 Uji Validitas Kompetensi X_1	47
Tabel 4.7 Uji Validitas Independensi X_2	49
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi	50
Tabel 4.9 Uji Validasi Kinerja	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji T)	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F)	63

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Belakangan ini perbankan merupakan unit terpenting dari sistem keuangan guna kelancaran kegiatan perekonomian dalam suatu negara. Bank merupakan alternatif bagi masyarakat dalam memilih perbankan yang sesuai terhadap kapitalis dan sistem sosialis. Lembaga perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang perannya sangat penting dalam menunjang kegiatan perekonomian nasional yang ada di Indonesia. Selain itu lembaga perbankan juga merupakan salah satu lembaga pendukung pertumbuhan ekonomi terutama untuk memacu pembangunan nasional. Salah satu lembaga perbankan yang dipercaya masyarakat dalam mengelola keuangan yaitu Bank BRI Cabang Panakkukang.

Bank BRI Cabang Panakkukang ialah salah satu lembaga keuangan terbesar di Indonesia yang memiliki tugas untuk melayani para nasabahnya dalam mengelola keuangannya, tidak hanya itu para pegawai pun dituntut harus mampu memberi pelayanan dan kenyamanan kepada para nasabah, maka dukungan pegawai merupakan suatu keharusan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan. Selain dari kompetensi, independensi juga mempengaruhi kinerja karyawan khususnya karyawan akuntan yang bekerja di Bank BRI. Karena pada dasarnya dalam mengambil keputusan seseorang tidak boleh di kendalikan oleh orang lain,

bertindak atau berpikir sesuai dengan kehendak hati, bebas dari pengendalian orang lain, tidak dipengaruhi oleh orang lain, maupun benda. Untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan tentu saja membutuhkan motivasi sebagai dorongan semangat seseorang untuk mencapai target yang di inginkan. Oleh karena itu sangat penting akan adanya motivasi bagi setiap pekerja.

Bank BRI Cabang Panakkukang dalam menjalankan aktivitasnya selalu berusaha untuk menekankan kepada karyawannya agar dapat mencapai kinerja yang baik, dengan adanya kinerja yang baik tentu saja tidak hanya dirasakan oleh individu melainkan juga dirasakan oleh institusi yang bersangkutan.

Bank BRI Cabang Panakkukang merupakan salah satu dari 13 Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia yang tersebar di Kota Makassar dan merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan. BRI Cabang Panakkukang menaungi 10 unit yang dibangun untuk membantu masyarakat yang membutuhkan peran lembaga keuangan di wilayah kota Makassar, sehingga memudahkan masyarakat yang ingin melakukan penyimpanan dana atau peminjaman dana kepada bank bisa berupa setoran tunai, pengiriman uang, giro, tabungan, deposito maupun pengkreditan. PT. Bank Rakyat Indonesia dalam memberikan pelayanannya berpedoman pada standar layanan bank yang ditetapkan dikantor pusat bank BRI. Hal ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja sehingga seorang akuntan akan mendapatkan atau berhak untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi atau ditingkatkan jabatannya satu level dari jabatan semula, sehingga karyawan

akan bekerja dengan baik berdasarkan dengan keinginan perusahaan, dan tujuan perusahaan akan tercapai (Stoner.Af. 2007). Bentuk produk yang ditawarkan Bank BRI terhadap nasabahnya berupa tabungan maupun pinjaman dana. Selain itu, Bank BRI menawarkan produk asuransi BRI, produk pinjaman BRI, dan produk investasi BRI yang terdiri dari reksa dana, Surat Berharga Negara (SBN) ritel atau obligasi, Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari peneliti-peneliti terdahulu yang memfokuskan pada kinerja seorang akuntan. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nuraflaha Noviyanti (2020), dimana objek penelitian tersebut dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Makassar. Penelitian tersebut menggunakan disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja akuntan sebagai variabel dependen (Nuraflaha,2020). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Makassar. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja para akuntan pada Bank Mandiri (persero) Tbk Makassar. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan Nuraflahah yaitu pada penelitian ini ditambahkan variabel kompetensi dan independensi sebagai variabel independen, selain itu penelitian ini juga dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang

Penelitian yang dilakukan Rani dkk (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan Bagian Akuntansi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Manado” menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial mempengaruhi variabel dependen, sehingga terbukti bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian akuntansi. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin besar produktivitas yang diciptakan, sebaliknya semakin rendah kompetensi yang dihasilkan karyawan maka akan semakin rendah produktivitas yang diciptakan. Adapun yang membedakan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya yaitu, pada penelitian sebelumnya lebih fokus pada produktivitas kerja karyawan bagian akuntansi sedangkan penelitian sekarang fokus pada kinerja akuntan yang ada pada Bank BRI Cabang Panakkukang, selain itu penelitian ini juga menggunakan variabel independensi dan motivasi sebagai variabel independent.

Penelitian yang dilakukan Lufiansyah (2017) dengan judul penelitian “*Due Professional Care* Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Public (KAP)”. Menunjukkan bahwa kompetensi independensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit dan variabel intervening *due Professional Care* yang digunakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kompetensi, independensi, dan motivasi auditor pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian sebelumnya menggunakan *Due Professional Care* sebagai variabel intervening dan penelitiannya di lakukan pada Kantor Akuntan Publik di kota Medan.

Berprofesi sebagai akuntan sangat rentan akan pelanggaran kode etik. Kerap kali memberikan celah hingga akhirnya terjadi berbagai skandal akuntansi. salah satu bentuk pelanggaran kode etik yang dilakukan seorang akuntan yaitu skandal rekening fiktif bank *Wells Fargo* (2017). Bank raksasa ini didenda oleh CFPB sebagai lembaga perlindungan finansial konsumen Amerika Serikat karena terbukti bersalah telah membuat rekening dan kartu kredit fiktif. Aksi ini dilakukan oleh seorang karyawan bagian akuntan perusahaan guna meningkatkan penjualan dan agar memperoleh keuntungan berdasarkan komisi dari penjualan.

Berdasarkan hasil observasi dilapangan realitas menunjukkan bahwa seringkali karyawan BRI unit panakkukang melakukan pekerjaan kantor yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hal ini dilihat bahwa seringkali karyawan terlambat dalam mengumpulkan berkas dan juga karyawan terlalu santai dalam mengerjakan pekerjaan kantor yang di berikan. Selain dari pada itu beberapa karyawan merasa bahwa kondisi pekerjaan yang tidak memuaskan terlihat dari beban pekerjaan yang mereka kerjakan cukup besar, hal ini bisa dilihat dengan adanya tambahan jam kerja (lembur) yang sedang dirasakan karyawan sehingga mengakibatkan adanya kejenuhan karyawan dalam bekerja. Sementara peraturan jam kerja yang ada di perusahaan di mulai pada pukul 08.00 hingga 17.00. Namun kenyataannya masih banyak karyawan yang bekerja lewat dari jam kerja.

Mengingat banyak kasus yang saat ini mempertanyakan mengenai kinerja akuntan yang tidak memiliki kompetensi, independensi dan motivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukakn

penelitian ini dengan menggunakan variabel kompetensi, independensi, dan motivasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel tersebut mempengaruhi kinerja akuntan. Maka dari itu penelitian ini dilakukan dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang “**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang?
2. Apakah independensi berpengaruh terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.
2. Untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan didalam meningkatkan kinerja Akuntan demi meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengembangan profesi kuntan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi maupun referensi mengenai kinerja akuntan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Akuntansi Keperilakuan

Ilmu Akuntansi merupakan salah satu bidang ilmu yang sangat luas. Karena bisa berkombinasi dengan berbagai bidang ilmu lainnya, termasuk ilmu sosial. Salah satu ilmu akuntansi yang merupakan hasil kombinasi dengan bidang ilmu lainnya adalah Akuntansi Keperilakuan. Akuntansi keperilakuan ialah ilmu yang mempelajari efek dari perilaku manusia sehingga bisa mempengaruhi data-data akuntansi serta pengambilan keputusan usaha/bisnis. Menurut Lubis, (2017) akuntansi keperilakuan adalah subdisiplin ilmu akuntansi yang melibatkan beberapa aspek keperilakuan manusia yang berkaitan dengan proses dalam kegiatan pengambilan sebuah keputusan ekonomi. Sedangkan menurut Supriyono (2018) akuntansi keperilakuan adalah salah satu bidang akuntansi yang menghubungkan antara perilaku manusia dengan sistem informasi yang lingkupnya mencakup akuntansi keuangan dan akuntansi manajemen.

Ruang lingkup akuntansi yang berkaitan dengan perilaku manusia ini antara lain:

- a. Mengkaji tentang tingkah dan perilaku manusia terhadap konstruksi, bangunan, dan pemakan sistem informasi akuntansi yang diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Maksudnya, ruang lingkup akuntansi dapat melihat bagaimana gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi sifat

pengendalian akuntansi dan desain dalam perusahaan atau organisasinya tersebut.

- b. Mengkaji pengaruh dari adanya sistem informasi akuntansi terhadap segala tindakan manusia yang berarti melihat pengaruh sistem akuntansi terhadap kinerja, produktivitas, kerja sama, hingga pengambilan keputusan.
- c. Sebuah metode yang menjelaskan dan memprediksi tindakan dan perilaku manusia dan membuat sebuah strategi untuk mengubah tindakan tersebut. Maksudnya adalah memanfaatkan Akuntansi untuk mempengaruhi perilaku manusia dan mengatasi resistensi perilaku manusia tersebut.

2.1.2 Bank

Pengertian Bank Menurut UU No 10 Tahun 1998 Tentang Perbankan yakni lembaga usaha yang menghimpun uang dari masyarakat dalam bentuk simpanan, kemudian menyalurkan kembali kepada masyarakat berbentuk kredit atau lainnya agar taraf hidup masyarakat meningkat. Adapun pengertian Bank menurut Kasmir (2011) dalam penelitian Yeusy Gandawari (2017) mendefinisikan bahwa Bank merupakan perusahaan keuangan yang mengandalkan kepercayaan dari masyarakat dalam mengelola dananya. Sedangkan menurut Hasibuan (2011) dalam penelitian Nadya Saraswati (2020) mendefinisikan bahwa bank adalah Badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia dalam Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan pengertian Bank adalah lembaga yang berperan sebagai perantara

keuangan (*financial intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran.

Adapun fungsi bank adalah sebagai berikut:

1. *Financial intermediary*

Fungsi bank pertama sebagai *financial intermediary* atau perantara keuangan. Sejalan dengan pengertian bank menurut UU No 10 Tahun 1998 tentang perbankan, bank bertugas menghimpun dan menyalurkan uang dalam masyarakat melalui berbagai produk keuangan. Sehingga pemanfaatan keuangan dapat merata ke seluruh kalangan.

2. *Agent of Trust*

Fungsi bank berikutnya adalah *agent of trust* bagi masyarakat, negara, dan pihak-pihak lain yang menggunakan jasanya. Dalam perannya sebagai *agent of trust*, bank wajib menjadi pihak layak dipercaya dan menggunakan kepercayaan pihak-pihak pengguna jasanya dalam menjaga dan memelihara nilai uang.

3. *Agent of Defelopment*

Adanya bank mampu memberikan aktivitas dan layanan kepada masyarakat untuk meningkatkan dan mengembangkan penghasilan melalui investasi, konsumsi, distribusi, dan pemanfaatan uang lainnya. Sehingga masyarakat mampu memperoleh keuntungan dan pembangunan ekonomi suatu negara semakin maju.

4. *Agent of Service*

Fungsi bank yang terakhir adalah sebagai *agent of service*, yaitu melayani berbagai kepentingan keuangan masyarakat. Sesuai fungsinya sebagai *agent of*

service, bank perlu menyediakan layanan keuangan semaksimal mungkin dan mendengarkan kepentingan para penggunanya.

Jenis-jenis bank jika dilihat dari segi fungsinya adalah sebagai berikut:

1. Bank umum

Bank umum adalah bank yang berkewajiban menghimpun dana dari masyarakat,serta memberikan jasa pelayanan di bidang keuangan. Dikatakan bank umum karena memberikan jasa kepada bank umum, dan beroperasi di seluruh wilayah.

2. Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Berikut usaha yang dapat dilaksanakan oleh BPR:

- a. Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu.
- b. Memberikan kredit.
- c. Menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan Prinsip Syariah,sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.
- d. Menempatkan dananya dalam bentuk Sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan atau tabungan pada bank lain.

2.1.3 Akuntan

Staff *Accounting* merupakan salah satu yang paling dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Seorang staf *accounting* akan bertanggungjawab dalam menjaga kondisi keuangan perusahaan dengan cara mengelola keuangan dengan tepat. Staf *accounting* dalam suatu perusahaan memiliki tanggungjawab yang bermacam-macam. Maka dari itu untuk menjadi staf *accounting* harus mengerti apa saja tugas dan keahlian yang dimiliki.

Adapun tugas-tugas dari staf *accounting* diantaranya :

1. Membuat pembukuan keuangan kantor

Tugas staf *accounting* adalah membuat pembukuan keuangan kantor.

2. Melakukan posting jurnal operasional

Posting jurnal melakukan pencatatan setiap segala aktivitas pengeluaran dan pemasukan dari kegiatan operasional perusahaan, setelah kemudian memasukkannya ke dalam buku besar akuntansi perusahaan.

3. Membuat pembukuan dari transaksi keuangan perusahaan

Staf *accounting* tugasnya juga membuat pembukuan dari transaksi perusahaan yang telah terjadi.

Pada era globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang memakai jasa akuntan guna menunjang kepercayaan dari berbagai pihak luar, seperti masyarakat, kreditor, dan juga investor. Perkembangan profesi akuntan tidak terlepas dari pesatnya pertumbuhan dalam berbagai bidang. Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka akan semakin berkembang juga profesi akuntan. Profesi akuntan bertanggungjawab dalam menilai keandalan laporan keuangan.

Akuntan adalah suatu gelar profesi yang pemakaiannya dilindungi oleh peraturan (Undang-Undang No. 34 tahun 1954). Peraturan ini mengatakan bahwa gelar akuntan hanya dapat dipakai oleh mereka yang telah menyelesaikan pendidikannya dari perguruan tinggi yang diakui menurut peraturan tersebut dan telah terdaftar pada departemen keuangan yang dibuktikan dengan ketentuan tersebut. Akuntan adalah seseorang yang memonitor dan mencatat alur keuangan yang ada pada perusahaan atau organisasi. Semua alur keuangan dan transaksi harus diverifikasi validitasnya demi keuangan organisasi yang sehat sesuai ketentuan perusahaan. Pencatatan dan perhitungan data keuangan harus dilakukan secara runut dan teliti untuk menghindari kesalahan yang berakibat fatal.

Menurut *International Federation of Accountants* (dalam Aprilyan, 2011) yang dimaksud dengan profesi akuntan adalah semua bidang pekerjaan yang mempergunakan keahlian dibidang akuntansi, termasuk bidang pekerjaan akuntan publik, akuntan intern yang bekerja pada perusahaan industri, keuangan, atau dagang, akuntan yang bekerja di bidang pemerintah, dan akuntan sebagai pendidik. Dalam arti sempit, profesi akuntan adalah lingkup pekerjaan yang dilakukan oleh akuntan sebagai akuntan publik yang lazimnya terdiri dari pekerjaan audit, akuntansi, pajak dan konsultan manajemen. Jadi akuntan merupakan seorang yang bertugas dan bekerja sebagai pencatat dan penyusun laporan informasi dan susunan kejadian yang berguna dan bernilai bagi pemakai informasi.

Menurut Putritama (2019), dimasa lalu maupun di era big data, profesi akuntan akan tetap memegang peran penting dalam sistem informasi pengukuran

dan pelaporan yang terdiri dari akuntansi bisnis, akuntansi pemerintah, akuntansi sosial, audit dan perpajakan karena sesungguhnya profesi akuntan muncul sebagai tindak lanjut keinginan manusia untuk menggunakan sumber daya yang langka secara bijaksana, mengumpulkan kekayaan dan menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi dalam persaingan ekonomi yang kompetitif. Penelitian Rosmida (2019) mengatakan bahwa akuntan harus mulai melakukan peningkatan kompetensi bidang akuntansi dan informasi teknologi agar dapat bersaing di era revolusi industri 4.0 dan Society 5.0. Selain skill dan kompetensi, hal terpenting lainnya yang harus dimiliki seorang akuntan baik dari tahun sebelumnya hingga sekarang adalah perilaku etis (Puspitasari dkk, 2019). Adapun keahlian lain yang harus dimiliki akuntan dalam menyongsong revolusi industri adalah kemampuan berpikir secara kritis dan analitis (Sumarna, 2020).

Berikut merupakan jenis-jenis profesi akuntan:

1. Akuntan Publik (*Public Accountants*), juga dikenal dengan akuntan eksternal adalah akuntan independen yang memberikan jasa-jasanya atas dasar pembayaran tertentu. Mereka bekerja bebas dan umumnya mendirikan suatu kantor akuntan.
2. Akuntan intern (*internal Accountant*), adalah akuntan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Akuntan ini disebut juga akuntan perusahaan atau akuntan manajemen. Jenis pekerjaan akuntansi dalam perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu akuntansi manajemen dan akuntansi keuangan. Akuntansi manajemen berguna untuk menghasilkan informasi khusus bagi pengguna internal seperti manajer dan karyawan yang

berfungsi untuk mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mengklasifikasikan, dan melaporkan informasi yang bermanfaat bagi pengguna internal dalam pembuatan, perencanaan, pengendalian dan keputusan. Sedangkan akuntansi keuangan berguna untuk menghasilkan informasi bagi pihak internal maupun eksternal, seperti manajer, karyawan, investor, kreditur, maupun pemerintah yang terkait dengan penyusunan laporan keuangan yang berhubungan dengan perusahaan secara keseluruhan.

3. Akuntan Pemerintah (*Government Accountants*), adalah akuntan yang bekerja pada lembaga-lembaga pemerintah, misalnya dikantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Badan Pengawasan Keuangan (BPK).
4. Akuntan Pendidik, adalah akuntan yang bertugas dalam pendidikan akuntansi, melakukan penelitian dan pengembangan akuntansi, mengajar, dan menyusun kurikulum pendidikan akuntansi diperguruan tinggi.

Etika profesi akuntan terbagi menjadi:

- a. Dimensi Kesadaran Etis Yaitu tahapan pengembangan kesadaran moral/etis individual menentukan bagaimana seseorang individu berpikir tentang dilema etis, proses memutuskan apa yang benar dan apa yang salah.
- b. Dimensi Kepedulian Pada Etika Etika profesi merupakan aplikasi khusus dari etika umum. Aplikasi teori etika umum pada etika profesi bersumber pada tanggung jawab profesi yang diberikan oleh masyarakat. Akuntan yang profesional memikul tanggung jawab pada auditor, masyarakat, kolega dan diri sendiri.

2.1.4 Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang akan dicapai dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh individu ketika melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Menurut Gaol (2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Ditegaskan pula dalam penelitian Rayyani (2019) bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis perusahaan baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Hardila, dkk (2022) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Baik atau tidaknya kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya merupakan satu bentuk penilaian utama. Biasanya kinerja yang buruk dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh kondisi dari orang itu sendiri. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas. Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Kinerja akuntan, indikator tersebut yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, apat tidaknya diandalkan, dan sikap.

2.1.5 Kompetensi

Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Menurut Alwi (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan memiliki kriteria efektif atau sangat baik dalam kinerja seseorang.

Kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten. Berdasarkan definisi Spencer (1993) dalam penelitian Alwi (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai Karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Adapun pengertian

kompetensi yang tertulis dalam buku pegangan Universitas Oxford (*The Oxford Handbook of Human Resource Management*) oleh Boxallet. al. (2007) dalam penelitian Alwi (2017) mendefinisikan kompetensi untuk menggambarkan ciri-ciri kepribadian yang terkait dengan kinerja yang unggul dan motivasi tinggi. White menjelaskan kompetensi sebagai interaksi efektif individu dengan lingkungan dan berpendapat bahwa ada kompetensi motivasi di samping kompetensi sebagai kapasitas memadai.

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang menjadikan mereka mampu untuk melakukan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Spencer dikutip dalam Siswandy (2017) menguraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagai berikut, yaitu pengetahuan, keterampilan, serta konsep diri dan nilai-nilai.

2.1.6 Independensi

Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh orang lain, tidak tergantung pada orang lain. Adapun definisi independensi menurut Handayani (2014) menyatakan bahwa independensi adalah sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri seorang akuntan dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri seorang akuntan dalam

merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Menurut Mulyadi (2013) dalam penelitian Hidayat (2017):

“Independensi berarti sikap mental bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak tergantung pada pihak lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapat”.

Adapun indikator yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Task Achivement* yakni orientasi pada hasil, mengelola kinerja dan memengaruhi, inisiatif, inovasi dalam keahlian teknis.
2. *Relationship*, yakni kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik.
3. *Personal attribute* yakni kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual
4. *Manajerial* yakni memotivasi, memberdayakan dan mengembangkan orang lain
5. *Leadership* yakni kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional.

2.1.7 Motivasi

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan kegiatan tertentu. Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut

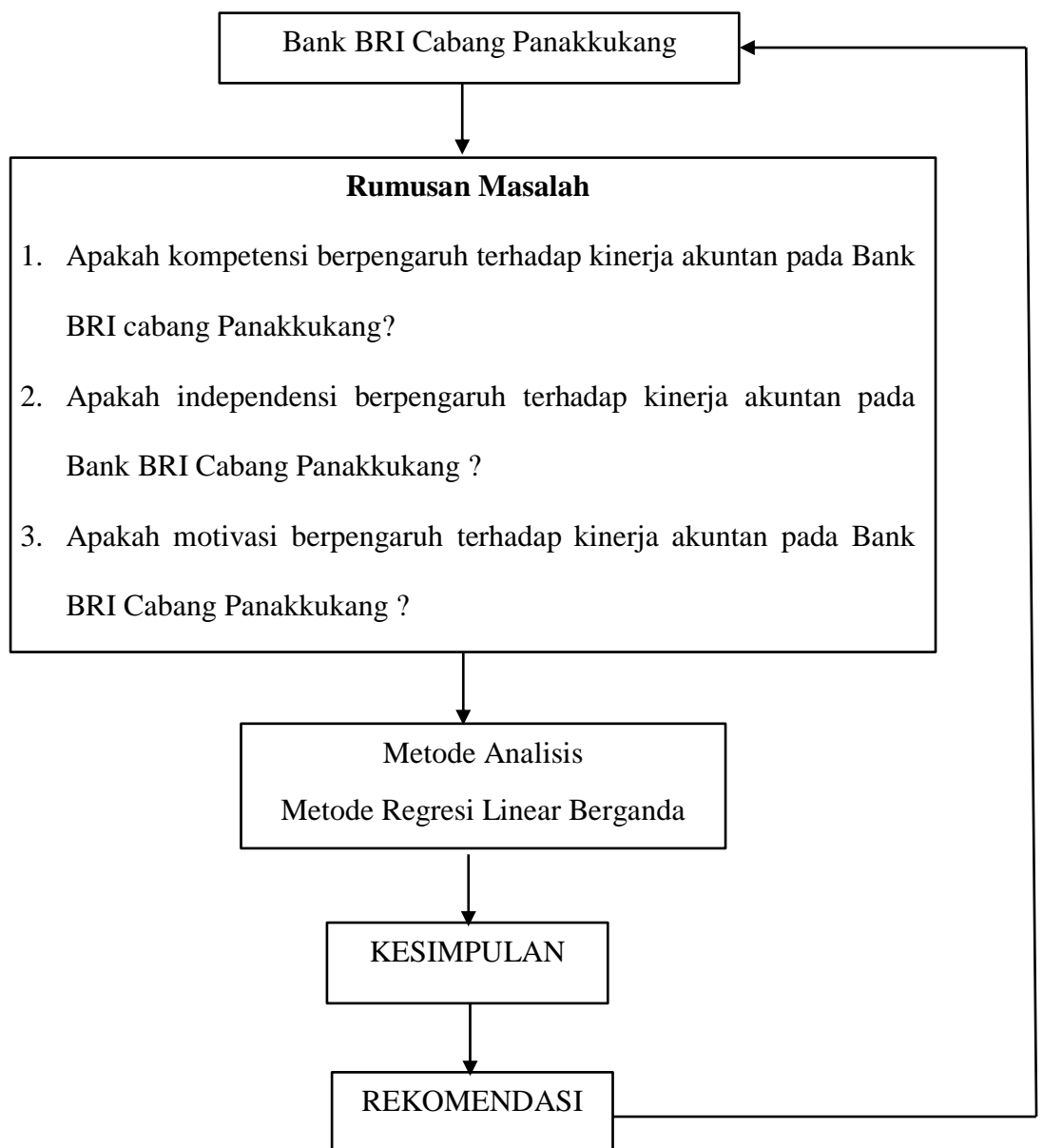
Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Alwi (2017) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dengan tujuan mendapatkan kepuasan. Adapun definisi motivasi menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Adapun indikator yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu, kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, dan ebutuhan dorongan mencapai tujuan.

2.2 Kerangka Berpikir

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Maka keberhasilan suatu organisasi ditentukan berdasarkan dari tujuan yang telah dibentuk sebelumnya. Untuk mencapai tujuannya tentu saja tidak terlepas dari faktor eksternal maupun internal organisasi.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah Sendiri

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.
- H2 : Independendensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.
- H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.
- H4 : Kompetensi, independensi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan DI PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Kantor Cabang Panakkukang yang terletak di Jalan Boulevard Panakkukang Mas No.16, Pandang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam merampungkan penelitian ini yaitu kurang lebih dua bulan yang dimulai pada bulan April sampai dengan Mei 2022.

3.2 Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa jawaban responden atas pertanyaan pada kuisisioner. Kuisisioner dalam penelitian ini diukur menggunakan skala likert.

b. Sumber Data

Adapun dalam memperoleh data untuk penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui metode teknik pengumpulan data kuisisioner (angket) maupun studi kepustakaan (data sekunder). Menurut Sugiyono (dalam Rini, 2019) kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner berupa dalam satu set pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang diteliti lalu disebarakan kepada responden untuk memperoleh data (data Primer).

Adapun data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal dan sumber lainnya.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan (*Library Rresearch*),

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data dengan membaca literatur yang berhubungan dengan masalah yang diambil. Baik berupa buku, tulisan ilmiah *World Wide Web* (WWW) dan sebagainya.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberikan respon atas pertanyaan yang di ajukan. Kuesioner disusun berdasarkan dimensi kualitas layanan yang terdiri dari loyallitas merek, kesadaran merek, asosiasi merek, dan persepsi kualitas merek.

3.4 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2020). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian akuntan yang bekerja pada Bank BRI Kantor Cabang Panakkukang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono,2020 sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = *Standart Error* (5%)

$$n = \frac{40}{1 + 40 \cdot 0,05^2}$$

$$n = \frac{40}{1 + 40 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{40}{1,1}$$

$$n = 36,36 \text{ dibulatkan menjadi } 36$$

Berdasarkan rumus Slovin diatas, hasil didapat sebanyak 36,36 responden yang kemudian dibulatkan menjadi 36 responden.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menentukan signifikansi pengaruh kompetensi, independensi, dan motivasi terhadap kinerja akuntan pada bank BRI.

3.6 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) uji validitas merupakan kemampuan dari indikator-indikator untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Artinya apakah konsep yang telah dibangun sudah valid atau belum, dimana dikatakan valid jika nilai korelasi diatas 0,03 serta nilai biasa juga dilihat apabila nilai signifikan dibawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun menurut Sugiyono (2019) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam hal ini melalui pengukuran teknik cronbach alpha. Dimana dikatakan realibel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$.

Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika *intercept* (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistic.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. (Ghozali, 2011 dalam Checelya Allolayuk). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIP). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen mana yang akan dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013 dalam Checelya Allolayuk 2020). Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, namun pada penelitian ini peneliti melakukan uji *glejser*. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji metode *glejser* dilakukan dengan meregresikan semua variabel

bebas terhadap nilai mutlak untuk residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah. Gejala heteroskedastisitas juga ditunjukkan apabila hasil dari uji *glejser* $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan data mengalami heteroskedastisitas

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah didalam regresi variabel independent dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati. Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-plot. Jika data (titi) menyebar menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasi bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y). maka data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Analisis ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh antara beberapa variabel bebas yang terdiri dari komponen pengendalian internal yaitu lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan terhadap variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = kinerja Akuntan

α = Konstanta (nilai Y apabila nilai X = 0)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi dari X

X1 = Kompetensi

X2 = Independensi

X3 = Motivasi

ε = Error

3.9 Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji T)

Secara parsial, uji hipotesis dapat dilakukan dengan uji t. pada dasarnya uji statistic menunjukkan suatu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen, uji t dilakukan dengan standar signifikan 0,05 (Ghozali,2016).

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan sebagai berikut:

Jika signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima.

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jadi kesimpulannya apabila H_0 diterima berarti masing-masing variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara Bersama sama terhadap

variabel dependen (Ghozali, 2006 dalam Nuraflaha Noviyanti 2020). Uji statistik F merupakan uji model yang menunjukkan apakah model regresi fit untuk diolah lebih lanjut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji F digunakan untuk uji ketepatan model, apakah nilai prediksi mampu menggambarkan kondisi sesungguhnya:

H_0 : Diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.10 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan konsep operasional untuk menjadi pedoman dalam penelitian ini. Adapun konsep operasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Bank adalah lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan (*financial intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana, serta sebagai lembaga yang berfungsi memperlancar lalu lintas pembayaran.
- b. Akuntan adalah seseorang yang memonitor dan mencatat alur keuangan yang ada pada perusahaan atau organisasi. Semua alur keuangan dan transaksi harus diverifikasi validitasnya demi keuangan organisasi yang sehat sesuai ketentuan perusahaan. Pencatatan dan perhitungan data keuangan harus dilakukan secara runut dan teliti untuk menghindari kesalahan yang berakibat fatal.
- c. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang akan dicapai dalam waktu tertentu. Kinerja adalah hasil

pekerjaan yang diperoleh individu ketika melakukan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

- d. Akuntansi keperilakuan ialah ilmu yang mempelajari efek dari perilaku manusia sehingga bisa mempengaruhi data-data akuntansi serta pengambilan keputusan usaha/bisnis.
- e. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan .
- f. Independensi adalah keadaan bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain .
- g. Motivasi adalah suatu kehendak atau keinginan yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk bekerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bank Rakyat Indonesia

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada mulanya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama *De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden* atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", yaitu salah satu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut didirikan pada tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran Bank Rakyat Indonesia (BRI).

Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 dinyatakan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian *Renville* pada tahun 1949 dan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Pada masa itu melalui PERPU No. 41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan *Nederlandsche Maatschappij* (NHM).

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang

Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi Perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

4.1.2 Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia (BRI)

a. VISI

Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah menjadi bank terkemuka dan terbuka yang selalu mengutamakan kepuasan seluruh para nasabahnya yang ada diseluruh Indonesia agar selalu mempercayai Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank terbaik di Indonesia.

b. MISI

1. Melaksanakan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.

2. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik.
3. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

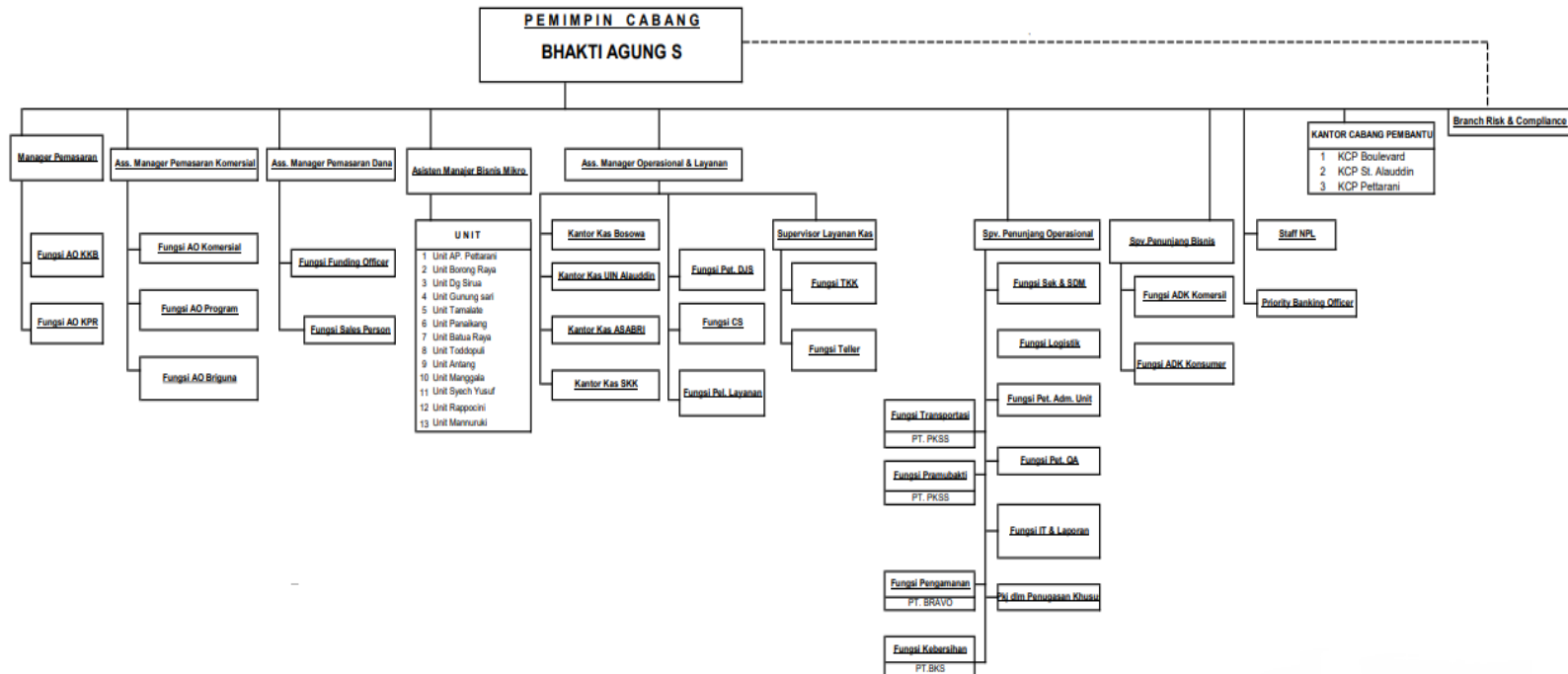
4.1.3 Lokasi Perusahaan

Adapun lokasi pelaksanaan penelitian ini adalah Bank Rakyat Indonesia KC Makassar Panakkukang yang terletak di Jalan Hertasning No 14 Makassar. Adapun objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bergerak dibagian akuntansi yang terdapat di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuisisioner. Pada penelitian ini peneliti menyebarkan sebanyak 36 kuisisioner kepada karyawan bagian akuntan yang bekerja di Bank BRI Cabang Panakkukang Makassar

A. Struktur organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang

Berikut merupakan gambar dan uraian struktur organisasi pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang:

Gambar 4.1
Struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang



Sumber : PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang

B. *Job Deskripsi* pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang

a. Pemimpin Cabang

Mempunyai tugas sebagai berikut:

1. Memimpin Kantor Cabang sesuai dengan tugas dan mengatur BRI Kantor Cabang.
2. Atas nama BRI mewakili untuk menyelenggarakan urusan-urusan Kantor Cabang dengan tindakan-tindakan sebagaimana termasuk dalam surat Direksi.
3. Mengambil keputusan sampai dengan batas tugas dan wewenang yang dimilikinya serta menentukan dan mengatur pelaksanaan operasional Kantor Cabang sesuai dengan kebijaksanaan umum Direksi atau kebijakan dari Kantor Wilayah.
4. Memelihara hubungan dan kerjasama dengan baik dengan Unit-unit atau Sub Unit Organisasi BRI dan instansi lainnya sesuai dengan tugas pokok Kantor Cabang dalam batas-batas tugas dan wewenang yang dimilikinya.
5. Melakukan pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan program Kantor Cabang kerja dan program anggaran Kantor Cabang sertamembina tingkat kesehatan.
6. Memelihara keserasian penggunaan dana bank, memelihara alat-alat likuid Kantor Cabang serta membina tingkat kesehatan Kantor Cabang.
7. Menyiapkan dan menyampaikan laporan-laporan yang disyaratkan BRI dan Direksi.

8. Memberikan saran-saran dan atau pertimbangan –pertimbangan kepada Direksi tentang tindakan atau langkah yang perlu diambil dalam bidang tugasnya.

b. Pengawas Internal Cabang

Sebagai control internal yang ada di BRI dengan tugas mengawasi segala kegiatan yang dilaksanakan pada BRI Kantor Cabang Panakkukang Makassar baik kegiatan yang bersifat operasional, kegiatan pembukuan, maupun penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana guna meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada nasabah.

c. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran merupakan koordinator dari seluruh fungsi AO (*Account Officer*), meliputi:

1. *Account Officer* (AO) Komersial, bertugas:
 - a) Memastikan agar peraturan perkreditan yang terkait dengan bisnis riteldipatuhi secara benar dan konsisten guna memperoleh keuntungan yang optimal dengan risiko yang kecil, serta menciptakan pelayanan yang prima.
 - b) Memutuskan kredit sesuai dengan kewenangannya.
 - c) Mengidentifikasi potensi ekonomi di unit kerjanya, sehingga dapat dijadikan informasi dalam mengusulkan pasar sasaran.
 - d) Melakukan pembinaan kredit yang menjadi tanggung jawabnya mulai dari kredit dicairkan sampai dengan dilunasi.

e) Melaksanakan fungsi restrukturisasi dan penyelesaian kredit bermasalah bila ditunjuk untuk menangani kredit bermasalah sesuai ketentuan yang berlaku.

f) Mengevaluasi rapat AO (*Account Officer*)

2. *Account Officer* (AO) Konsumer, bertugas:

a) Bertindak sebagai pejabat pemrakarsa/penganalisa untuk Kretap (Kredit Tetap) / Kresun (Kredit Pensiun) sesuai dengan kewenangannya.

b) Melaksanakan fungsi pelayanan dan penyelesaian kredit bermasalah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c) Mempersiapkan perjanjian kerjasama dengan instansi/pihak ketiga yang akan dilayani.

d) Mengawasi dan memastikan pembayaran kredit.

3. *Account Officer* (AO) Program,

Adapun tugas dan tanggung jawab dari *Account Officer* (AO) adalah sebagai berikut:

a) Mengelola proses dan prosedur administrasi kredit cabang.

b) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan PTK (Putusan Kredit) terutama mengenai pemenuhan persyaratan kredit dan dokumentasi kredit.

c) Mengidentifikasi kredit-kredit yang akan jatuh tempo tiga bulan yang akan datang pada pejabat pemrakarsa kredit.

d) Memastikan bahwa pengelolaan berkas kredit yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan prosedur kredit yang berlaku.

4. *Funding Officer* (FO), bertugas:

- a) Mengidentifikasi sumber dana potensi atau Calon Penyimpan Potensial (CPP) baik perorangan maupun perusahaan/instansi untuk memfokuskan sasaran yang akan ditujunya.
- b) Melaksanakan aktivitas penjualan, dengan menghubungi, menemui dan menjual kepada nasabah potensial guna menarik nasabah sebanyak-banyaknya.
- c) Melakukan kegiatan pemasaran produk dana dan jasa dengan CrossSelling untuk mengoptimalkan bisnis BRI.

d. Manajer Operasional

Mempunyai tanggung jawab mengkoordinasi seluruh kegiatan operasional yang ada. Bagian ini meliputi:

1. Asisten Manajer Operasional

Asisten Manajer Operasional bertanggung jawab dalam masalah administrasi kegiatan operasional dan jasa pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar meliputi:

a) Supervisor Pelayanan Kas

Pada bagian ini melaksanakan fungsi yang berhubungan dengan pelayanan kepada nasabah, fungsi-fungsi tersebut antara lain:

1) Teller

Tugas dan kewajiban dari teller adalah sebagai berikut:

- (a) Mengambil dan menyetor modal serta melayani transaksi nasabah.
- (b) Mencocokkan tanda tangan nasabah guna transaksi penarikan.

(c) Mencetak transaksi yang telah dilakukan nasabah dan mencocokkan dengan buku mutasi.

(d) Mencocokkan saldo kas besar dan membuat rincian kas besar serta membuat rincian uang yang ada pada kas besar kemudian melaporkan kepada seksi front office.

2) Teller OB (Over Booking)

Tugas dari teller OB yaitu membukukan kas intern (pembukuan non tunai) seperti gaji, biaya pengobatan pegawai, dan lain-lain.

3) TKK (Tim Kurir Kas)

Tim kurir kas bertugas untuk mengurus kas ke Unit-unit dan memproses transfer yang masuk.

4) PP (Payment Point)

Payment point bertugas untuk menyelesaikan tagihan-tagihan yang tidak berkaitan langsung dengan BRI, contohnya pembayaran pajak dan pembayaran rekening telepon.

b) Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa) I

Melayani jasa-jasa perbankan yang terdiri dari:

1) Fungsi Unit Pelayanan Nasabah (UPN)

(a) Melayani nasabah yang memerlukan informasi mengenai produk pada bank yang bersangkutan.

(b) Memberikan pelayanan yang baik pada nasabah agar terjalin hubungan yang baik dan menarik minat nasabah untuk menggunakan produk bank tersebut

(c) Mengusahakan kelengkapan dan pemeliharaan dokumen nasabah serta melayani pembukaan rekening baru baik deposito maupun tabungan.

(d) Mengadministrasikan dokumen secara tertib dan pengajuan permohonan ATM (Anjungan Tunai Mandiri)

2) Fungsi NIK (Nasabah Inti Kerjasama)

Mengelola rekening-rekening nasabah inti dan melaporkan ke Jasa Raharja. Nasabah dari NIK (Nasabah Inti Kerjasama) adalah instansi-instansi yang memiliki kerjasama dengan bank pusat.

3) Fungsi Kliring

Memproses warkat-warkat dari atau kepada bank lain melalui pertukaran warkat antar bank yang dilakukan pada Bank Indonesia sebagai penyelenggara kliring.

c) Supervisor Pelayanan DJS (Dana Jasa) II

Melayani jasa-jasa perbankan lainnya meliputi:

1) Fungsi Administrasi Memeriksa dan mengendalikan warkat-warkat yang diserahkan oleh front office.

2) Fungsi Devisa Melayani nasabah dalam hal yang berhubungan dengan transaksi luar negeri atau menggunakan valuta asing.

2. Asisten Manajer Penunjang Bisnis

Mempunyai tanggung jawab pada masalah kredit dan kelayakan intern PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar.

Yang termasuk Asisten Manajer Penunjang Bisnis adalah:

a) Supervisor Administrasi Kredit

Bagian ini menjalankan fungsi administrasi yang berhubungan dengan persetujuan kredit yang diajukan nasabah, kelengkapan dokumen yang diperlukan dalam pengajuan kredit, serta pemeliharaan berkas-berkas. Bagian ini menjalankan fungsi sebagai berikut:

- 1) Fungsi ADK (Administrasi Delegasi Kredit) Komersial, yaitu melayani pengajuan kredit di atas Rp 50.000.000,00 sebagai tambahan modal kerja.
- 2) Fungsi ADK (Administrasi Delegasi Kredit) Konsumer, yaitu melayanipengajuan kredit yang digunakan untuk kegiatan konsumsi seperti pendidikan, dan rumah tangga. Kredit ini diberikan kepada para pensiunanatau golongan berpenghasilan tetap dan pegawai.
- 3) Fungsi ADK (Administrasi Delegasi Kredit) Program, yaitu kredit yang diberikan guna menunjang program program pemerintah.

b) Supervisor Pelayanan Intern

Bagian ini menjalankan fungsi yang berhubungan dengan penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan operasional perusahaan. Fungsi-fungsi yang termasuk dalam Supervisor Pelayanan Intern antara lain:

1) Fungsi Sekretariat dan SDM (Sumber Daya Manusia)

Adapun tugas dan tanggungjawab dari fungsi sekretaris dan SDM:

- a) Membuat usulan pengeluaran biaya kantor dan melaksanakan pembelian kebutuhan operasional dan mencatat setiap pengeluaran dalam kartu pengawas biaya.

- b) Melaksanakan pengadaan, merawat dan mencatat semua kekayaan yang dimiliki.
- c) Mencatat dan mendistribusikan serta melaksanakan sistem pengarsipan surat menyurat.
- d) Menerima daftar gaji dari kantor pusat, menambah atau melakukan potongan kemudian melaksanakan pembayaran dengan memasukkan gaji ke dalam rekening tabungan setiap pegawai.

2) Fungsi Logistik

Fungsi Logistik yaitu melakukan penyediaan sarana dan prasarana yang akan digunakan untuk kegiatan operasional perusahaan.

3) Fungsi Arsip, IT (Informasi Teknologi), Laporan, dan Maintenance

Fungsi ini bertanggung jawab terhadap penyimpanan, pengelompokan arsip dan pelaporan data yang tersimpan dalam database.

e. Manajer Bisnis Mikro

Manajer Bisnis Mikro bertanggung jawab pada bisnis mikro yang ada pada umumnya berada di kota kecil, yaitu di kantor BRI Unit. Pada bagian ini terdiri dari:

1. Supervisor Unit

Melaksanakan kegiatan bidang operasional untuk seluruh BRI Unit, meliputi:

- a) Fungsi PAU (Petugas Administrasi Unit) mengidentifikasi kegiatan-kegiatan dari BRI Unit.

b) Fungsi PRU (Petugas Rekonsiliasi Unit) membukukan nota-nota hubungan antara BRI Unit dengan BRI Cabang.

2. Asisten Manajer Bisnis

Mikro Bertanggung jawab pada pelaksanaan operasional di BRI Unit.

3. Penilik

Melakukan Pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada BRI Unit.

4. Kantor Cabang Pembantu

Membantu kegiatan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Dengan bentuk organisasi lini yang sangat sederhana dimana Kepala Unit langsung membawahi Teller, Deskman, dan Mantri sehingga sangat terlihat jelas tanggung jawab masing-masing.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BRI Kantor Cabang Panakkukang Kota Makassar yang terletak di jalan Letjen Hertasning No. 14, RW.06, Tidung. Yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa dengan waktu penelitian dilakukan selama dua bulan yang dimulai dari bulan Februari hingga bulan Maret 2022. Sumber data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan bagian akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden.

A. Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Distribusi pengembalian kuesioner

NO.	KETERANGAN	JUMLAH
1	Kuesioner yang disebar	36
2	Kuesioner yang kembali	36
3	Kuesioner yang tidak kembali	0
Jumlah		36

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Responden dalam penelitian ini adalah akuntan yang terdapat di Bank rakyat Indonesia Cabang Panakkukang Makassar yang berjumlah 36 responden. Berikut ini merupakan gambaran tentang identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur responden, tingkat Pendidikan dan masa kerja responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin		Persentase (%)
Laki-Laki	: 18	50%
Perempuan	: 18	50%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang merupakan karyawan bagian akuntan yang ada pada bank BRI Cabang Panakkukang terdiri dari 18 karyawan laki-laki bagian akuntan atau 50% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 18 orang sekitar 50% dari jumlah responden.

2. Karakteristik Responden berdasarkan umur

Tabel 4.3
Responden berdasarkan umur

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur		Persentase (%)
20-25	8	22,22%
26-30	9	25%
31-35	8	22,22%
36-40	9	25%
> 41	2	5,56%

Sumber: data Primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar akuntan BRI Cabang Panakkukang memiliki usia rentan 20-25 atau sekitar 22,22% dari jumlah responden. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 9 orang atau setara dengan 25% dari jumlah responden. Karyawan yang berusia 31-35 tahun sekitar 8 orang atau setara dengan 22,22% . karyawan yang berusia 36-40 tahun berjumlah 9 orang atau setara dengan 25% dari jumlah responden. Dan terdapat 2 akuntan yang berusia >40 tahun atau setara dengan 5,56% dari jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan		Persentase (%)
SLTA	0	0%
DIII	0	0%
S1	30	83,33%
S2	6	16,67%
S3	0	0%

Sumber: data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar akuntan yang memiliki tingkat Pendidikan S1 yaitu sebanyak 30 orang atau setara dengan 83,33% dari jumlah responden. Dan yang memimiliki tingkat Pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau setara dengan 16,67% dari jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja		Persentase (%)
< 2 Tahun	8	22,00%
2-5 Tahun	12	33,00%
6-10 Tahun	5	13,00%
11-15 Tahun	6	16,00%
16-20 Tahun	6	16,00%
>20 Tahun	0	0%

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja dengan rentan waktu < 2 Tahun sebanyak 8 responden atau setara dengan 22,00%. Adapun responden yang memiliki masa kerja dengan rentan waktu 2-5 tahun sebanyak 12 orang atau setara dengan 33,00% dari jumlah responden. Responden yang memiliki masa kerja dengan waktu rentan 11-15 tahun sebanyak 6 orang atau setara dengan 16,00% dari jumlah responden dan responden yang memiliki masa kerja dengan rentan waktu 16-20 tahun sebanyak 6 orang atau setara dengan 16,00% dari jumlah responden.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan dalam suatu kuisioner.

a. Uji validitas kompetensi X₁

Tabel 4.6
Uji Validitas Kompetensi X₁

Correlations							
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	,283	,092	,416*	,266	,662**
	Sig. (2-tailed)		,095	,595	,012	,117	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1_2	Pearson Correlation	,283	1	,234	,315	,244	,649**
	Sig. (2-tailed)	,095		,170	,061	,151	,000
	N	36	36	36	36	36	36
X1_3	Pearson Correlation	,092	,234	1	,094	,191	,501**
	Sig. (2-tailed)	,595	,170		,587	,264	,002
	N	36	36	36	36	36	36
X1_4	Pearson Correlation	,416*	,315	,094	1	,278	,663**
	Sig. (2-tailed)	,012	,061	,587		,100	,000

	N	36	36	36	36	36	36
X1_5	Pearson Correlation	,266	,244	,191	,278	1	,658**
	Sig. (2-tailed)	,117	,151	,264	,100		,000
	N	36	36	36	36	36	36
TOTAL	Pearson Correlation	,662**	,649**	,501**	,663**	,658**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner kompetensi (X_1) dapat dinyatakan valid:

- 1 X1.1 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,662 \geq 0,03$.
- 2 X1.2 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,649 \geq 0,03$.
- 3 X1.3 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,002 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,501 \geq 0,03$.
- 4 X1.4 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,663 \geq 0,03$.
- 5 X1.5 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,658 \geq 0,03$.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kompetensi terhadap kinerja akuntan.

b. Uji validitas independensi X_2

Tabel 4.7
Uji Validitas Independensi X_2

Correlations			
		X2_6	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	,632**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	36	36
X2_2	Pearson Correlation	,705**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	36	36
X2_3	Pearson Correlation	,537**	,791**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000
	N	36	36
X2_4	Pearson Correlation	,573**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	36	36
X2_5	Pearson Correlation	,496**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000
	N	36	36
X2_6	Pearson Correlation	1	,844**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
TOTAL_X2	Pearson Correlation	,844**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner independensi (X_2) dapat dinyatakan valid karena nilai *Pearson*

Correlation masing-masing pernyataan berada pada nilai diatas 0.03 dan nilai signifikan berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$. Hal ini berarti bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel independensi

c. Uji validitas motivasi X_3

Tabel 4.8
Uji Validitas Motivasi X_3

Correlations		
		TOTAL_X3
X3_1	Pearson Correlation	,498**
	Sig. (2-tailed)	,002
	N	36
X3_2	Pearson Correlation	,683**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
X3_3	Pearson Correlation	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
X3_4	Pearson Correlation	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
X3_5	Pearson Correlation	,687**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
TOTAL_X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	36

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner motivasi (X_3) dapat dinyatakan valid:

1. X3.1 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,002 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,498 \geq 0,03$.
2. X3.2 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,683 \geq 0,03$.
3. X3.3 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,002 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,705 \geq 0,03$.
4. X3.4 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,681 \geq 0,03$.
5. X3.5 dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,687 \geq 0,03$.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel motivasi terhadap kinerja akuntan.

- d. Uji validasi kinerja Akuntan (Y)

Tabel 4.9
Uji Validasi Kinerja Akuntan (Y)

Correlations		
		TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	,465**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	36
Y2	Pearson Correlation	,709**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
Y3	Pearson Correlation	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
Y4	Pearson Correlation	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
Y5	Pearson Correlation	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	36
TOTAL_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa pernyataan pada kuisisioner motivasi (Y) dapat dinyatakan valid:

1. Y dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,004 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,465 \geq 0,03$.
2. Y dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,709 \geq 0,03$.
3. Y dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,002 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,757 \geq 0,03$.
4. Y dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,649 \geq 0,03$.
5. Y dapat dinyatakan valid karena berada pada nilai $0,000 \leq 0,05$ atau $\alpha=5\%$ dan uji *Pearson Correlation* berada pada nilai $0,896 \geq 0,03$.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner penelitian ini mampu menginterpretasikan variabel kinerja akuntan.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama, dalam hal ini melalui pengukuran teknik *cronbach alpha*. Dimana dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,797	21

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan objek dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini telah dibuktikan dari hasil pengujian nilai *cronbach's alpha* di atas ≥ 0.60 , yang menunjukkan nilai *cronbach's alpha* 0,797. Dengan demikian hasil reliabilitas pada variabel kompetensi, independensi, dan motivasi dalam penelitian ini diperoleh data yang konsisten sehingga semua data dapat diproses ke pengujian selanjutnya.

4.3.2 UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. (Ghozali, 2011). untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance factor* (VIF). Jika terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel independennya, maka hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen akan terganggu. Jika nilai VIF tidak ≥ 10 dan nilai tolance tidak $\leq 0,1$ maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. (Sunjoyo,dkk,2013). Adapun hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
KOMPETENSI	,992	1,008
INDEPENDENSI	,935	1,070
MOTIVASI	,930	1,075

a. Dependent Variable: KINERJA AKUNTAN

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi, independensi, dan motivasi memiliki nilai tolerance $\geq 0,1$ dan VIF ≤ 10 . Hal ini

berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Adapun cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari hasil uji glejser $\leq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami heterokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,761	2,428		-,313	,756
	KOMPETENSI	,051	,103	,087	,496	,623
	INDEPENDENSI	,023	,092	,044	,246	,807
	MOTIVASI	,061	,091	,121	,671	,507

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Diolah SPSS

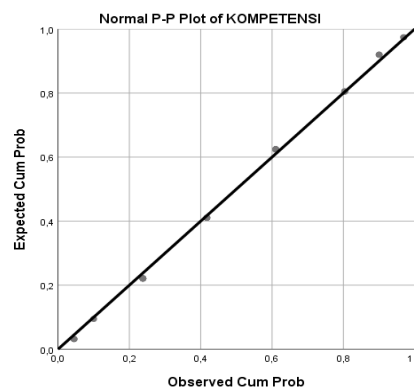
Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel kompetensi, independensi, dan motivasi lebih dari 0,05 dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah didalam regresi variabel independent dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati. Normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal P-plot. Jika data (titik) menyebar menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasi bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berikut merupakan hasil pengujian yang dilakukan dengan grafik P-Plot:

Gambar 4.2

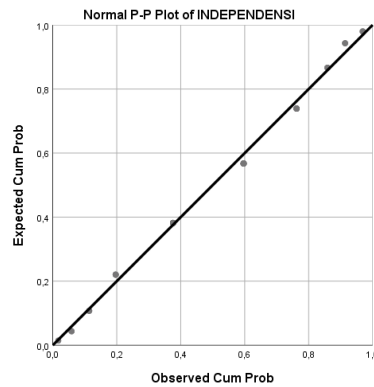
Hasil Uji Normalitas Variabel Kompetensi



Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji P-Plot pada gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik hasil dari penggunaan variabel kompetensi (X1) bergerak mengikuti dan sejajar dengan garis diagonalnya. Maka dari itu, berdasarkan pedoman atau dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas p-plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dalam artian bahwa asumsi normalitas untuk nilai residual dalam pengujian ini dapat terpenuhi.

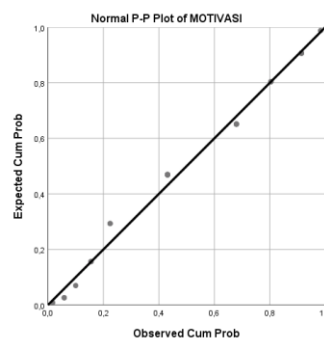
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Variabel Independensi



Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji P-Plot pada gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik hasil dari penggunaan variabel independensi (X2) bergerak mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dari itu, berdasarkan pedoman atau dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas p-plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dalam artian bahwa asumsi normalitas untuk nilai residual dalam pengujian ini dapat terpenuhi.

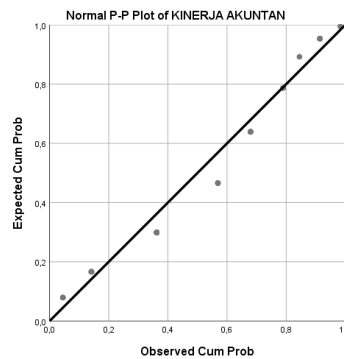
Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas Variabel Motivasi



Berdasarkan hasil uji P-Plot pada gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik hasil dari penggunaan variabel motivasi (X3) mengikuti dan bergerak tidak terlalu jauh dari garis diagonalnya. Maka dari itu, berdasarkan pedoman atau

dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas p-plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dalam artian bahwa asumsi normalitas untuk nilai residual dalam pengujian ini dapat terpenuhi.

Gambar 4.5
Hasil Uji Normalitas Variabel Kinerja Akuntan



Berdasarkan hasil uji P-Plot pada gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa titik-titik hasil dari penggunaan variabel independensi (X2) bergerak mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Maka dari itu, berdasarkan pedoman atau dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas p-plot dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dalam artian bahwa asumsi normalitas untuk nilai residual dalam pengujian ini dapat terpenuhi.

4.3.3. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Regresi adalah alat yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independent ke variabel dependen. Berikut merupakan hasil pengolahan data dengan

menggunakan program SPSS dapat diperoleh persamaan yang dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,593	3,970		-1,157	,256
	KOMPETENSI	,432	,168	,351	2,563	,015
	INDEPENDENSI	,316	,150	,296	2,099	,044
	MOTIVASI	,377	,149	,356	2,520	,017

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas, maka persamaan regresi yang di dapat dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = (4,593) + 0,432 X_1 + 0,316 X_2 + 0,377 X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$\alpha = -4.593$ merupakan konstanta ataupun keadaan saat variabel kinerja akuntan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kompetensi (X1), independensi (X2), dan motivasi (X3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja akuntan ini tidak mengalami pengaruh positif dan signifikan.

$\beta_1 =$ Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel kompetensi adalah 0,432, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan, berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel kompetensi

sebesar 0,432 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak diteliti pada penelitian ini.

β_2 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel independensi adalah 0,316, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan, berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel independensi sebesar 0,316 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak diteliti pada penelitian ini.

β_3 = Merupakan nilai koefisien dari regresi dari variabel motivasi adalah 0,377, yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja akuntan, berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel motivasi sebesar 0,377 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pada uji regresi diatas, maka variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja akuntan adalah 0,432, variabel motivasi dengan nilai 0,377 dan variabel independensi 0,316 yang paling terendah. Pada nilai tersebut dapat membuktikan bahwa variabel kompetensi dan motivasi pengaruhnya paling besar atau dominan mempengaruhi.

2) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan).
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan)

$$\text{Rumus} = T_{\text{tabel}} = t (a/2; n-k-1) = t (0,025 : 36-3-1) = 2,036$$

keterangan:

a = tingkat kepercayaan

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Berikut ini merupakan tabel dari uji t :

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,593	3,970		-1,157	,256
	KOMPETENSI	,432	,168	,351	2,563	,015
	INDEPENDENSI	,316	,150	,296	2,099	,044
	MOTIVASI	,377	,149	,356	2,520	,017

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.13 Diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pada uji analisis data pada variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja akuntan (Y) dengan nilai signifikan adalah sebesar $0,015 \leq 0,05$ dan nilai $T_{\text{hitung}} 2,563 \geq 2,036 T_{\text{tabel}}$. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan (Y).

2. Berdasarkan hasil pada uji analisis data pada variabel independensi (X2) terhadap kinerja akuntan (Y) dengan nilai signifikan adalah sebesar $0,044 \leq 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,099 \geq 2,036 T_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan (Y).
3. Berdasarkan hasil pada uji analisis data pada variabel motivasi (X3) terhadap kinerja akuntan (Y) dengan nilai signifikan adalah sebesar $0,017 \leq 0,05$ dan nilai $T_{hitung} 2,520 \geq 2,036 T_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima. Variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan (Y).

3) Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dapat dilakukan dengan bentuk perbandingan berikut ini:

Jika nilai $sig \leq 0,005$ maka hipotesis diterima

Jika nilai $sig \geq 0,005$ maka hipotesis ditolak

Selain itu uji simultan (Uji F) juga dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan berikut ini:

H_0 : Diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Berikut merupakan hasil dari uji simultan (Uji F):

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,700	3	24,233	7,251	,001 ^b
	Residual	106,939	32	3,342		
	Total	179,639	35			
a. Dependent Variable: KINERJA AKUNTAN						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI, INDEPENDENSI						

Sumber: Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel 4.15 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X1), independensi (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja akuntan (Y) dengan nilai signifikan $0,001 \leq 0,005$ dan nilai $F_{hitung} 7,251 \geq F_{tabel} 2,96$.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan program SPSS maka dapat diketahui bahwa ketiga variabel yang telah diteliti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan. Berikut ini hasil dari uji T yang telah dilakukan:

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Akuntan

Berdasarkan hasil dari analisis pada variabel kompetensi (X1) dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi yang telah digunakan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Dengan kompetensi yang baik maka kinerja seorang akuntan akan mampu mendukung kualitas pelaksanaan strategi pihak Bank Rakyat Indonesia (BRI) dalam mencapai benefit yang baik. Sebaliknya semakin buruk kompetensi yang dimiliki seorang akuntan maka akan berpengaruh buruk terhadap kinerja akuntan dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Hasil dari penelitian ini mendukung H1 yang menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,015 \leq 0,05$. Artinya semakin maksimal kompetensi yang dimiliki seorang akuntan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah dan Andi Kartika (2016), yang menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas audit. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Cesilia,dkk, (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Akuntan

Berdasarkan hasil dari analisis pada variabel Independensi (X2) dapat disimpulkan bahwa variabel independensi yang telah digunakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan (Y). Hal ini telah dibuktikan dengan nilai signifikan $0,044 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan akuntan dalam menjaga independensinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan maka kinerja yang dihasilkannya akan meningkat. Penelitian

ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Titin (2016), yang menunjukkan bahwa variabel independensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja auditor. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ella (2019), yang menyatakan bahwa independensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja auditor pada kantor akuntan publik.

Independensi merupakan salah satu karakteristik terpenting bagi seorang akuntan dan merupakan dasar dari prinsip integritas dan objektivitas dalam mengerjakan tugasnya. Berdasarkan dari berbagai pendapat mengenai independensi dapat disimpulkan bahwa independensi adalah sikap bebas dari pengaruh dan tekanan dari berbagai pihak dalam mengambil keputusan secara obyektif dan berdasarkan fakta yang ada.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan

Berdasarkan hasil dari analisis pada variabel motivasi (X3) dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi yang telah digunakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan (Y). Semakin baik motivasi yang dimiliki seorang akuntan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki seorang akuntan maka akan semakin buruk pula kinerja yang dihasilkannya terhadap Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang karena adanya rasa tidak nyaman tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil penelitian ini mendukung H3 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai signifikan $0,017 \leq 0,05$ dan $T_{hitung} 2,563 \geq T_{tabel} 2,036$. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan

oleh Hesti (2017) yang menyatakan bahwa pengaruh motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Rizky (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dikarenakan karyawan bagian akuntan sangat termotivasi dan antusias, tidak tergantung pada situasi dan kondisi apapun, dan tidak berharap akan adanya imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karena pekerjaan yang dilakukan semata-mata untuk mencapai tujuan bersama dari hasil pengendalian mutu.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah pada tujuan. Motivasi yang kuat dari perusahaan atau pemimpin akan mendorong semangat kerja karyawannya terkhusus di bagian akuntansi agar lebih tekun dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Panakkukang. Dengan kompetensi yang baik maka kinerja seorang akuntan akan mampu mendukung kualitas pelaksanaan strategi pihak Bank Rakyat Indonesia (BRI) dalam mencapai benefit yang baik..
- b. Variabel independensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Panakkukang. Semakin tinggi kemampuan akuntan dalam menjaga independensinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan maka kinerja yang dihasilkannya akan meningkat.
- c. Variabel motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Panakkukang. Semakin baik motivasi yang dimiliki seorang akuntan maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkannya. Sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki seorang akuntan maka akan semakin buruk pula kinerja yang dihasilkannya terhadap Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang

d. Secara bersama-sama variabel kompetensi, independensi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut :

- a. Dalam meningkatkan kualitas suatu perusahaan maka perusahaan harus pula memperhatikan kompetensi, independensi, dan motivasi yang dimiliki karyawannya. Terkhususnya PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser), Tbk Cabang Panakkukang.
- b. Untuk penelitian yang selanjutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik disarankan agar sebaiknya menggunakan responden cukup banyak. Karena pada penelitian ini responden yang digunakan masih tergolong masih sangat kurang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur dan Satria Tirtayasa (2018). Pengaruh budaya Organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*. Vol 1, No. 1
- Alwi, Muhammad (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz*. *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1.
- Andersen, William dan Chariri, Anis (2012) *Analisis Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dalam Memilih Profesi Sebagai Akuntan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP, UNIKA, UNNES, UNISSULA, UDINUS, UNISBANK, STIE TOTALWin dan Mahasiswa PPA UNDIP)*. Thesis, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Aprilyan, Lara Absara. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan Mahasiswa Akuntansi UNIKA)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Azaluddin, dan Sabri. (2020). *Kinerja Akuntan Dalam Melakukan Aktivitas Profesional Sebagai Auditor Internal*. *Jurnal Akuntansi Multi Dimensi* (Jamdi).
- Boxall, Peter, et., al., 2007. *The Oxford Handbook of Human Resource Management*. Oxford University Perss. New York, United States of America.
- Cesilia,K.A, Tewal, B, Tulung,J.E (2017) *Pengaruh disiplin kerja,perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Manado*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 426-434.
- Gaol, Jimmy, (2019). *A to Z Human Capital*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Handayani, Dewi. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Independensi, Workload, dan Spesialisasi, Auditor, Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP di Surakarta dan Yogyakarta)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Harddila,dkk (2022) *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Makassar Sulsel*. *Jurnal*. Vol 5. No.1.
- Hasibuan, H. Malayu SP, 2011. *Dasar-dasar perbankan*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Indah, Sari Putri (2019). *Pengaruh Etika dan Independensi Auditor Terhadap Opini Audit Dalam Persektif Islam*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Istiani, Hesti Catur, (2017) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi*. artikel. Prodi Akuntansi UPY
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan* (edisi 2). Salemba Empat.
- Lutfiansyah, dan Siti Aisyah Siregar. (2017). *Due Professional Care Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Motivasi Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Public (KAP)*. Laporan Akhir. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Arwan Prabu. (2018). Pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. Jurnal. Vol 5. No.2.
- Nurjanah, Irwanti Bunga dan Andi Kartika.(2016). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Etika, Pengalaman Auditor, Skeptisme Profesional Auditor, Objektivitas dan Integritas Terhadap Kualita Audit (Studi Pada Kantor AkuntanPublik Di semarang). Jurnal. Vol.5. No.2.
- Puspitasari, Eva, dkk. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Sarjana Akuntansi, Regulasi Pemerintah dan Etika Profesi Terhadap Kemampuan Srajana Akuntansi Untuk Bersaing Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal. Vol 8. No. 01.
- Putra, Jalasena. (2020). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Cabang Binjai* . Skripsi, Program Diploma III Akuntansi, Medan: Sumatera Utara Medan.
- Putritama,Afrida (2019). *Peluang dan Tantangan Profesi Akuntan di Era Big Data*. Jurnal Akuntansi Vol.7 No. 1.
- Rangkiti, Ella Rahmasari (2019). *Pengaruh Independensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik di Kota Medan*.Jurnal. Vol. 10.No.1.
- Rani, Falentina.K.G, dkk (2018). *Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada PT.Bank Mandiri (Peersero),Tbk Manado*. Jurnal Vol.13,No 03.
- Ramadhina Rizky (2018). *Analisis Paengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja*

Karyawan Bagian Akuntansi (Survey Pada Perusahaan Dagang Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Rayyani, Wa Ode, (2019). *Pengaruh Sikap Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderating (Studi Empiris Di Universitas Muhammdiyah Makassar)*. Jurnal Ilmiah AkMen. Vol 16. No 1. Hal 63-71.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella. J, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan – Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rosmida. (2019). *Transformasi Peran Akuntan dalam Era Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Era Society 5.0*. Jurnal Inovasi Bisnis.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung :Refika Aditama.

Stoner.Af. 2007. *Manajemen*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Prentallindo. Jakarta

Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.

Sumarna, Alfonsa Dian (2020). *Akuntan Dalam Industri 4.0:Studi Kasus Kantor Jasa Akuntan (KJA) Di Wilayah KepulauanRiau*. Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi; Vol. 11, No.2.

Sunjoyo, dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*, Bandung: Alfabeta


Supriyono (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Spencer, M., Lyle and Spencer, M., Signe .(1993). *Competence at Work Modelas for Superior Performance*.John Wily & Son, Inc. NewYork. United States of America.

Winardi. 2011. *Motivasi Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian

 **UNIVERSITAS BOSOWA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A. 345 /FEB/UNIBOS/IV/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth,
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Panakkukang
Di, -
Tempat

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Nurfadillah halid
NIM : 45 18 013 119
Program Studi : Akuntansi
No. Tlp/HP : 085 273 143 393


Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Kompetensi, Independensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 06 April 2022
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. H. A. Ariefuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH.
NIDN. 09 0707 7003

Tembusan :

1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Lampiran 2 : Surat Penelitian



PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk

KANTOR CABANG MAKASSAR PANAKKUKANG

Jalan Hertasning No 14 Makassar

Telepon : (0411)451911 - 459486

Facs. : (0411) 451913 Email : P0642@bri.co.id

Nomor : B. 311 -XII/KC/LOG/04/2022

Makassar, 08 April 2022

Lampiran : 1(satu) set

Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Universitas Bosowa

Di-

Makassar

Surat nomor 346/Feb/Unibos/IV/2022

Menunjuk surat tersebut di atas perihal Izin Penelitian Mahasiswa dengan data sebagai berikut :

Nama	: Nurfadillah Halid
Nomor Pokok	: 45 18 013 119
Jurusan	: Akuntansi
Judul Penelitian	: Pengaruh Kompetensi Independensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Akuntan pada Bank BRI Cabang Panakkukang

Dengan ini kami sampaikan bahwa prinsipnya kami dapat **Menyetujui** mahasiswa tersebut di atas untuk melaksanakan penelitian ilmiah pada Kanca BRI Makassar Panakkukang dan Unit Supervisi KC Panakkukang, selama hal tersebut tidak melanggar Undang-undang Perbankan yang berkaitan dengan kerahasiaan Bank.

Demikian, kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Makassar, 08 April 2022

PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.

KANTOR CABANG MAKASSAR PANAKKUKANG



Lampiran 3 : Kuisisioner Penelitian

A. Data Responden

Isilah data dibawah ini dengan meberikan tanda check (√) pada salah satu pilihan jawaban

Identitas Rsponden :

Nama :

Jabatan :

Jenis kelamin :

Pria

Wanita

Umur :

20-25

26-30

> 41

31-35

36-40

Tingkat Pendidikan :

SLTA

DIII

S1

S2

S3

Masa Kerja

< 2 TH

2-5 TH

6-10 TH

11-15 TH

16-20 TH

>20 TH

B. PETUNUJUK PENGISIAN :

1. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan dengan 5 Alternatif jawaban
2. Cara mengisi pernyataan dengan cara memberi tanda (√) pada kolom :
 - a. Bila responden menjawab sangat tidak setuju (STS) akan di beri skor 1
 - b. Bila responden menjawab tidak setuju (TS) akan diberi skor 2
 - c. Bila responden menjawab netral (N) diberi skor 3
 - d. Bila responden menjawab setuju (S) akan diberi skor 4
 - e. Bila responden menjawab sangat setuju (SS) akan diberi skor 5
3. Apabila Bapak/Ibu / Saudar/I merasa jawaban yang dipilih kurang tepat , maka dapat diperbaiki dengan memberikan tanda sama dengan (=) dengan tandaa centang (√) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian diberi tanda centang (√) pada jawaban tepat.

Contoh :

STS	TS	N	S	SS
1	2	3	4	5
√	√			

KOMPETENSI (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Kompetensi yang saudara miliki tidak berorientasi pada hasil, mampu mengelola kinerja, inisiatif, inofasi dan keahlian teknis dalam bidang yang saudara lakukan					
2	Kompetensi yang saudara miliki menjadikan saudara berorientasi pada pelayanan yang baik, kepedulian antara pribadi, serta penyelesaian konflik yang baik					
3	Saudara/i mengutamakan sikap kejujuran pengembangan diri, ketegasan, kualitas dalam pengambilan keputusan, serta berpikir secara analitis dan konseptual					
4	Saudara memiliki potensi dalam kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional					
5	Dalam kompetensi yang saudara/i miliki, saudara/i selalu memotivasi, memberdayakan, dan mampu mengembangkan orang lain					

INDEPENDENSI (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Pemeriksaan yang saya lakukan tidak bebas dari usaha-usaha manajerial (objek pemeriksaan)					
2	Pelaksanaan pemeriksaan yang saya lakukan harus bekerjasama dengan manajerial selama proses pemeriksaan					
3	Pemeriksaan yang saya lakukan tidak bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain untuk membatasi segala kegiatan pemeriksaan					
4	Pelaporan hasil audit yang saya laporkan harus bebas dari Bahasa atau istilah-istilah yang menimbulkan multitafsir					
5	Pelaporan yang saya lakukan tidak bebas dari kewajiban pihak lain untuk mempengaruhi fakta-fakta yang dilaporkan					
6	Pelaporan yang saya lakukan harus bebas					

dari usaha pihak tertentu untuk mempengaruhi pertimbangan pemeriksa terhadap isi laporan pemeriksaan					
--	--	--	--	--	--

MOTIVASI (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa pemberian kompensasi di BRI Cabang Panakkukang tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan sehingga tidak dapat menjamin kehidupan saya di hari tua					
2	Saya mendapatkan jaminan kesehatan dari kantor berupa asuransi kesehatan atau semacamnya					
3	Di BRI Cabang Panakkukang tidak pernah di adakan kegiatan-kegiatan untuk mempererat rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang					
4	Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan atas prestasi akuntan dalam bekerja					
5	Saya selalu tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja melalui workshop atau yang lainnya					

KINERJA AKUNTAN (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saudara merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saudara tidak berpikir praktis dan tidak pernah mencari tahu tentang tata kerja baru yang lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya tidak pernah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

4	Dengan pengetahuan yang saudara miliki, saudara dapat menguasai bidang kerja yang saudara kerjakan dengan hasil yang baik dan berkualitas					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saudara hasilkan tidak pernah sesuai dengan harapan perusahaan dan tidak pernah mencapai target perusahaan.					

Lampiran 4: TABULASI

VARIABEL KOMPETENSI (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	4	4	3	4	3	18
2	3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	4	4	18
4	3	3	3	3	3	15
5	5	3	3	4	4	19
6	4	4	3	4	3	18
7	3	3	3	4	4	17
8	3	2	3	3	3	14
9	4	3	4	3	3	17
10	3	3	4	3	3	16
11	4	4	4	4	3	19
12	2	3	3	3	3	14
13	4	4	4	5	4	21
14	3	3	4	3	3	16
15	4	4	4	4	5	21
16	3	3	3	3	4	16
17	4	4	3	4	4	19
18	3	4	3	3	4	17
19	3	4	4	3	4	18
20	3	3	3	4	4	17
21	4	4	4	4	4	20
22	3	3	4	4	4	18
23	3	4	4	3	4	18
24	4	3	3	3	3	16
25	3	3	4	3	3	16
26	3	3	4	3	3	16
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	3	4	18
29	3	4	4	4	3	18
30	3	3	2	3	3	14
31	4	3	4	3	4	18
32	4	3	4	3	4	18
33	3	4	4	3	5	19
34	3	4	3	3	3	16
35	4	4	4	4	4	20
36	3	4	4	3	2	16

VARIABEL INDEPENDENSI (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL X2
1	3	3	2	2	3	2	15
2	3	3	2	3	4	3	18
3	3	2	3	2	2	2	14
4	2	3	3	3	3	3	17
5	2	3	2	2	3	3	15
6	2	2	2	3	3	2	14
7	2	2	2	3	3	2	14
8	2	2	2	3	2	2	13
9	3	3	3	2	2	3	16
10	3	3	3	4	3	4	20
11	2	3	2	2	3	3	15
12	2	2	2	3	2	3	14
13	3	3	3	2	3	3	17
14	3	3	3	3	3	4	19
15	2	3	3	3	3	2	16
16	2	3	2	3	2	3	15
17	2	3	2	2	3	3	15
18	2	3	3	3	3	3	17
19	3	3	3	2	3	3	17
20	3	3	3	4	3	4	20
21	3	3	2	3	3	4	18
22	3	3	3	2	2	3	16
23	2	2	2	2	2	2	12
24	2	2	2	3	3	3	15
25	3	3	3	2	2	3	16
26	3	3	3	3	3	4	19
27	2	3	3	2	3	2	15
28	2	3	2	2	3	3	15
29	2	2	2	2	2	2	12
30	3	3	3	2	2	3	16
31	3	3	3	2	3	3	17
32	5	5	5	5	5	5	13
33	2	3	2	3	3	3	16
34	3	3	3	2	2	3	16
35	2	3	2	2	3	3	15
36	2	2	1	2	2	2	11

VARIABEL MOTIVASI (X3)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL X3
1	3	3	3	3	2	14
2	3	3	3	4	3	16
3	2	2	3	4	3	14
4	2	3	2	4	3	14
5	2	2	4	3	3	14
6	2	2	3	3	4	14
7	3	2	2	2	3	12
8	3	2	3	2	4	14
9	3	3	3	3	3	15
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	2	1	2	9
12	2	2	3	4	3	14
13	3	3	4	4	3	17
14	4	3	4	4	4	19
15	2	2	3	3	4	14
16	3	3	3	4	4	17
17	2	3	2	4	3	14
18	3	3	4	3	3	16
19	3	3	2	2	4	14
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	4	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	2	2	2	2	2	10
24	3	3	2	2	3	13
25	3	2	3	2	3	13
26	3	2	2	2	3	12
27	3	3	3	4	4	17
28	3	3	4	3	3	16
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	4	16
32	2	3	2	4	3	14
33	3	2	2	2	2	11
34	2	3	4	2	3	14
35	2	3	2	4	3	14
36	3	2	2	3	2	12

VARIABEL KINERJA AKUNTAN (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL Y	
1		3	3	4	3	4	17
2		4	3	3	3	4	17
3		3	3	2	3	3	14
4		3	2	2	2	2	11
5		3	3	2	2	3	13
6		3	2	2	3	2	12
7		3	2	2	2	3	12
8		2	2	3	3	2	12
9		3	3	4	3	3	16
10		2	3	4	2	3	14
11		3	2	2	3	2	12
12		3	3	2	2	2	12
13		3	3	3	4	4	17
14		3	3	3	3	3	15
15		3	3	3	3	3	15
16		3	2	3	2	3	13
17		3	2	2	3	2	12
18		3	2	2	3	3	13
19		2	2	2	3	2	11
20		3	2	3	3	3	14
21		3	3	3	3	3	15
22		3	2	2	2	2	11
23		2	2	2	2	2	10
24		2	2	2	2	2	10
25		3	2	2	3	2	12
26		3	3	2	2	2	12
27		4	3	3	3	4	17
28		3	2	2	3	2	12
29		3	2	2	2	2	11
30		2	3	4	3	2	14
31		2	4	3	2	3	14
32		3	2	2	3	2	12
33		3	3	2	2	2	12
34		2	3	3	2	2	12
35		3	4	4	4	4	19
36		2	2	2	2	2	10

LAMPIRAN HASIL DOKUMENTASI



