

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL
TERHADAP AKUNTANSI KEPERILAKUAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG
MAKASSAR**

Diajukan Oleh :

FITRIANI

45.15.013.033



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial
: Terhadap Akuntansi Keperilakuan Pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Makassar.

Nama Mahasiswa : Fitriani

Stambuk/NIM : 45.15.013.033

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Tempat Penelitian : BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

Telah Disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhtar Sapri, SE, MM, M.KES

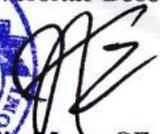

Dr.H.A.Arifuddin Mane,SE.M.Si. SH.MH

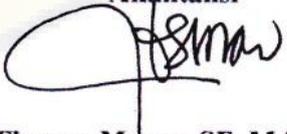
Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Akuntansi**


Dr. H.A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Dr. Firman Menne.,SE.,M.Si.,Ak.,Ca

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINAL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FITRIANI
Nim : 45 15 013 033
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial
Terhadap Akuntansi Keperilakuan Pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Makassar

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

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

Makassar, 8.10.2019

Mahasiswa yang bersangkutan



FITRIANI

**Influence of financial and nonfinancial compensation to accounting behavioural
at BPJS Employment of Makassar Branch**

By

Fitriani

Accounting Program

Faculty of Economics and Business

University of Bosowa Makassar

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial and nonfinancial compensation on accounting behavior. (guided by Dr. Muhtar Sapiri, SE, MM, M.KES as mentors I and Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE. M.Si. SH. MH as mentor II).

The sample in this study amounted to 41 respondents were distributed to the employees of BPJS Employment of Makassar branch. Data analysis methods used are quantitative analyzes using the validity test, reliability test, test for normality, the assumption of classical test, hypothesis test, and multiple linear regression analysis.

The results of studies using multiple linear regression analysis is financial compensation has a positive and significant effect on accounting behaviour at BPJS Employment of Makassar branch, nonfinancial compensation and a significant positive effect on accounting behaviour at BPJS Employment of Makassar branch, financial and nonfinancial compensation simultaneously positive and significant effect on accounting behaviour at BPJS Employment of Makassar branch.

Keywords: Financial Compensation, Nonfinancial Compensation, Accounting Behavior

**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Akuntansi
Keperilakuan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar**

Oleh

Fitriani

Prodi Akuntansi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap akuntansi Keperilakuan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. (dibimbing oleh Dr. Muhtar Sapiri, SE, MM, M.KES sebagai pembimbing I dan Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE. M.Si. SH. MH sebagai pembimbing II).

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 responden yang disebar kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda adalah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntansi Keperilakuan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar, kompensasi nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntansi Keperilakuan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar, kompensasi finansial dan nonfinansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntansi Keperilakuan BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, Akuntansi Keperilakuan

KATA PENGANTAR



Sesungguhnya hanya kepada-Nya lah kita menyembah dan hanya kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, maka selayaknya syair indah nan santunan berupa puji dan syukur yang setinggi-tinginya kepada Allah SWT, karena atas kuasa-Nya lah sehingga kita diberikan nikmat akal yang menjadikan manusia sebagai makhluk yang paling sempurna.

Salam dan taslim senantiasa kita curahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabanya yang telah melakukan perubahan besar dalam peradaban umat manusia.

Berkat hidayah Allah SWT dan syafaat Muhammad SAW penulis akhirnya berhasil merampungkan Proses penyusunan skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP AKUNTANSI Keperilakuan PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG MAKASSAR”**

Selama proses penyusunan skripsi ini, berbagai macam kendala yang kadang menghambat dan menghalang penulis, baik secara materi maupun non materi dalam penyusunan ini. Sehingga tanpa bantuan dari berbagai pihak maka skripsi ini pasti belum tersusun seperti sekarang ini.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tinginya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. H. Agus & Hj. Sakinah, kedua orang tuaku yang telah mengasuh, mendidik, memberikan doa dan senantiasa memberikan dukungan baik secara moral maupun materi.
2. Faisal, dan Fadillah, saudara yang selalu mendukung segala langkah kehidupan sehingga sampai pada saat sekarang ini.
3. Keluarga besar yang ada di Kota Makassar yang senantiasa mendukung dan memberikan doa kepada penulis sehingga mampu sampai pada titik ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. M. Saleh Pallu M.Eng. selaku Rektor Universitas Bosowa yang telah menyediakan sarana dan fasilitas selama penulis menempuh proses pendidikan.
5. Ayahanda Dr. Muhtar Sapiri, SE, MM, M.KES selaku pembimbing I dan Ayahanda Dr. H.A.Arifuddin Mane, SE. M.Si. SH. MH selaku Pembimbing II yang tulus dan sabar bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Bapak Dr. H. Andi Arifuddin Mane, SE., M.Si. ,SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
7. Ayahanda Dr.Firman Menne, SE., M.Si, Ak., CA selaku Ketua Prodi Akuntansi Serta Staf Para dosen Fakultas Ekonomi yang telah membagikan ilmunya kepada peneliti.
8. Saudara/saudari seperjuangan saya selama menuntut ilmu baik dalam bidang akademik maupun non akademik serta seluruh teman-teman mahasiswa Fakultas Ekonomi yang tak sempat saya tulis namanya satu persatu, kalian luar biasa.

9. Saudara Andy Fariansyah yang senantiasa memberi semangat serta membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
10. Saudara tak sedarah sampai titik akhir penulisan skripsi Aisyah Daling, Irma, dan Agung Azis yang senantiasa membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman “*puri squad*”; Agung, Cipta, Muflih, Ica yang selalu bertingkah konyol dan agak miring otaknya, serta Muci yang selalu *terbully* kapanpun dan dimanapun.
12. Teman-teman saudara tak sedarah kelas Akuntansi-B yang selalu memberi semangat. Kalian sangat luar biasa.
13. Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar beserta staf- stafnya yang bersedia memberikan izin untuk melakukan kegiatan penelitian serta informasi dan data-data yang berhubungan dengan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat senang menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun. Akhir kata, peneliti mengharapkan semoga Skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Makassar, 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kerangka Teori	12
2.1.1 Definisi Kompensasi	12
2.1.2 Klasifikasi Kompensasi	12
2.1.3 Fungsi dan Tujuan Kompensasi	14
2.1.4 Sistem dan Kebijakan Kompensasi	18
2.1.5 Teori Reinforcement (penguatan)	19
2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi .	20
2.1.7 Teori Ubah Insentif	21
2.1.8 Definisi dan Teori Akuntansi Keperilakuan	23
2.1.9 Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan	24

2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Pikir	28
2.4 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.2.1 Populasi Penelitian	30
3.2.2 Sampel Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	32
3.5 Instrumen Penelitian.....	32
3.6 Metode Analisis Data	33
3.7 Definisi Operasional.....	38
3.7.1 Variabel Independen	38
3.7.2 Variabel Dependen	39
3.8 Jadwal Penelitian.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan	42
4.1.2 Visi dan Misi	45
4.1.3 Struktur Organisasi	46

4.1.4 Job Description	48
4.1.5 Karakteristik Responden	65
4.2 Deskriptif Data.....	71
4.2.1 Uji Statistik Deskriptif	71
4.2.2 Uji Kualitas Data	72
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	76
4.2.4 Uji Hipotesis	79
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Oleh karena itu dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan mempertahankan hidup. Untuk melakukan hal tersebut, perlu adanya suatu rancangan strategik. Peran seorang akuntansi dalam perusahaan sangat diperlukan. Karyawan bagian akuntansi akan membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dalam persaingan global informasi merupakan factor penting yang akan membantu dalam persaingan. Informasi disini bisa berupa keuangan maupun non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk menilai kinerja perusahaan tersebut. Sehingga kinerja karyawan bagian akuntansi sangat penting bagi perusahaan, jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan bagian akuntansi cenderung mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan

dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi dan karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan perilaku karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Perkembangan perekonomian di Indonesia dewasa ini telah memasuki era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan

perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan keunggulan produk dan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan aset yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu bagian yang terlibat dan memegang peranan penting dalam perkembangan kemajuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uangcuti dan lain-lain. Adapun yang dimaksud dengan upah berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan dari pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Akuntansi keprilakuan merupakan bidang yang relatif baru dibandingkan dengan ilmu akuntansi lainnya. Penelitian dengan bidang ilmu Akuntansi lainnya. Penelitian tentang hal-hal terkait dengan Akuntansi Keprilakuan suatu penelitian

yang cukup menarik untuk dilakukan. Penelitian aspek keprilakuan akan memberikan manfaat antara lain menyediakan informasi yang bermanfaat bagi Accounting regulator dan meningkatkan efisiensi bagi orang-orang yang mempelajari bidang akuntansi.

Ada dua aspek yang perlu digaris bawahi dalam behavioral accounting research, yaitu behavioral (keprilakuan) dan Akuntansi. Behavioral accounting research menurut Hofstede dan Kinerd (1970) seperti dikutip oleh Godfrey, et al. (2010 : 446) adalah "*the study of behavior of accountants or the behavior of non-accountants as they are influenced by accounting functions and reports.*" Yaitu penelitian keprilakuan berusaha mendalami perilaku dari akuntan maupun perilaku dari non akuntan yang dipengaruhi oleh fungsi dan informasi akuntansi. Akuntansi juga bisa dimaksudkan suatu disiplin jasa yang berfungsi menyediakan informasi yang relevan dan tepat waktu terkait dengan kegiatan keuangan suatu entitas (bisnis maupun non bisnis) untuk membantu pengguna internal maupun eksternal dalam membuat keputusan ekonomis.

Akuntansi dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu Akuntansi Keuangan (financial accounting) dan akuntansi manajemen (managerial accounting). Akuntansi keuangan lebih bertujuan untuk menyajikan informasi bagi pengguna eksternal dibandingkan dengan akuntansi manajemen. Oleh karena itu untuk penyiapan informasi tersebut diperlukan suatu standar yang berlaku umum yang disebut dengan *generally accepted accounting principle* atau pada saat ini kita kenal dengan *international financial reporting standards* (IFRS) yang disiapkan dewan standar bagian dari *accounting regulator*.

Behaviora science adalah “*human side*” of *social science*. Ilmu keprilakuan ini tidak terlepas dari disiplin ilmu psikologi, teori organisasi, ilmu politik dan antropologi. Ditinjau dengan sudut pandang teori akuntansi Behavioral Accounting Research (BAR) merupakan bagian dari positive research yaitu penelitian yang bertujuan untuk menemukan fakta. Namun BAR berbeda dibandingkan dengan penelitian positive lainnya seperti penelitian terkait agency theory dan penelitian pasar modal.

Akuntansi keprilakuan (Behavioral Accounting) juga merupakan bagian dari disiplin akuntansi yang mempelajari tentang hubungan antara perilaku manusia dan system akuntansi, serta dimensi dari organisasi dimana manusia dan system akuntansi tersebut berada. Jadi, terdapat tiga pilar utama Akuntansi Keprilakuan yaitu : perilaku manusia, akuntansi, dan organisasi. Untuk itulah maka sering dikatakan pula bahwa Akuntansi Keprilakuan merupakan bidang studi yang mempelajari aspek manusia dari akuntansi (human factors of accounting). Dalam perkembangan selanjutnya bahkan diperluas lagi sampai bagaimana akuntansi dan masyarakat saling mempengaruhi, sehingga aspek social dari Akuntansi (social aspect of accounting) juga sering dimasukkan sebagai bagian dari Akuntansi Keprilakuan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian ko mpensi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji,

tunjangan, bonus, dan komisi. Dan untuk kompensasi non-finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang dan tanggungjawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Kompensasi karyawan, sering kali satu dari biaya operasi terbesar dari suatu bisnis adalah gaji dan upah karyawan. Skousen, dkk (2001:433) juga menyatakan bahwa masalah kompensasi karyawan adalah hal yang penting untuk setiap bisnis. Perusahaan tidak hanya khawatir tentang gaji sekarang, tetapi juga kompensasi karyawan yang dibayar dimasa datang. Selanjutnya, pajak dan bunga yang mempengaruhi setiap perusahaan.

Beberapa cara mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada pegawai menyangkut berbagai bentuk, diantaranya dengan cara memberi motivasi langsung tertuju pada masing-masing individu.

Cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijaksanaan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidupnya. Setiap individu dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain

berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen : pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan perilaku baik serta kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Sangat penting untuk menciptakan suatu hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan pimpinan. Bila hubungan terjalin baik maka akan mudah mencapai tujuan suatu perusahaan.

Bagaimana agar tercipta hubungan kerjasama yang harmonis? Tentunya kedua pihak harus saling mengerti tentang kepentingan dan kebutuhan masing - masing dalam suatu perusahaan. Kebutuhan karyawan akan terpenuhi melalui

pekerjaannya. Dan melalui pekerjaan yang dilakukan tentunya karyawan berharap mendapatkan kompensasi yang setimpal atas kontribusinya bagi perusahaan. Kompensasi non finansial berupa pujian dan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan dalam bentuk finansial berupa gaji/upah, insentif, tunjangan, bonus. Alasan dipilihnya perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar karena perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar berperan cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja serta perusahaan yang memiliki pembagian struktur organisasi yang jelas dalam kegiatan perusahaan seperti kegiatan keuangan, kegiatan pemasaran, kegiatan pelayanan dan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang profesional sehingga dengan pemberian kompensasi finansial maupun nonfinansial yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Didalam upaya meningkatkan perilaku baik serta kinerja karyawan, usaha yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik finansial maupun

non-finansial yang diberikan pada karyawan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus selalu dikembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan SDM dapat meningkatkan perilaku serta kinerja karyawan terkhusus pada bidang akuntansi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik memilih judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Akuntansi Keperilakuan”**

Adapun data awal yang didapat penulis pada tempat penelitian berupa daftar nama karyawan, antara lain :

Tabel 1.1
Data Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar
Per 22 Maret 2019

No.	Jabatan	Rata-rata Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	Kepala Kantor	S1	1 orang
2	Penata madya keuangan	S1	5 orang
3	Penata madya pemasaran	S1	8 orang
4	Penata madya pelayanan	S1	4 orang
5	Penata madya SDM	S1	2 orang
6	Sekretaris	D3	2 orang
7	Customer Service	S1	5 orang
8	Relationship officer	S1	7 orang
9	Marketing officer	S1	4 orang
10	Petugas Pemeriksa Cabang	S1	3 orang
Jumlah			41 orang

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat merumuskan beberapa masalah yaitu sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keperilakuan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar?
2. Apakah kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keperilakuan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keperilakuan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar?

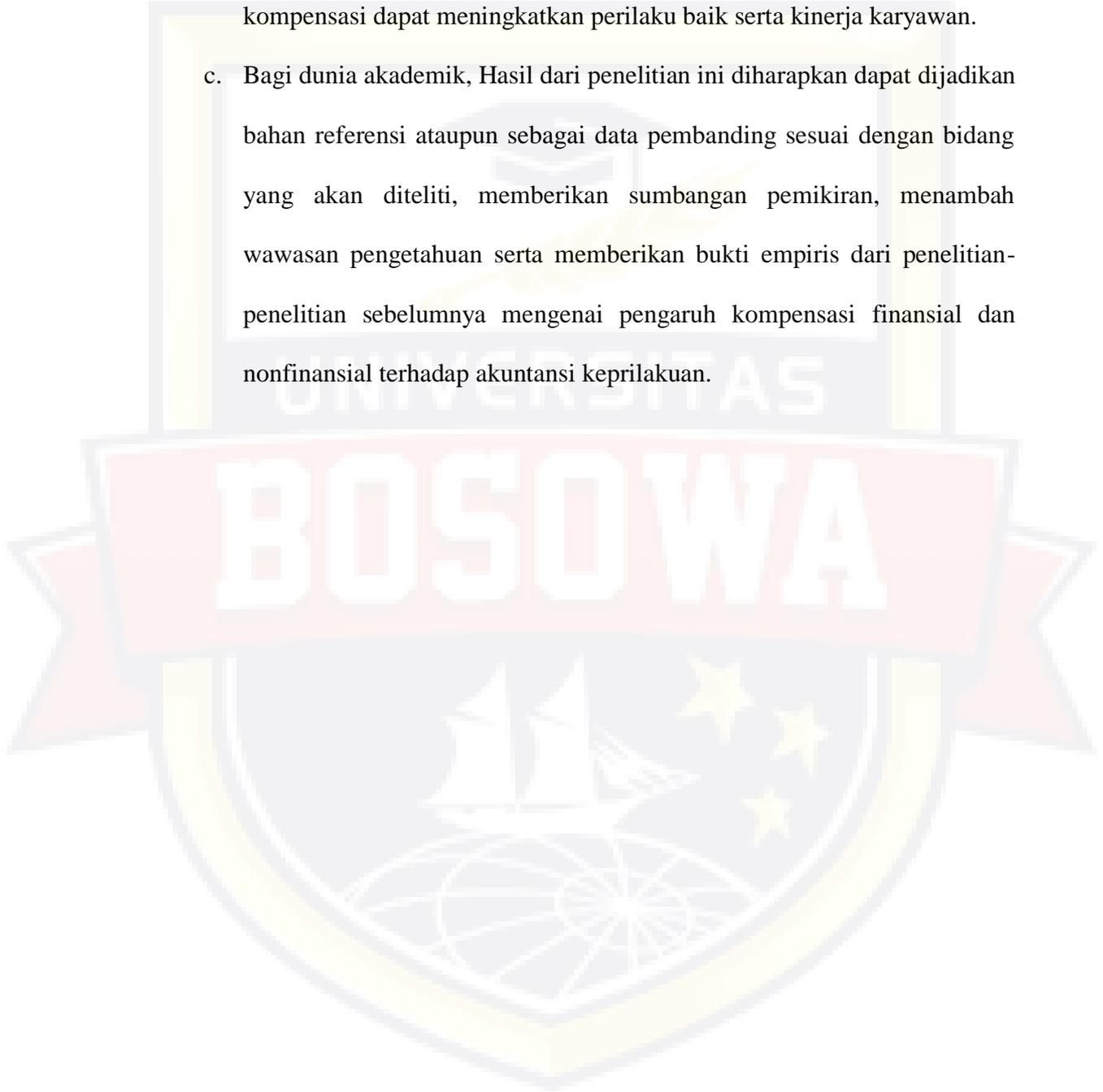
1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh secara signifikan dan berhubungan positif terhadap perilaku karyawan serta kinerja karyawan pada bagian akuntansi

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada diperusahaan mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap akuntansi keperilakuan.

- b. Bagi perusahaan, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan program kompensasi dapat meningkatkan perilaku baik serta kinerja karyawan.
- c. Bagi dunia akademik, Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap akuntansi keprilakuan.



UNIVERSITAS
BOSOWA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

Dalam penelitian ini yang dibahas adalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap akuntansi keprilakuan. Sebelum membahas lebih lanjut kita harus mengetahui terlebih dahulu landasan teoritis tentang kompensasi dan akuntansi keprilakuan.

2.1.1 Definisi Kompensasi

Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Werther dan Davis dalam Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa :

Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation. (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja berikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

2.1.2 Klasifikasi Kompensasi

Kompensasi dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Mondy (2008:4-5) Mengklasifikasikan kompensasi menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial sebagai berikut :

Kompensasi finansial seperti :

1. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.

2. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial, tunjangan pengangguran, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun, rancangan opsi saham karyawan, tunjangan pengangguran, tambahan, layanan karyawan, bayaran premium dan program manfaat.

Sedangkan kompensasi nonfinansial ialah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja, seperti :

1. Pekerjaan meliputi variasi keterampilan, indentitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, umpan balik.
2. Lingkungan kerja meliputi kebijakan yang baik, manajer yang berkemampuan, karyawan yang berkompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang pantas, kondisi kerja. Dan fleksibilitas tempat kerja misalnya waktu yang fleksibel, minggu kerja dipadatkan, pembagian jabatan, bekerja dari rumah, kerja paruh-waktu, lebih banyak kerja lebih sedikit jam.

Mulyadi (2001:419-420) mengklasifikasikan penghargaan sebagai berikut :

1. Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung

jawab, pengayaan pekerjaan (job enrichment) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik.

2. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

2.1.3 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

a. Fungsi Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006:188) adalah :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum pemberian manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Schuler dan Jackson (1999) menyatakan bahwa melalui kompensasi dapat digunakan untuk (a) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi.(b) mempertahankan pegawai yang baik. (c) meraih keunggulan kompetitif. (d) memotivasi pegawai dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi. (e) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.(f) memudahkan sasaran strategis.(g) mengokohkan dan menentukan struktur.

Bagaimana kemudian kaitan manajemen yang efektif dengan pemberian kompensasi, Purnomo (2003, pp.33-34) menjelaskannya sebagai berikut :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas, kompensasi yang menjanjikan akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para pencari kerja. Tingkat pembayar harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja, karena para manajer organisasi akan berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas sesuai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada, para pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.
3. Menjamin keadilan, manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal

menyatakan bahwa kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif suatu pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama, sedangkan keadilan eksternal berarti bahwa kompensasi terhadap pegawai merupakan sesuatu yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa yang akan datang, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku- perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya, sistem kompensasi yang rasional akan membantu organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, maka bisa jadi pekerja akan dibayar di bawah atau di atas nilai standar.

Berdasarkan penjelasan diatas tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat pegawai yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran

strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) adalah :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

6. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan – peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.4 Sistem dan Kebijakan Kompensasi

a. Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan menurut Hasibuan (2008:123-125) adalah :

1. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem Hasil Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
3. Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

b. Kebijakan Kompensasi

Hasibuan (2008:126) menyatakan bahwa :

Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Susunan kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

2.1.5 Teori Reinforcement (Penguatan)

Teori penguatan atau *reinforcement theory of motivation* dikemukakan oleh B. F. Skinner (1904-1990) dan rekan-rekannya. Pandangan mereka menyatakan bahwa perilaku individu merupakan fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya (rangsangan – respons — konsekuensi). Teori ini didasarkan atas semacam hukum pengaruh dimana tingkah laku dengan konsekuensi positif cenderung untuk diulang, sementara tingkah laku dengan konsekuensi negatif cenderung untuk tidak diulang.

Teori ini berfokus sepenuhnya pada apa yang terjadi pada seorang individu ketika ia bertindak. Teori ini adalah alat yang kuat untuk menganalisis mekanisme pengendalian untuk perilaku individu. Namun, tidak fokus pada penyebab perilaku individu. Menurut Skinner, lingkungan eksternal organisasi harus dirancang secara efektif dan positif sehingga dapat memotivasi karyawan.

Menurut management study guide, manajer menggunakan metode berikut untuk mengendalikan perilaku karyawan:

a. Penguatan Positif

Ini berarti ada pemberian tanggapan positif ketika seorang individu menunjukkan perilaku positif yang dibutuhkan. Misalnya memuji karyawan untuk datang lebih awal. Ini akan meningkatkan kemungkinan perilaku yang akan terjadi lagi. Reward adalah positif untuk memperkuat, tapi belum tentu demikian, jika dan hanya jika perilaku karyawan membaik, hadiah dapat dikatakan sebagai dorongan yang positif. Penguatan positif merangsang terjadinya perilaku.

b. Penguatan Negatif

Ini berarti menghargai karyawan dengan menghapus konsekuensi negatif/tidak diinginkan. Baik penguatan positif dan negatif dapat digunakan untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan/diperlukan.

2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Budiyanto (2013) :

- a. Kebenaran dan keadilan, kompensasi harus berdasarkan pada kondisi riil yang telah dikerjakan oleh pegawai, artinya disesuaikan dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan pegawai di organisasi.
- b. Kemampuan organisasi keuangan untuk memberi kompensasi baik berupa finansial dan nonfinansial, disesuaikan dengan dana yang tersedia.

- c. Serikat kerja, karyawan yang tergabung dalam suatu serikat, dapat mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan kompensasi, karena serikat karyawan merupakan simbol kekuatan perbaikan nasibnya.
- d. Produktivitas pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja, sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi
- e. Biaya hidup, penyesuaian besarnya kompensasi dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari mendapatkan perhatian dalam penetapan kompensasi.
- f. Intervensi pemerintahan untuk menentukan besarnya kompensasi.

2.1.7 Teori Upah Insentif

Teori upah insentif menurut Hasibuan (2008:129-133) adalah

a. Piece Rate

1. Upah per potong proporsional.

Upah per potong proporsional dibayar berdasarkan produktivitas pekerja dikalikan tarif upah per potong yang didapat dari penyelidikan waktu untuk menentukan waktu standarnya. Ini dimaksudkan untuk melindungi karyawan yang kurang mampu berprestasi.

2. Upah per potong taylor.

Upah per potong taylor digunakan dengan cara mengatur tarif yang berbeda untuk karyawan yang produktivitasnya tinggi dengan yang produktivitasnya rendah. Mereka yang

produktivitasnya tinggi ketika outputnya mencapai rata-rata (standar) atau lebih, akan menerima upah per potong lebih besar daripada karyawan yang bekerja dibawah rata-rata. Perbedaan upah ini dimaksudkan untuk memacu karyawan agar bisa bekerja minimal sesuai dengan standar.

3. Upah per potong kelompok

Cara menentukan upah per potong kelompok adalah dengan menentukan standar untuk kelompok. Mereka yang berada diatas standar kelompoknya akan dibayar sebanyak unit yang dihasilkan dikalikan dengan tarif, sedangkan yang berada dibawah standar akan dibayar sebesar jam kerja dikalikan dengan tariff per jamnya.

b. Time Bonuses

Time bonuses dibagi menjadi dua, yaitu premi berdasarkan waktu yang dihemat dan premi berdasarkan waktu pengerjaan.

Premi berdasarkan waktu yang dihemat meliputi :

- a. Halsey plan Pada halsey plan, presentase premi yang diberikan adalah 50% dari waktu yang hemat, dengan anggapan bahwa tidak ada standar kerja yang akurat sekali.
- b. 100% time premium plan Pada 100% time premium plan, persentase premi yang diberikan adalah 75%

Premi berdasarkan waktu pengerjaan meliputi :

- a. Rowan plan Pada rowan plan, premi yang didapat adalah dari selisih antara hasil aktual dibagi dengan hasil aktual dikalikan jam kerja dan upah.
- b. Emerson plan Pada cara ini, perusahaan membuat tabel indeks efisiensi sesuai dengan kebijakan perusahaan. Misalnya tabel indeks efisiensi adalah:

2.1.8 Definisi dan Teori Akuntansi keprilakuan

Akuntansi keprilakuan merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mengkaji hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, serta dimensi keprilakuan dari organisasi di mana manusia dan sistem akuntansi itu berada dan diakui keberadaannya. Dengan demikian, definisi akuntansi keprilakuan adalah suatu studi tentang perilaku akuntan atau non-akuntan yang dipengaruhi oleh fungsi-fungsi akuntansi dan pelaporan. Akuntansi keprilakuan menekankan pada pertimbangan dan pengambilan keputusan akuntan dan auditor, pengaruh dari fungsi akuntansi (misalnya partisipasi penganggaran, keketatan anggaran, dan karakter sistem informasi) dan fungsi auditing terhadap perilaku, misalnya pertimbangan (judgment) dan pengambilan keputusan auditor dan kualitas pertimbangan dan keputusan auditor, dan pengaruh dari keluaran dari fungsi-fungsi akuntansi berupa laporan keuangan terhadap pertimbangan pemakai dan pengambilan keputusan.

Akuntansi adalah informasi, atau lebih tepatnya sistem informasi akuntansi. Keberhasilan suatu sistem informasi akuntansi tidak lepas dari perilaku manusia selaku pemakai dan yang memberikan responnya. Perkembangan

akuntansi pun tak lepas dari perilaku. Mendesaknya kebutuhan akuntansi dan pentingnya peranan manusia (akuntan dan auditor) dalam bidang akuntansi, maka dengan mengadopsi bidang-bidang ilmu lainnya, seperti ilmu psikologi khususnya psikologi kognitif, antropologi dan sosial, lahirlah akuntansi keperilakuan. Banyak bukti empiris yang dihasilkan oleh para peneliti yang ikut memperkuat bidang akuntansi keperilakuan. Dua jurnal terkenal, yaitu *Behavioral Research in Accounting (BRIA)* dan *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, sangat mempengaruhi perkembangan akuntansi keperilakuan sampai saat ini.

Akuntansi keperilakuan merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antara perilaku manusia dengan sistem informasi akuntansi. Istilah sistem informasi akuntansi yang dimaksud di sini dalam arti luas meliputi seluruh desain alat pengendalian manajemen yang meliputi sistem pengendalian, sistem penganggaran, desain akuntansi pertanggungjawaban, desain organisasi seperti desentralisasi atau sentralisasi, desain kolektibilitas biaya, penilaian kinerja, serta laporan keuangan

Hidayati (2002) menjelaskan landasan teori akuntansi keperilakuan yaitu bagian dari ilmu keperilakuan (behavior science), teori-teori akuntansi keperilakuan dikembangkan dari riset empiris atas perilaku manusia dalam organisasi. Dengan demikian, peranan riset dalam pengembangan ilmu itu sendiri tidak diragukan lagi.

2.1.9 Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan

- a. Mempelajari pengaruh antara perilaku manusia terhadap konstruksi, bangunan, dan penggunaan sistem informasi yang diterapkan dalam

perusahaan dan organisasi, yang berarti bagaimana sikap dan gaya kepemimpinan manajemen mempengaruhi sifat pengendalian akuntansi dan desain organisasi; apakah desain sistem pengendalian akuntansi bisa diterapkan secara universal atau tidak.

- b. Mempelajari pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap perilaku manusia, yang berarti bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi kinerja, motivasi, produktivitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja dan kerja sama.
- c. Metode untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku manusia dan strategi untuk mengubahnya, yang berarti bagaimana sistem akuntansi dapat dipergunakan untuk mempengaruhi perilaku, dan bagaimana mengatasi resistensi itu. Disini muncul istilah *freezing* (membekukan) dan *unfreezing* (mencairkan). Contohnya perubahan sistem. Perubahan sistem bukanlah sesuatu yang mudah, tetapi perlu upaya untuk sampai pada aplikasi sistem itu sendiri karena bisa jadi ada resistensi di situ.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh kompensasi finansial terhadap akuntansi keprilakuan

Hasil penelitian Putrayasa (2014) yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan motivasi kerja. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil 0,375 atau 37%. setiap kali ada peningkatan kompensasi 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 25%. Penelitian lain oleh Samudra (2013) diperoleh bahwa kompensasi finansial yang termasuk didalamnya adalah

kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. hasilnya bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan.

Bagi karyawan, kompensasi finansial adalah imbalan yang wajib diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang sudah dilakukan. Rivai (2004:356) kompensasi finansial merupakan kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Dari hasil penelitian yang didapatkan maka peningkatan kinerja karyawan bisa melalui kompensasi finansial. Hal ini yang menjadi dasar bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi finansial secara layak dan adil yang mengacu pada asas pemberian kompensasi dan menganut pada standart yang sudah ditetapkan oleh pemerintah ataupun memperhatikan standar perusahaan lain sehingga peningkatan kinerja karyawan akan mengikuti. hasil penelitian yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa kompensasi finansial berpengaruh secara positif tetapi tidak dominan dibandingkan dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini.

2.2.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan

Penelitian lain Putrayasa (2014) memperoleh hasil pengaruh kompensasi nonfinansial (X1) Akuntansi Keprilakuan (Y) sebesar 0,254 atau 25%. Setiap kali ada peningkatan kompensasi non finansial 1% maka kinerja karyawan akan meningkat yang berarti bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi non finansial yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dari dua hasil penelitian tersebut didapatkan kesimpulan bahwa setiap peningkatan pemberian kompensasi non finansial akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal

ini membuktikan kompensasi nonfinansial akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena untuk menuju kepada tujuan perusahaan secara efektif dan efisien maka kompensasi secara adil dan layak harus diberikan Simamora (2006:451). ini merupakan prinsip dari pemberian kompensasi yang berdampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi non finansial yang diantaranya lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri sangat erat kaitanya dengan proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan yang pada hakikatnya adalah pemenuhan kebutuhan selama proses bekerja harus dipenuhi sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku.

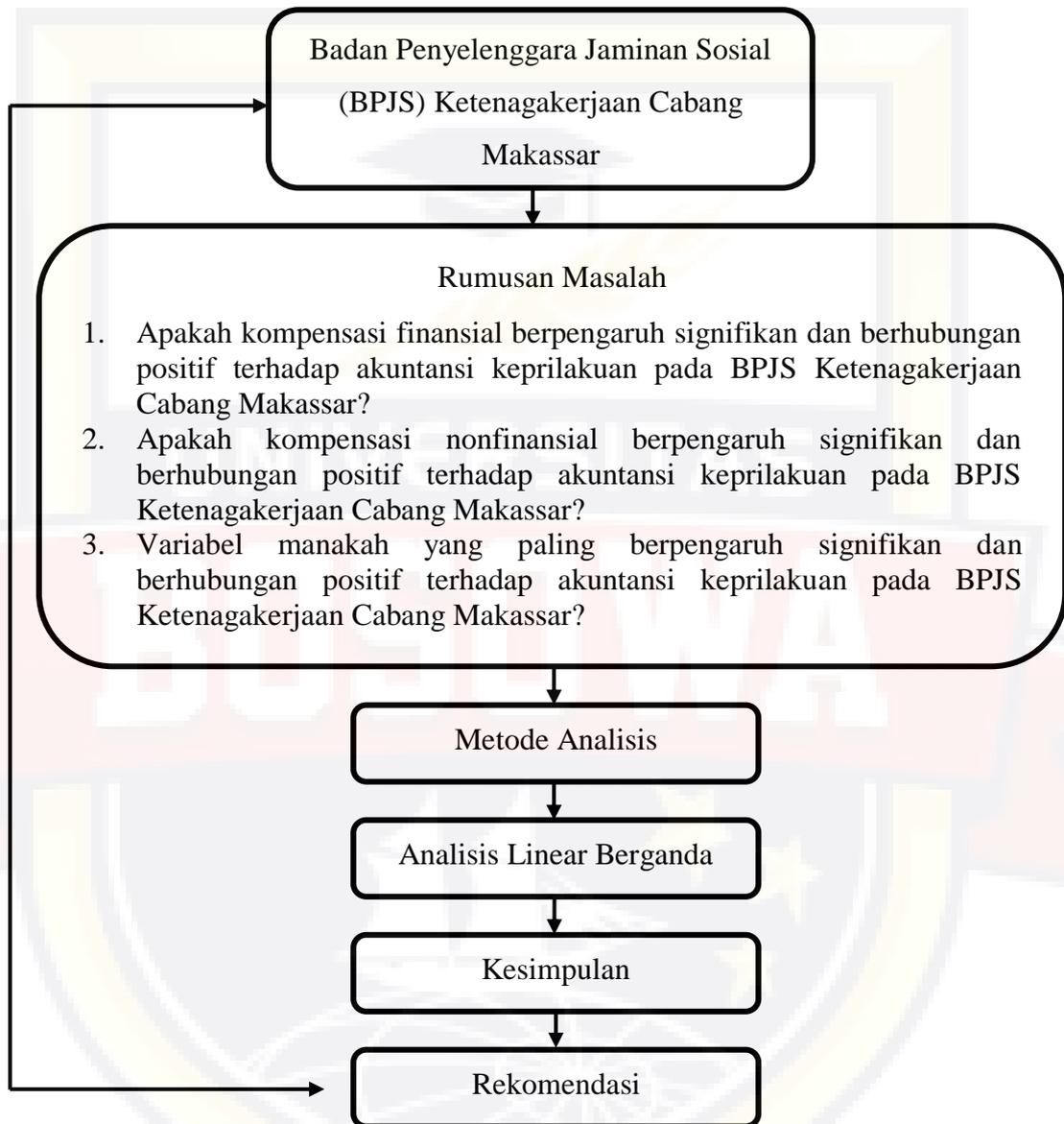
2.2.3 Variabel Yang Paling Berpengaruh Terhadap Akuntansi Keprilakuan

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan linear berganda yang menunjukkan hasil kompensasi finansial 0.375 atau 37% dan kompensasi nonfinansial 0.254 atau 25%. dapat diketahui bahwa kompensasi finansial paling berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keprilakuan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012:57) pengaruh yang ditimbulkan oleh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap akuntansi keprilakuan mempunyai hubungan yang kuat satu sama lain. Sehingga apabila salah satu tidak terpenuhi maka akan menimbulkan masalah dalam kinerja karyawan. Kedua hasil penelitian yang didapatkan tersebut membuktikan bahwa teori yang dikemukakan oleh Bangun benar dengan uji F dan R yang menunjukkan bahwa perilaku serta kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial dan nonfinansial

2.3 Kerangka Pikir

Gambar 2.1

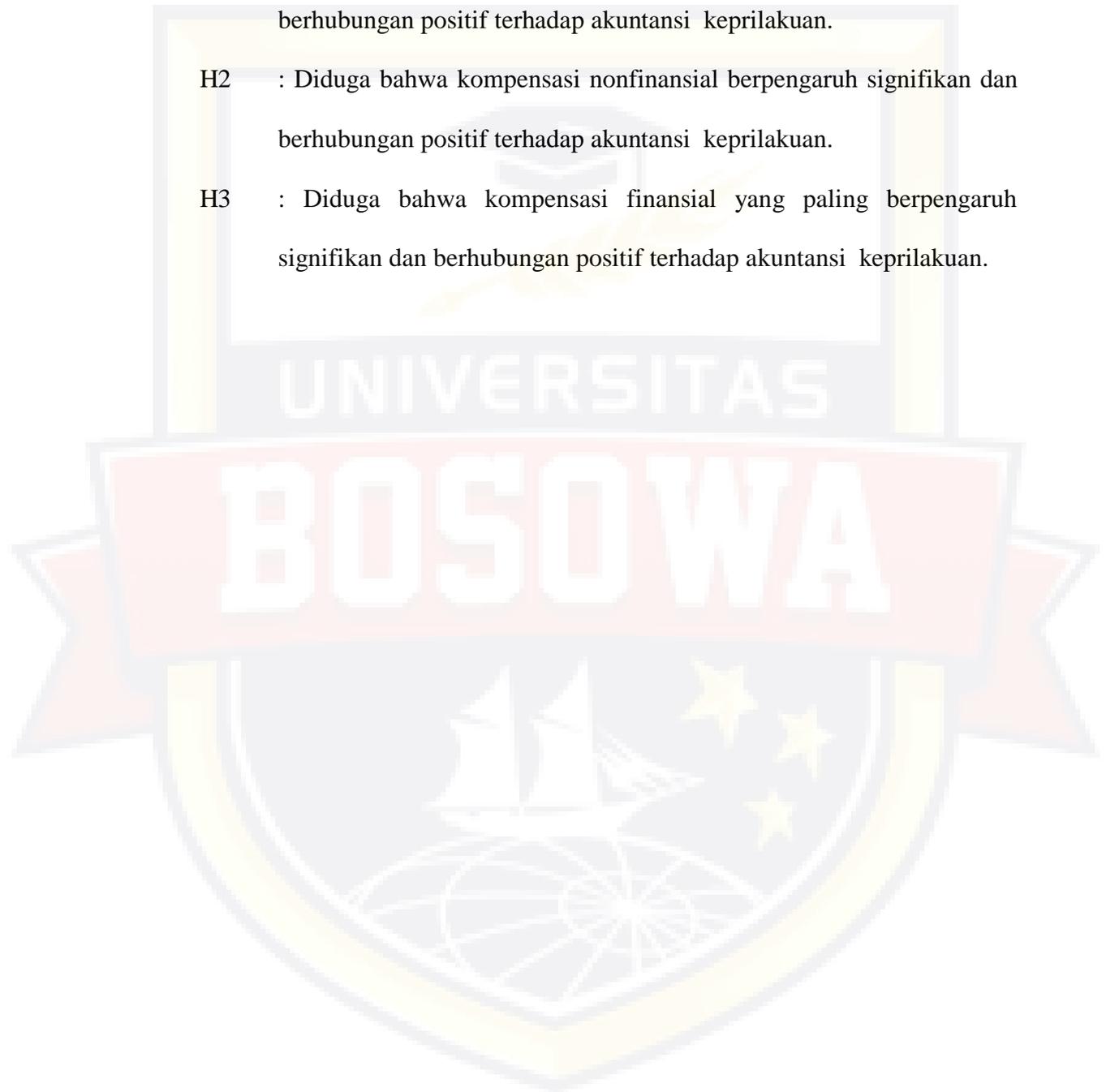


2.4 Hipotesis

H1 : Diduga bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keprilakuan.

H2 : Diduga bahwa kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keprilakuan.

H3 : Diduga bahwa kompensasi finansial yang paling berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keprilakuan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil tempat lokasi pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar yang terletak di Jalan Urip Sumoharjo Km 4,5 Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231. Waktu penelitian yang digunakan berlangsung selama 2 bulan yang akan dimulai pada bulan maret sampai dengan bulan Mei 2019

3.2 Populasi dan Sample

3.2.1 Populasi penelitian

Populasi didefinisikan sebagai sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi atau yang biasa disebut dengan universe merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sebanyak 41 orang.

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil maka yang menjadi sampel dari penelitian ini berjumlah 41 orang

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

1. Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:147) dalam Nur Azizah (2014), data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dari sumber penelitian, tanpa media perantara. Data primer yang diambil dalam penelitian ini adalah yang berupa opini subjek penelitian secara individual melalui metode kuasi eksperimental, yaitu dengan mengajukan pertanyaan tertulis melalui kuesioner dengan responden semua karyawan yang bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Responden diberikan kuesioner yang akan dijawab sesuai dengan petunjuk dari peneliti. Sumber data dari penelitian ini adalah skor hasil jawaban dari kuesioner yang telah diberikan kepada tiap-tiap responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Pada penelitian ini, data sekunder mencakup telaah literatur untuk membentuk landasan teori, penentuan atribut berdasarkan penelitian terdahulu atau dari teori yang ada untuk

mengukur variabel-variabel penelitian. Data sekunder diperoleh dari buku, artikel, internet, dan literatur terkait lainnya yang dijadikan sebagai dasar penilaian kinerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk menghimpun data yang dibutuhkan maka digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (Field Research), yaitu data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian dan tiap jawaban diberikan nilai (score).
2. Observasi yaitu, data yang di kumpulkan berdasarkan tinjauan lapangan untuk suatu masalah yang ingin di teliti pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar
3. Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu data yang dikumpulkan dari beberapa buku dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Kuesioner merupakan instrument atau alat yang digunakan pada penelitian ini. Menurut Arikunto (2006), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya dan hal-hal yang diketahuinya. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989), tujuan menggunakan kuesioner adalah untuk memperoleh informasi

relevan dengan tujuan penelitian (survey) dan memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.

Penelitian ini menggunakan Kuesioner yang di bagikan kepada karyawan yang ada pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sebagai Instrumen. Instrumen Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 skala nilai yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, Netral (N) dengan nilai 3, Setuju (S) dengan nilai 4, serta Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5. Operasional penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara mendatangi langsung Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

3.6 Metode Analisis Data

Teknik-teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 20.0. Adapun teknik-teknik analisis tersebut adalah analisis bivariat yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen. Untuk menguji keandalan dan reliabilitas suatu instrumen agar kesimpulan yang diperoleh tidak jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya, maka digunakanlah beberapa alat uji dibawah ini:

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden. Data demografi yang dimaksud diantaranya adalah : lama pengalaman kerja, jabatan, latar belakang pendidikan, dan sebagainya. Alat analisis data ini disajikan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi yang memaparkan kisaran teoritis, kisaran aktual, rata-rata dari standar deviasi.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas.

Uji validitas merupakan suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan dan sebagai instrumen penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Validitas menurut Arikunto (2002) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan suatu instrument penelitian. Arti dari validitas dalam suatu kuesioner adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dan ilustrasinya.

Suatu item dikatakan valid apabila menunjukkan adanya korelasi antara item terhadap skor total item. Dalam menentukan layak tidaknya suatu item itu digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indikator dari variabel atau konstruk dalam mengukur suatu kuesioner dan menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Sugiyono (2005), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Pengujian reliabilitas yang digunakan adalah pengukuran one shoot.

Suatu variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dengan menggunakan bantuan IBM SPSS.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk menguji kelayakan dari regresi yang dipakai dalam penelitian ini. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat dari besaran *Kolmogorov- Smirnov*, dengan kriteria yaitu jika $\text{sig} \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya multikolinearitas antar variabel bebas. Jika tidak mengalami multikolinearitas antar variabel bebas, maka model regresi tersebut adalah model regresi yang baik (Ghozali 2006: 91).

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan analisis perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Variabel dikatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila tingkat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Uji Hipotesis

a. Uji persamaan regresi linier berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda harus digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen yaitu: Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Akuntansi keperilakuan.

Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

Rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Akuntansi keperilakuan

a = Konstanta b_i

b_i = Koefisien Regresi (I = 1,2,)

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi Nonfinansial

e = Standar error (tingkat kesalahan)

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel (Irawati, 2011).

c. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji ANOVA, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan.

d. Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen. Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam bervariasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menjelaskan bahwa variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

3.7 Definisi Operasional

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas yang merupakan variabel yang menjadi sebab berubahannya atau timbulnya variabel terikat.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Kompensasi Finansial (H1) Kompensasi finansial terdiri dari indikator gaji, bonus dan program- program proteksi.
2. Variabel Kompensasi Nonfinansial (H2) Kompensasi nonfinansial terdiri dari indikator pekerjaan dan lingkungan kerja.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Akuntansi Keperilakuan

Akuntansi Keperilakuan terdiri dari indikator yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sikap

Variabel ini mempengaruhi dan memiliki hubungan terhadap akuntansi keperilakuan karena berkaitan langsung dengan perilaku karyawan yang menyusun dan membuat transaksi keuangan.

2. Kriteria berdasarkan motivasi

Motivasi sangat berkaitan dengan kepemimpinan dan manajerial dalam perusahaan, dimana motivasi yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan dalam menyusun laporan keuangan.

3. Kriteria berdasarkan emosi

Emosi sangat memberikan peran dalam efektifnya pekerjaan yang dilakukan karyawan. Karyawan yang mampu mengendalikan emosinya saat bekerja pastinya akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal

4. Kriteria berdasarkan persepsi

Persepsi adalah bagaimana karyawan dalam suatu perusahaan melihat atau menginterpretasikan peristiwa, objek, serta manusia. Persepsi yang positif dari karyawan akan memberikan dampak yang positif juga terhadap pelaporan keuangan

Sugiyono (2010:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

4.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan

kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

- a. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- b. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- c. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

Fungsi BPJS Ketenagakerjaan

Sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Gambar 4.1

Logo BPJS Ketenagakerjaan



Sumber : Buku Pedoman dan Informasi BPJS Ketenagakerjaan (tahun 2014)

Arti Logo BPJS Ketenagakerjaan

HIJAU

1. Warna hijau melambangkan kesejahteraan.
2. Warna hijau diharapkan dapat merepresentasikan nilai-nilai pertumbuhan, harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.

PUTIH

1. Warna putih melambangkan integritas.
2. Warna putih diharapkan dapat merepresentasikan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai *symbol* kebaikan.

KUNING

1. Warna kuning melambangkan optimism.
2. Warna kuning diharapkan dapat merepresentasikan optimism, pencerahan dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik.

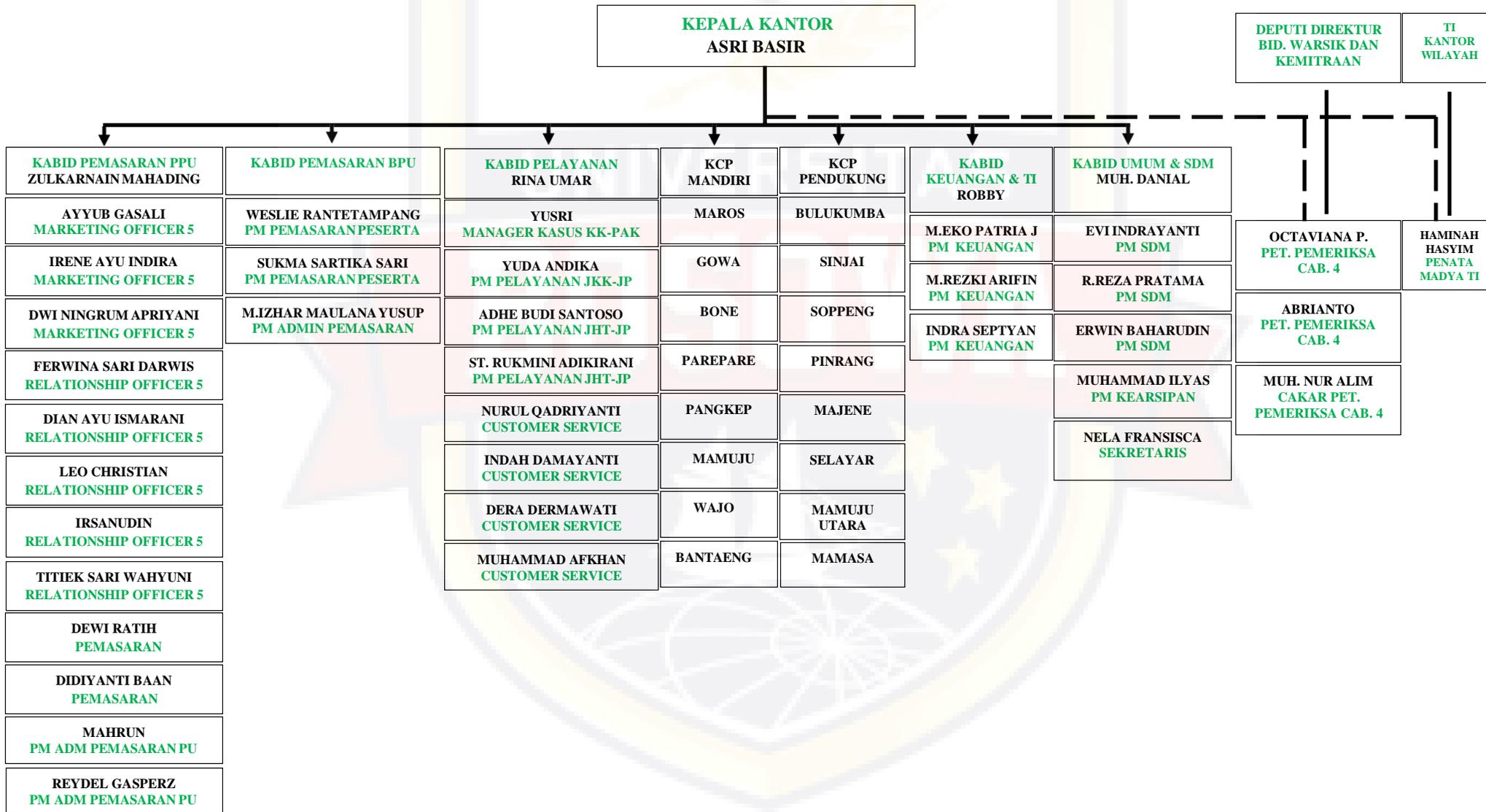
BIRU

1. Warna biru melambangkan keberlanjutan.
2. Warna biru diharapkan dapat merepresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, kepercayaan diri, keahlian dan ketahanan jangka panjang.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas-tugas dan kejadian-kejadian untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab setiap anggota didalamnya, biasanya bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Gambar 4.2
Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan cabang Makassar



4.1.4 Job Description

Berikut ini adalah Job Description dari setiap bagian pada struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang terdiri dari :

a. Tugas Kepala Kantor Cabang

Tugas dari Kepala Kantor Cabang ialah :

1. Menyusun dan memantau implementasi rencana kerja dan anggaran tahunan Cabang kelas 1, guna menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya
2. Mengendalikan kegiatan pengembangan kepesertaan formal dan informal selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan tercapainya target pemasaran
3. Memantau kegiatan pengelolaan peserta melalui program CRM di Cabang kelas 1, guna memastikan tercapainya target peningkatan iuran
4. Mengarahkan pengelolaan program PKP selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan program PKP mendukung efektivitas kegiatan pemasaran
5. Mengarahkan dan memantau penyelenggaraan program manfaat dan kegiatan pelayanan, guna tercapainya kepuasan pelanggan.

b. Tugas Kepala Pemasaran Informal Cabang

1. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya
2. Menyusun program pemasaran (dalam rangka pengembangan kepesertaan)

dan pengelolaan kepesertaan di kantor cabang selaras dengan strategi pemasaran wilayah, sebagai acuan kegiatan operasional

3. Mengkoordinasikan implementasi program pemasaran di bidang jasa konstruksi dan sektor informal serta memantau tingkat pencapaian, untuk memastikan target kepesertaan tercapai dengan efektif dan efisien
4. Menerapkan program pengelolaan kepesertaan di cabang, untuk memberikan nilai tambah bagi peserta yang sudah terdaftar
5. Melakukan monitoring terhadap pelayanan administrasi kepesertaan dan penanganan keluhan, guna menjaga kepuasan peserta.

a. Tugas Kepala Pelayanan Cabang

1. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang Pelayanan, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidang Pelayanannya
2. Mengkoordinasikan proses Penetapan Jaminan, guna memperoleh besaran jaminan yang akurat
3. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan bagi peserta, agar sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan
4. Mengkoordinasikan penyelesaian keluhan peserta, guna meningkatkan kepuasan peserta
5. Memantau kinerja petugas pelayanan (Customer Service), untuk memastikan terpenuhinya standar pelayanan yang telah ditetapkan
6. Menyusun laporan kegiatan guna mendukung penyusunan laporan kegiatan cabang.

d. Tugas Kepala Umum dan SDM Cabang

1. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang SDM & Umum, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidangnya
2. Mengelola pemenuhan kebutuhan SDM, guna memastikan efektivitas penempatan di Cabang sesuai dengan spesifikasi jabatan
3. Mengelola kegiatan pengembangan kompetensi pegawai, untuk mendukung tercapainya standar kompetensi yang dipersyaratkan
4. Memantau kinerja dan mengelola hubungan industrial dilingkungan Kantor Cabang, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
5. Mengelola pemenuhan hak pegawai di Kantor Cabang dengan mengacu pada peraturan yang berlaku (antara lain gaji, fasilitas kesehatan, asuransi, dll), sehingga hak dapat diberikan tepat jumlah dan tepat waktu.

e. Tugas Kepala Keuangan dan TI

1. Menyusun usulan rencana kerja dan anggaran tahunan bidang Keuangan & TI Cabang kelas 1 Keuangan & TI, untuk menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya di bidang Keuangan & TI Cabang Kelas 1 nya
2. Mengkomplikasikan rencana anggaran tiap Unit kerja, untuk memperoleh acuan dalam pengelolaan dana
3. Mengkoordinasikan pengelolaan keuangan, agar kegiatan operasional cabang dapat berjalan lancar, efektif dan efisien
4. Mengkoordinasikan pencatatan transaksi keuangan, untuk mendukung penyajian laporan keuangan yang lengkap dan akurat
5. Mengkoordinasikan kegiatan pemenuhan kewajiban perpajakan Kantor

Cabang, untuk memastikan kewajiban perpajakan Kantor Cabang, untuk memastikan kewajiban perpajakan telah dipenuhi sesuai ketentuan.

Adapun uraian jabatan dari BPJS Ketenagakejaan Kantor Cabang Makassar yaitu:

a) Penata Madya Pemasaran Informal-Khusus

Melaksanakan kegiatan pemasaran (untuk mengembangkan kepesertaan) dan pembinaan kepada peserta di sektor informal dan jasa konstruksi, memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta dengan cepat dan tepat, guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan iuran informal yang telah dibebankan dan untuk menjaga kepuasan peserta.

1. Tanggung jawab utama pengelolaan organisasi
 - a. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian yang valid dan akurat.
 - b. Melaksanakan peraturan perusahaan/perundangan, sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip Good Corporate Governance.
2. Tanggung jawab pengelolaan operasional
 - a. Mengumpulkan informasi mengenai data peserta di lingkup tugasnya, untuk dikompilasi Penata Madya Administrasi Informal Khusus sebelum diajukan kepada atasan sebagai data potensi.
 - b. Melaksanakan kegiatan pemasaran, guna meningkatkan perluasan kepesertaan sesuai target yang menjadi bebannya, dengan cara :
 1. Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pemasaran.
 2. Melakukan kontak dengan calon mitra di sektor informal dan jasa

konstruksi.

3. Melakukan pertemuan kelompok serta kunjungan dalam rangka kepesertaan program khusus (sektor informal dan jasa konstruksi)
 4. Menerima pendaftaran proyek dan peserta sektor informal.
 5. Menangani kendala operasional atau mengeskalisasi kendala kepada atasan.
 6. Mengevaluasi rencana dan mengajukan usulan penyesuaian (jika perlu).
- c. Melaksanakan kegiatan pembinaan terhadap peserta, guna meningkatkan iuran kepesertaan sesuai target yang menjadi bebannya, dengan cara :
1. Mengumpulkan informasi dan mengidentifikasi karakteristik peserta sebagai dasar penyesuaian program pembinaan.
 2. Menyusun dan melaksanakan rencana kegiatan pembinaan.
 3. Menangani kendala operasional atau mengeskalisasi kendala kepada atasan.
 4. Melakukan kunjungan bersama instansi terkait ke perusahaan binaan untuk berbagai tujuan (misalnya: sosialisasi program, penyelesaian masalah, menyiapkan dukungan law enforcement, dll)
 5. Mengevaluasi rencana dan mengajukan usulan penyesuaian (jika perlu)
- d. Memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta, guna menjaga kepuasan peserta, dengan cara :
1. Menerima dan menangani keluhan peserta.

2. Melakukan koordinasi dengan Penata Madya Administrasi Informal Khusus dalam hal pelayanan dokumen.
 3. Melakukan koordinasi dengan Penata Madya Administrasi Informal Khusus dalam pelayanan administrasi kepesertaan termasuk antara lain proses mutasi kepesertaan.
 4. Melakukan koordinasi dengan Penata Madya Administrasi Informal Khusus untuk memastikan akurasi data dari dan ke peserta.
- e. Menyusun laporan hasil kerja sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan kerja.

Indikator Kinerja Penata Madya Pemasaran Informal Khusus meliputi Peningkatan perluasan kepesertaan, Peningkatan jumlah iuran, Tingkat keluhan peserta minimal, dan Akurasi data peserta.

Adapun wewenang Penata Madya Pemasaran Informal Khusus yaitu melakukan kontak dengan calon peserta, melakukan negosiasi dalam batas kewenangannya, dan meminta data peserta.

b) Penata Madya Pelayanan JHT-JK

Melakukan verifikasi terhadap dokumen pendukung proses klaim program JHT & JK, menentukan besar klaim dan memproses klaim sesuai ketentuan yang berlaku, guna memenuhi kewajiban pembayaran klaim kepada peserta dengan tepat jumlah dan tepat waktu.

1. Tanggung jawab utama pengelolaan organisasi
 - a. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian yang valid dan akurat.

- b. Melaksanakan peraturan perusahaan/perundangan, sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip Good Corporate Governance.

2. Tanggung jawab utama pengelolaan operasional

- a. Mengumpulkan dan mengkompilasi data pelayanan JHT-JK, untuk mendukung atasan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan, dengan cara :

1. Mengumpulkan data sesuai kebutuhan.
2. Menganalisa pencapaian target dan permasalahan yang timbul.
3. Mengajukan hasil analisa dan data kepada atasan untuk direview.

- b. Memeriksa dokumen dan memproses klaim, sehingga pengajuan klaim JHT-JK dapat selesai tepat waktu, dengan cara:

1. Mengumpulkan dokumen-dokumen terkait.
2. Memeriksa keabsahan dokumen.
3. Mengecek kelengkapan persyaratan klaim.
4. Menerbitkan surat konfirmasi tahap 1 dan melakukan pengecekan data atas kasus yang dianggap meragukan sebagai bahan penyelesaian penetapan jaminan.
5. Menentukan besar klaim sesuai ketentuan.
6. Memproses proses pembayaran kepada pihak-pihak terkait.
7. Menginformasikan klaim siap bayar ke perusahaan/peserta.

- c. Menyusun rekapitulasi kasus klaim, guna mendukung pelaksanaan konsolidasi data pelayanan untuk bahan evaluasi selanjutnya, dengan cara:

1. Mencatat kasus klaim dan jaminan yang dibayarkan kepada peserta.
 2. Membuat rekapitulasi kasus klaim.
 3. Membuat catatan penyebab kasus dan menganalisa tindak lanjut yang dapat dilakukan.
 4. Mengajukan rekapitulasi dan catatan yang dibuat kepada atasan untuk direview.
- d. Menyimpan dokumen dan data bidang pelayanan JHT-JK, untuk memudahkan pencarian di kemudian hari, dengan cara :
1. Mengumpulkan data/dokumen.
 2. Memverifikasi akurasi dan kelengkapannya.
 3. Menyimpan secara sistematis.
 4. Melakukan pemuktahiran secara berkala.
- e. Menyusun laporan hasil kerja sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan kerja

Indikator kerja pada Penata Madya Pelayanan JHT-JK adalah akurasi dan kelengkapan data, pembayaran klaim dilaksanakan tepat waktu, dan tersedianya rekapitulasi data klaim dan jaminan untuk program JHT-JK.

Adapun wewenangnya yaitu menetapkan besaran klaim dan menolak pengajuan klaim yang belum memenuhi persyaratan.

c) Penata Madya Teknologi Informasi (TI)

Melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan hardware, software dan jejaring, serta mengelola database dan aplikasi, guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat sistem informasi untuk memberikan

pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta dan untuk efektivitas kegiatan operasional.

1. Tanggung jawab utama pengelolaan organisasi
 - a. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian yang valid dan akurat.
 - b. Melaksanakan peraturan perusahaan/perundangan, sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip Good Corporate Governance.
2. Tanggung jawab utama pengelolaan operasional
 - a. Menyediakan sarana TI, sebagai dukungan kepada kegiatan operasional, dengan cara:
 1. Mengumpulkan data tentang kebutuhan TI (perangkat keras dan lunak)
 2. Mengevaluasi kebutuhan.
 3. Mengusulkan rencana pemenuhan kebutuhan.
 4. Melakukan koordinasi pemenuhan kebutuhan.
 - b. Melaksanakan kegiatan pemeliharaan rutin sarana prasarana teknologi informasi (perangkat keras, jejaring komputer, perangkat lunak aplikasi, serta database), guna mengoptimalkan kelangsungan operasional dengan downtime yang minimal, dengan cara :
 1. Menyusun jadwal pemeliharaan dan menginformasikannya kepada penggunaan data.
 2. Melaksanakan pemeliharaan.
 - c. Melakukan pengaturan kewenangan pemakaian sistem disesuaikan dengan tingkatan pengguna, guna menjaga keamanan sistem aplikasi dan database,

dengan cara :

1. Mengumpulkan data/informasi mengenai tingkat kewenangan dalam hal penggunaan data.

2. Membuat sistem pembatasan akses ke data.

3. Mengatur penggunaan.

4. Melakukan sosialisasi pengaturan.

d. Melaksanakan perbaikan atas permasalahan/kerusakan yang timbul pada perangkat keras, jejaring komputer, perangkat lunak aplikasi, serta database, guna memberikan dukungan teknis bagi kelancaran pengelolaan sistem, dengan cara :

1. Mendata keluhan yang masuk.

2. Melakukan tindakan perbaikan sesuai batas kewenangannya.

3. Melakukan koordinasi dengan Kantor Wilayah untuk gangguan yang bersifat sentral.

e. Melaksanakan pengelolaan data (perekaman, recovery, dan pengolahan) dari database yang tersedia, guna menghasilkan data yang valid dan akurat, dengan cara :

1. Melakukan back-up data secara rutin.

2. Menyediakan kebutuhan data bagi user.

f. Menyusun laporan hasil kerja sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan kerja.

Adapun indikator kinerja Penata Madya Teknologi Informasi adalah tersedianya usulan kebutuhan perangkat teknologi informasi, downtime minimal,

tersedianya data yang valid dan akurat, dan dokumentasi sistem teradministrasi dengan baik.

Wewenang Penata Madya Teknologi Informasi adalah melakukan perbaikan atas perangkat TI sesuai tingkat kewenangan, menyusun jadwal pemeliharaan, dan menganalisa kebutuhan sarana TI yang diajukan.

d) Penata Muda Umum

Mengkoordinasikan pemberian layanan umum dan penyediaan barang/jasa sesuai kebutuhan, serta melaksanakan program komunikasi sesuai arahan, guna memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.

1. Tanggung jawab utama pengelolaan organisasi
 - a. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian yang valid dan akurat.
 - b. Melaksanakan peraturan perusahaan/perundangan, sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip Good Corporate Governance.
2. Tanggung jawab utama pengelolaan operasional
 - a. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan, pengelolaan arsip, dan layanan umum lainnya, untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional, dengan cara :
 1. Mencatat dan menyimpan dokumen/surat.
 2. Mendistribusikan surat masuk/keluar.
 3. Mengatur pemberian layanan umum (seperti kebersihan, keamanan, kerumahtanggaan, dll)
 - b. Melaksanakan pengelolaan aset, sehingga dapat diberdayakan secara

optimal, dengan cara :

1. Mencatat barang inventaris dan aset perusahaan.
 2. Memonitor secara rutin kelengkapan/keberadaan aset.
 3. Mengkoordinasikan pemeliharaan aset.
 4. Mengurus kelengkapan dokumen kepemilikan.
 5. Melakukan penyimpanan secara aman.
- c. Melaksanakan penyediaan barang/jasa, sehingga tersedia tepat mutu dan tepat waktu, dengan cara:
1. Menganalisa data kebutuhan dari setiap bidang.
 2. Mengajukan rencana kebutuhan untuk direview atasan.
 3. Melaksanakan kegiatan pengadaan sesuai ketentuan.
 4. Mendistribusikan barang kepada pemesan.
 5. Melakukan pencatatan secara akurat.
- d. Melaksanakan pengelolaan atas kontrak kerja penyediaan barang/jasa dan mengelola database vendor, untuk tertib administrasi dan mendukung kelancaran kegiatan pengadaan, dengan cara :
1. Menyiapkan draft kontrak kerja untuk direview dan di finalisasi oleh atasan.
 2. Memantau kinerja vendor selama masa kerja sama.
 3. Mengidentifikasi masa berlaku kontrak dan mempersiapkan dokumen untuk tindak lanjut.
 4. Mengevaluasi kinerja vendor.

e. Melaksanakan program komunikasi dengan internal dan eksternal perusahaan, untuk menjaga citra perusahaan, dengan cara :

1. Melakukan koordinasi dalam rangka pelaksanaan kegiatan komunikasi.
 2. Memantau dan mengevaluasi dampak komunikasi.
 3. Mengajukan hasil evaluasi kepada atasan untuk direview.
- f. Menyusun laporan hasil kerja sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan kerja.

Indikator kerja bagi Penata Madya umum adalah pemenuhan sarana dan prasarana kerja sesuai kebutuhan, terlaksananya layanan umum, pengelolaan aset optimal, terlaksananya program komunikasi serta tertib administrasi.

Adapun wewenang bagi Penata Madya Umum yaitu meminta data dari vendor dan memverifikasi kebutuhan pengguna.

e) Penata Madya Administrasi Informal-Khusus

Menghimpun data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan informal khusus, menyiapkan sarana prasarana penunjang kegiatan pemasaran serta melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran informal khusus.

1. Tanggung jawab utama pengelolaan organisasi
 - a. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian yang valid dan akurat.

- b. Melaksanakan peraturan perusahaan/perundangan, sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip Good Corporate Governance.

2. Tanggung jawab utama pengelolaan operasional

- a. Melaksanakan penghimpunan informasi dari berbagai sumber terkait, dalam rangka mendata potensi agar dapat dijadikan acuan untuk kegiatan pemasaran, dengan cara:
 1. Mengumpulkan data potensi, termasuk data perusahaan yang wajib menjadi peserta.
 2. Menginput data potensi.
 3. Mencocokkan data potensi yang harus diinput dengan data base potensi dan data base kepesertaan.
- b. Menyiapkan data hasil kegiatan pemasaran, sebagai bahan analisa dan evaluasi pencapaian target Kantor Cabang dan evaluasi kinerja Penata Madya Pemasaran Informal Khusus, dengan cara :
 1. Mengumpulkan dan menginput data kegiatan pemasaran.
 2. Menginput perolehan kepesertaan.
 3. Membuat rekapitulasi peningkatan kepesertaan dan iuran.
- c. Mempersiapkan sarana prasarana pendukung dalam rangka implementasi program pengembangan dan pengelolaan kepesertaan, untuk menunjang kelancaran kegiatan Penata Madya Pemasaran Informal Khusus, dengan cara :
 1. Mempelajari permintaan Kebutuhan dari Penata Madya Pemasaran Informal Khusus.

2. Menyediakan materi/brosur/formulir.
 3. Melakukan koordinasi dengan bidang penunjang cabang untuk menyediakan sarana prasarana.
 4. Menyimpan sarana prasarana untuk penggunaan di kemudian hari.
- d. Melakukan perhitungan besar iuran dan denda (jika ada), untuk memperoleh nilai penetapan yang akurat, dengan cara :
1. Meneliti dokumen pendaftaran kepesertaan/TK dan upah TK.
 2. Melakukan koordinasi dengan Penata Madya Pemasaran Informal Khusus dalam proses verifikasi dokumen.
 3. Menghitung dan menerbitkan penetapan iuran berupa Surat Pemberitahuan Iuran (SPI).
 4. Melaksanakan perhitungan dalam rangka penyusunan rekonsiliasi iuran, penetapan dan koreksi denda.
- e. Melaksanakan pelayanan administrasi dan dokumen bagi calon peserta/peserta, untuk tertib administrasi dan dalam rangka mendukung upaya menjaga kepuasan peserta, dengan cara :
1. Menyiapkan dokumen bagi calon peserta (misalnya: formulir, SPI, dll)
 2. Menyiapkan dokumen yang akan dikirimkan ke perusahaan binaan (seperti SPP, SPI, KPJ, Buku Tabungan JHT, Daftar KPJ, KPK, Daftar KPK, laporan saldo JHT).
 3. Melakukan koordinasi dengan Penata Madya Pemasaran Informal Khusus dalam proses pengiriman.
 4. Menyimpan salinan dokumen yang telah didistribusikan kepada

peserta.

- f. Menyusun laporan hasil kerja sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan kerja.

Adapun indikator kinerja bagi Penata Madya Pemasaran Informal Khusus adalah data base terkini dan akurat, akurasi hasil perhitungan dan dokumen terdistribusi.

f) Penata Madya Administrasi Pemasaran

Menghimpun dan mengelola data yang terkait dengan kegiatan pemasaran dan administrasi kepesertaan, melakukan pelayanan dokumen administrasi dan penghitungan besar iuran serta denda (jika ada), guna menyediakan data yang akurat dan dokumen yang lengkap untuk mendukung kelancaran kegiatan pemasaran.

1. Tanggung jawab utama pengelolaan organisasi
 - a. Melaksanakan penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian yang valid dan akurat.
 - b. Melaksanakan peraturan perusahaan/perundangan sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip Good Corporate Governance.
2. Tanggung jawab utama Pengelolaan operasional
 - a. Melaksanakan penghimpunan informasi dari marketing officer, dalam rangka memperoleh data potensi agar dapat dijadikan acuan untuk kegiatan pemasaran, dengan cara :
 1. Mengumpulkan data potensi, termasuk data perusahaan yang wajib menjadi peserta kedalam database.

2. Mencocokkan data potensi yang harus diinput dengan database potensi dan database kepesertaan.
 3. Membuat daftar Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD).
 4. Menerbitkan surat pemberitahuan pelaksanaan program-program.
- b. Menyiapkan data hasil kegiatan pemasaran, sebagai bahan sosialisasi, edukasi, analisa dan evaluasi pencapaian target kantor cabang dan evaluasi kinerja marketing officer dan Relationship Officer dalam rangka mendukung upaya menjaga kepuasan peserta, dengan cara :
1. Mengumpulkan dan menginput data kegiatan pemasaran.
 2. Membuat rekapitulasi hasil kegiatan pemasaran.
 3. Menginput perubahan data tenaga kerja dan upah.
- c. Mempersiapkan sarana dan prasarana pendukung dalam rangka implementasi program pengembangan dan pengelolaan kepesertaan, untuk penunjang kelancaran kegiatan Marketing Officer/Relationship Officer, dengan cara :
1. Mempelajari dan memproses permintaan kebutuhan dari MO/RO.
 2. Menyediakan materi/brosur/formulir.
 3. Melakukan koordinasi dengan bidang lain di cabang untuk penyediaan sarana prasarana.
 4. Menyimpan sarana prasarana untuk penggunaan di kemudian hari.
- d. Melakukan perhitungan besar iuran dan denda (jika ada), untuk memperoleh nilai penetapan yang akurat, dengan cara :
1. Meneliti dokumen pendaftara kepesertaan/TK dan upah TK.

2. Melakukan koordinasi dengan Marketing Officer/Relationship Officer dalam proses verifikasi dokumen.
 3. Menerbitkan surat penetapan iuran pertama.
 4. Melakukan validasi kertas kerja rekonsiliasi iuran (termasuk denda jika ada)
 5. Melakukan posting iuran.
- e. Melaksanakan pelayanan administrasi dan dokumen bagi calon peserta/peserta, untuk tertib administrasi dan dalam rangka mendukung upaya menjaga kepuasan peserta, dengan cara :
1. Menyiapkan dokumen bagi calon peserta (misalnya: formulir, SPI, dll)
 2. Menyiapkan dokumen yang akan dikirimkan ke perusahaan binaan (seperti SPP, Buku Tabungan JHT, laporan saldo JHT).
 3. Melakukan koordinasi dengan Marketing Officer/Relationship Officer dalam proses pengiriman.
 4. Menyimpan salinan dokumen yang telah didistribusikan kepada peserta.
- d. Melakukan pengarsipan dokumen kepesertaan dan iuran tahun berjalan, serta menyerahkan kepada bidang umum & SDM untuk dokumen lewat tahun berjalan (baik dokumen elektronik maupun non elektronik), guna menciptakan arsip yang lengkap dan akurat.
- e. Menyusun laporan hasil kerja sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan kerja.

4.1.5 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dalam BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar, dan lamanya bekerja. Data katakteristik responden selengkapnya dapat dilihat dalam penjelasan berikut ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

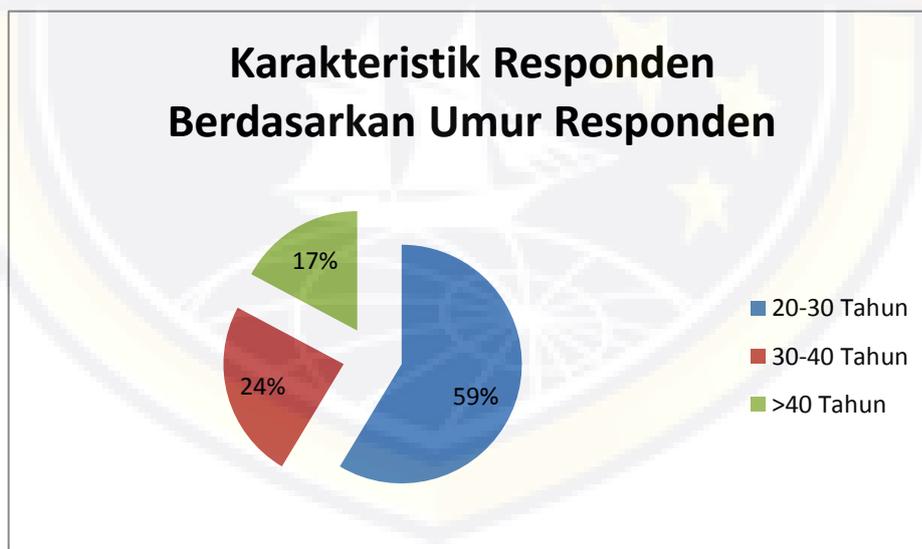
Berikut ini disajikan tabel demografi responden berdasarkan umur :

Tabel 1. Demografi Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1	20-30 Tahun	24	58%
2	31-40 Tahun	10	24%
3	>40 Tahun	7	17%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.1 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Umur Responden



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 20-30 tahun yaitu sejumlah 24 karyawan

(58%) diikuti responden yang berusia 30-40 tahun berjumlah 10 karyawan (24%). Karyawan dengan jumlah paling sedikit berdasarkan usia adalah usia >40 tahun yaitu berjumlah 7 karyawan (17%).

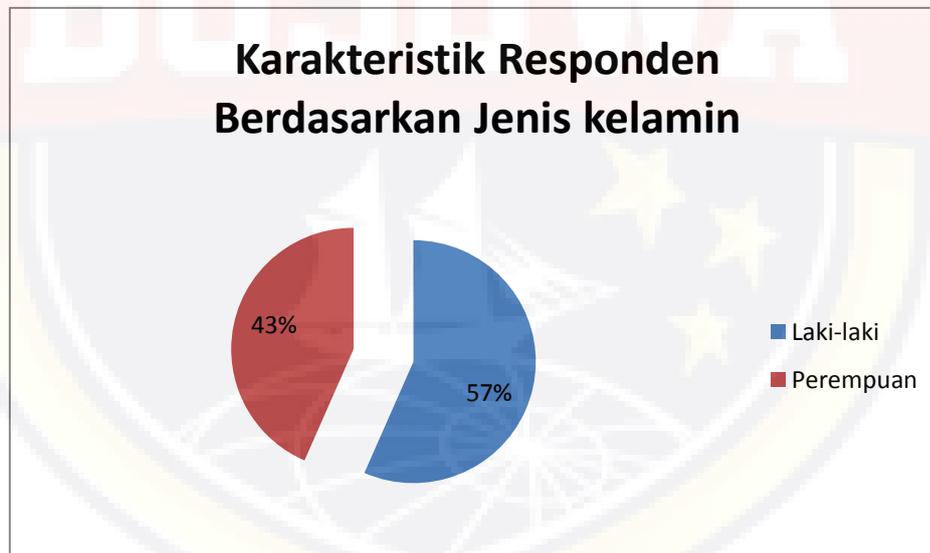
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Laki-laki	23	56%
2	Perempuan	18	43%
Jumlah		41	100%

Sumber Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.2 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 karyawan (56%) dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 karyawan (43%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

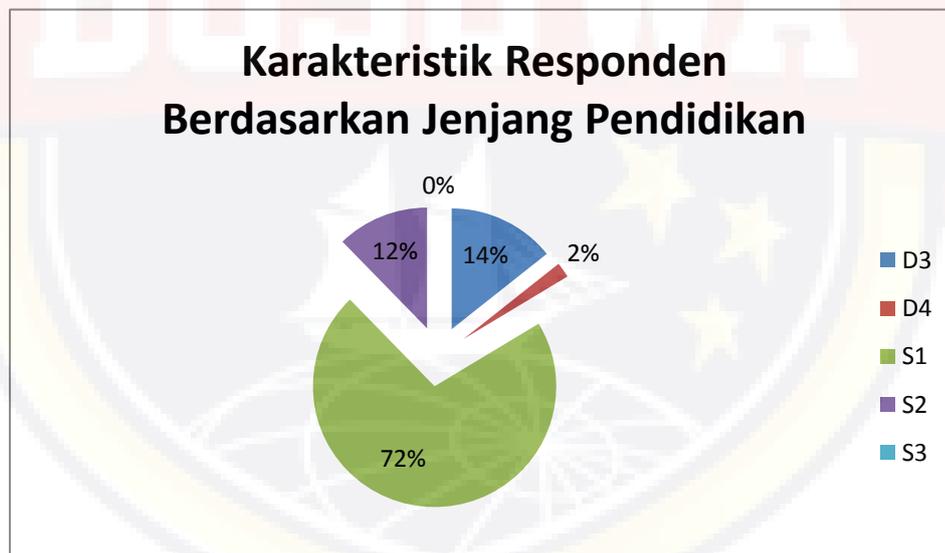
Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenjang pendidikan :

Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Frekuensi (%)
1	D3	6	14%
2	D4	1	2%
3	S1	29	70%
4	S2	5	12%
5	S3	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.3 Grafik Demografi Responden Berdasarkan jenjang Pendidikan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa reponden yang bekerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar mayoritas responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 20 karyawan (70%) diikuti

responden dengan jenjang pendidikan S2 sebanyak 5 karyawan (12%), lalu responden dengan jenjang pendidikan D4 sebanyak 2 karyawan (2%), dan responden dengan jenjang pendidikan D3 sebanyak 6 karyawan (14%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

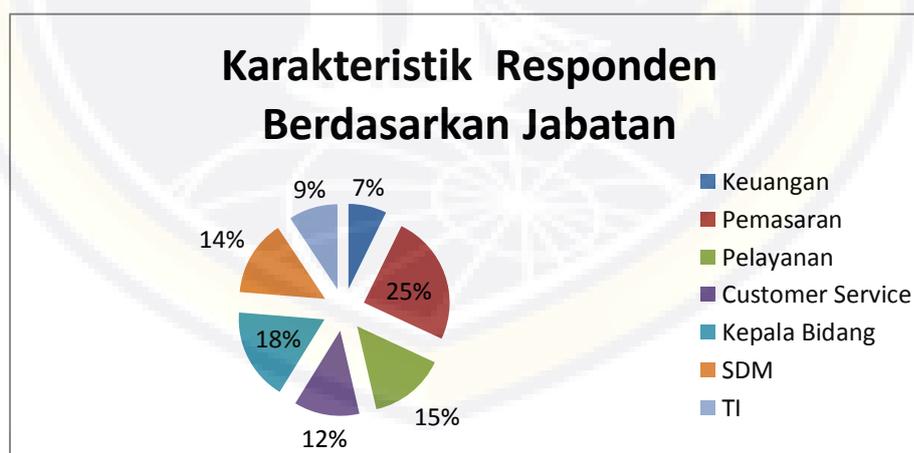
Berikut disajikan demografi responden berdasarkan jabatan :

Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Keuangan	3	7%
2	Pemasaran	10	25%
3	Pelayanan	6	15%
4	Customer Service	5	12%
5	Kepala Bidang	7	18%
6	SDM	6	14%
7	TI	4	9%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 201

Gambar 4.4. Grafik Demografi Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang

mempunyai jabatan keuangan sebanyak 3 orang (7%), karyawan dengan jabatan pemasaran sebanyak 10 orang (25%), karyawan dengan jabatan pelayanan sebanyak 6 orang (15%), karyawan dengan jabatan customer service sebanyak 5 orang (12%), karyawan dengan jabatan kepala bidang sebanyak 7 orang (18%), karyawan dengan jabatan SDM sebanyak 6 orang (14%), dan karyawan dengan jabatan TI sebanyak 4 orang (9%).

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

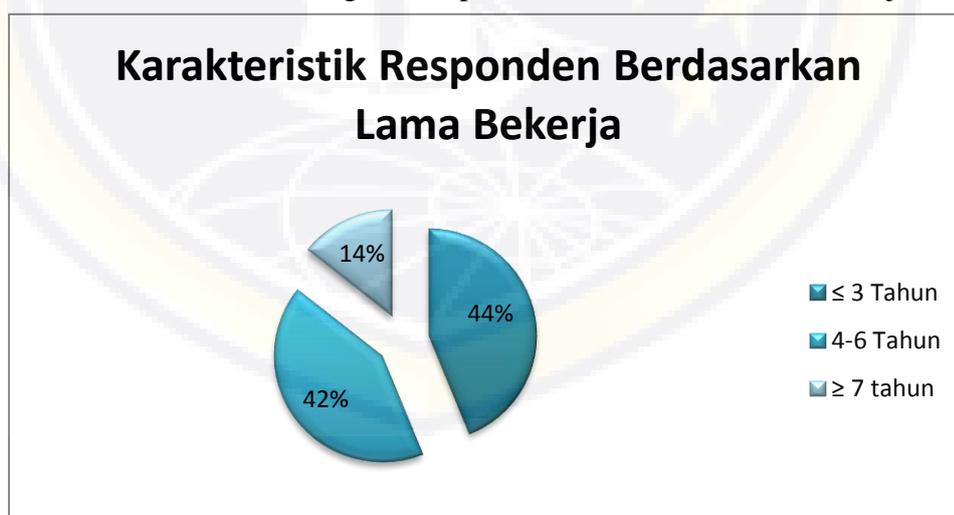
Berikut disajikan demografi responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 5. Demografi Responden Berdasarkan lama Bekerja.

No.	Umur Responden	Jumlah	Frekuensi (%)
1	3 Tahun	18	43%
2	4-6 Tahun	17	41%
3	≤ 7 Tahun	6	14%
Jumlah		41	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Gambar 4.5 Grafik Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel dan grafik diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden bekerja selama 3 tahun sebanyak 18 orang (43%), diikuti responden yang bekerja selama 7 tahun sebanyak 6 orang (14%) dan responden yang bekerja selama 4-6 tahun yaitu sebanyak 17 orang (41%)

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial, Kompensasi Nonfinansial, dan Akuntansi Keprilakuan. Variabel-variabel tersebut akan diuji dengan uji statistik deskriptif.

Tabel 6. Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics								
Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi Finansial	41	14.00	46.00	60.00	2099.00	51.1951	4.20250	17.661
Kompensasi Nonfinansial	41	13.00	47.00	60.00	2132.00	52.0000	4.18927	17.550
Akuntansi Keprilakuan	41	35.00	110.00	145.00	5191.00	126.6098	8.28516	68.644

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

0-5 = Sangat Tidak Setuju

6-10 = Tidak Setuju

11-15 = Netral

16-20 = Setuju

>21 = Sangat Setuju

Table diatas menjelaskan hasil statistic deskriptif tentang variable-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Berdasarkan tabel diatas X_1 memiliki nilai mean 51.19 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.202 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2. Kompensasi Nonfinansial (X_2)

Berdasarkan tabel diatas X_2 memiliki nilai mean 52.00 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4.189 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Akuntansi Kperilakuan (Y)

Berdasarkan tabel diatas Y memiliki nilai mean 126.60 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban netral. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 8.285 dari nilai rata-rata jawaban responden.

4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu taraf dimana alat pengukur dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan dan sebagai instrumen penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Validitas menurut Arikunto (2002) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keshahihan suatu instrument penelitian. Arti dari validitas dalam suatu

kuesioner adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukur dan ilustrasinya. Suatu item dikatakan valid apabila menunjukkan adanya korelasi antara item terhadap skor total item. Dalam menentukan layak tidaknya suatu item itu digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Teknik yang digunakan untuk uji validitas pada penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari pearson. Hasil uji validitas untuk setiap instrument adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi Finansial

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,480	0,308	Valid
2.	0,307	0,308	Tidak Valid
3.	0,669	0,308	Valid
4.	0,681	0,308	Valid
5.	0,511	0,308	Valid
6.	0,748	0,308	Valid
7.	0,587	0,308	Valid
8.	0,438	0,308	Valid
9.	0,722	0,308	Valid
10.	0,585	0,308	Valid
11.	0,755	0,308	Valid
12.	0,795	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Kompensasi Finansial dengan menggunakan *software* SPSS pengolahan data, semua

item memiliki nilai korelasi *product momet* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,308 (tariff signifikan 5% dengan $n=41$) sehingga dinyatakan valid.

b. Kompensasi Nonfinansial

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kompensasi Nonfinansial

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,653	0,308	Valid
2.	0,671	0,308	Valid
3.	0,622	0,308	Valid
4.	0,714	0,308	Valid
5.	0,648	0,308	Valid
6.	0,652	0,308	Valid
7.	0,698	0,308	Valid
8.	0,473	0,308	Valid
9.	0,514	0,308	Valid
10.	0,455	0,308	Valid
11.	0,503	0,308	Valid
12.	0,600	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pasa instrument Kompensasi Nonfinansial dengan menggunakan *software* SPSS pengolahan data, semua item memiliki nilai korelasi *product momet* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,308 (tariff signifikan 5% dengan $n=41$) sehingga dinyatakan valid.

c. Akuntansi Keperilakuan

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Akuntansi Keperilakuan

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
----------	----------	---------	------------

1.	0,612	0,308	Valid
2.	0,405	0,308	Valid
3.	0,550	0,308	Valid
4.	0,683	0,308	Valid
5.	0,712	0,308	Valid
6.	0,651	0,308	Valid
7.	0,678	0,308	Valid
8.	0,580	0,308	Valid
9.	0,625	0,308	Valid
10.	0,655	0,308	Valid
11.	0,609	0,308	Valid
12.	0,511	0,308	Valid
13.	0,251	0,308	Tidak Valid
14.	0,102	0,308	Tidak Valid
15.	0,459	0,308	Valid
16.	0,592	0,308	Valid
17.	0,571	0,308	Valid
18.	0,576	0,308	Valid
19.	0,325	0,308	Valid
20.	0,627	0,308	Valid
21.	0,378	0,308	Valid
22.	0,524	0,308	Valid
23.	0,585	0,308	Valid
24.	0,600	0,308	Valid
25.	0,621	0,308	Valid
26.	0,607	0,308	Valid
27.	0,635	0,308	Valid
28.	0,531	0,308	Valid
29.	0,484	0,308	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada instrument Akuntansi Keperilakuan dengan menggunakan *software* SPSS pengolahan data, semua item memiliki nilai korelasi *product momet* (r_{hitung}) pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,308 (tariff signifikan 5% dengan $n=41$) sehingga dinyatakan valid

1. Uji Reliabilitas Data

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	0,814	Reliable
Kompensasi Nonfinansial	0,833	Reliable
Akuntansi Keperilakuan	0,904	Reliable

.Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Tabel menunjukkan hasil uji reliabilitas instrument yang menyatakan seluruh instrument variable penelitian dinyatakan realibel karena koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mamiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Normalitas dapat dilihat dari besaran *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria yaitu jika $\text{sig} \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaiknya jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas

dapat dilihat pada tabel 11. Sebagai berikut :

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,55479220
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,074
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,479
Asymp. Sig. (2-tailed)		,976

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,976.

Oleh karena ini signifikan lebih besar dari pada $\alpha = 5\%$, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi normalitas terpenuhi dalam model regresi dalam penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya multikolinearitas antar variabel bebas, maka model regresi tersebut adalah model regresi yang baik (Ghozali 2006: 91). Uji multikolinearitas

dilakukan dengan menggunakan analisis perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Variabel dikatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila tingkat nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Finansial	.571	.1750
	Kompensasi Nonfinansial	.571	.1750

a. Dependen Variable: Akuntansi Keprilakuan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variable Kompensasi Finansial, dan Kompensasi NonFinansial, memiliki nilai tolerance diatas 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap,

maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan uji *Gleser* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji *Gleser* dapat ditunjukkan pada tabel, sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,661	10,018		3,560	,001
Financial	1,157	,233	,594	4,973	,000
Nonfinancial	,607	,233	,310	2,600	,013

a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas terdapat masing-masing variable independen diperoleh p-value (sig-t) $> 0,05$. Variable Kompensasi Finansial memiliki nilai sig t hitung sebesar 0,000, dan variable Kompensasi Finansasi memiliki nilai sig t hitung sebesar 0,013. Kesimpulan dari pengujian tersebut adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

4.2.4 Uji Hipotesis

1. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 14. Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,661	10,018		3,560	,001
Nonfinancial	,607	,233	,310	2,600	,013
Financial	1,157	,233	,594	4,973	,000

a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 35.661 + 1.157X_1 + 0.607X_2$$

Hasil pengujian yang diperoleh diatas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (α) yang diperoleh sebesar 35.661 artinya jika Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial, bernilai 0 maka besarnya tingkat Akuntansi Keprilakuan yang terjadi adalah sebesar 35.661.
- b. Koefisien regresi $X_1 = 1.157$ artinya jika Kompensasi Finansial naik sebanyak 1 satuan, maka Akuntansi Keprilakuan naik sebesar 1.157.
- c. Koefisien regresi $X_2 = 0,607$ artinya jika Kompensasi Non Finansial naik sebanyak 1 satuan, maka Akuntansi Keprilakuan naik sebesar 0.607.

2. Uji R^2 (Determinasi)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Akuntansi Keprilakuan terhadap Variabel Independen (Kompensasi Finansial dan

Non Finansial).

Tabel 15. Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,674	4,673

a. Predictors: (Constant), Financial, Nonfinancial

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,690 memberikan pengertian bahwa variable Kompensasi Finansial, dan Non Finansial variable yang terjadi pada variabel Y (Akintansi Keprilakuan) adalah sebesar 69% ditentukan oleh variabel Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial, selebihnya sebesar 31% ditentukan oleh factor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

3. Uji Statistik t

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikan t hitung, jika nilai signifikan t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 16. Uji t Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,939	9,675		4,852	,000
	Financial	1,552	,188	,797	8,242	,000

a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan. Pengujian pengaruh variabel Kompensasi Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 8.242 dan t tabel sebesar 2,024 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Kompensasi Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan.

Tabel 17. Uji t Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Akuntansi Keprilakuan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	55,378	11,668		4,746	,000
	Nonfinancial	1,366	,224	,699	6,107	,000

a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_2 diperoleh bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan. Pengujian pengaruh variabel Kompensasi Non

Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 6.107 dan t tabel sebesar 2,024 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel Kompensasi Non Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Non Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Finansial yang paling berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keprilakuan yang dibuktikan dengan t hitung sebesar 8.242 sedangkan hasil t hitung variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 6.107. hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga bahwa kompensasi finansial yang paling berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap Akuntansi Keprilakuan.

4. Hasil Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengujian tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika taraf signifikansinya $> 0,05$ H_0 ditolak dan jika taraf signifikansinya $< 0,05$ H_0 diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1850,106	2	925,053	42,360	,000 ^b
Residual	829,845	38	21,838		
Total	2679,951	40			

a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan
b. Predictors: (Constant), Financial, Nonfinancial

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Pengujian signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi korelasi Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara bersama-sama berpengaruh terhadap Akuntansi Keprilakuan. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji diperoleh $F_{hitung} (42.360) > F_{tabel} (2,85)$ dan nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya berarti bahwa secara simultan Kompensasi Finansial, dan Kompensasi Non Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (8.242 > 2,024)$ dengan signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan. Kesimpulannya hipotesis pertama dan ketiga diterima karena berdasarkan hasil t hitung variabel kompensasi finansial lebih besar dari

variabel Kompensasi non Finansial

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Sriyanti Amirullah (2012) dan Nadaa Nabiila (2017) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan dan berhubungan positif terhadap Akuntansi Keprilakuan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Windy Aprilia Murty (2012) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Akuntansi keprilakuan.

2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Akuntansi Keprilakuan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Non Finansial terhadap Akuntansi Keprilakuan. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.107 > 2,024$) dengan signifikansi sebesar 0,00. Berdasarkan hasil tersebut mengindikasikan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan. Kesimpulannya hipotesis kedua diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Eta Setyawan Suseno (2014) menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh yang signifikan dan berhubungan positif terhadap Akuntansi Keprilakuan. Penelitian Catherine Nathania (2016) menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial yang tinggi berpengaruh positif terhadap Akuntansi Keprilakuan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Marissa Sinuhaji (2013) yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial berpengaruh terhadap Akuntansi Keprilakuan.

3. Variabel yang paling berpengaruh terhadap akuntansi keprilakuan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi finansial adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan dan berhubungan positif terhadap akuntansi keperilakuan, hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung kompensasi finansial sebesar 8.242 lebih besar dari t hitung kompensasi nonfinansial yaitu sebesar 6.107. kesimpulannya hipotesis ketiga diterima.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Nadaa Nabiila (2017) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh secara signifikan dan berhubungan positif terhadap Akuntansi Keperilakuan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Windy Aprilia Murty (2012) menyatakan bahwa Kompensasi Finansial adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap akuntansi keperilakuan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompensasi Finansial berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar. Dari hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $\text{sig-t} < 0,05$. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi Finansial berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Kompensasi Non Finansial berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan Cabang Makassar. Dari hasil perhitungan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $\text{sig-t} < 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Kompensasi Finansial adalah variabel yang paling berhubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Akuntansi Keprilakuan yang dibuktikan dengan hasil $t\text{-hitung}$ sebesar 8.242 lebih besar dari Kompensasi Non Finansial sebesar 6.107. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima

5.2 Saran

1. Bagi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar sebaiknya mempertahankan

dan meningkatkan Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial, karena kedua variabel ini dapat sangat bermanfaat serta dapat meningkatkan perilaku baik dan kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian tidak hanya pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Makassar saja, tetapi dapat mengambil sampel dari perusahaan dagang dan manufaktur, sehingga hasil penelitiannya dapat lebih tergeneralisasi

UNIVERSITAS

BOSOWA

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen. Buku Dua*. Jakarta : Salemba Empat.
- Budiyanto,Eko. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama.Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Duwi Priyatno. 2010. *5 Jam Olah Data dengan SPSS 19*. Yogyakarta: Andi
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian*. Medan : USU Press
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi, Edisi Ke-5*. Penerbit Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Nathania,catherine. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD Damai Motor Bandar Lampung*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Nabila, nada. 2017. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Sinuhaji, marissa. 2013. *Analisis program kompensasi terhadap kinerja karyawan* (studi kasus pada sales PT. Damco Indonesia). Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Siregar, rahmat parhimpun. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada balai besar latihan kerja industri (bblki) Medan*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP AKUNTANSI KEPERILAKUAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Bosowa Makassar.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,
Peneliti

EITRIANI
NIM. 4515013033

DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
: Perempuan
4. Pendidikan Ditamatkan : SMA Strata 1
 Diploma 3 Strata 2
 Diploma 4 Strata 3
5. Lama Bekerja :
6. Jabatan/Pekerjaan :

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau \surd) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
 1. Sangat Tidak Setuju (STS)
 2. Tidak Setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat Setuju (SS)

KUESIONER KOMPENSASI FINANSIAL

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
A.	<u>Gaji</u>					
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.					
3.	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.					
4.	Bonus yang saya terima telah sesuai dengan yang diharapkan.					
B.	<u>Bonus</u>					
5.	Bonus yang diberikan perusahaan tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.					
6.	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.					
C.	<u>Program-Program Proteksi</u>					
7.	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya dip perusahaan.					
8.	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan- tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.					

9.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
10.	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga.					
11.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun.					
12.	Perusahaan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada karyawan yang meninggal.					

KUESIONER KOMPENSASI NON FINANSIAL

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
A.	<u>Pekerjaan</u>					
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang bervariasi sesuai dengan keahliannya.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.					

4.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan.					
B.	<u>Lingkungan Kerja</u>					
6.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukungseasana/lingkungan kerja yang kondusif.					
8.	Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.					
9.	Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan.					
10.	Pimpinan perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah dan santun pada semua karyawan.					
11.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan.					
12.	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					

KUESIONER AKUNTANSI KEPERILAKUAN

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		STS	TS	N	S	SS
A.	<u>Kriteria berdasarkan Sikap</u>					
1.	Dalam melaksanakan tugas, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan di perusahaan ini perlu mempertimbangkan kepentingan pengguna laporan keuangan sebagai skala prioritas					
2.	Dalam menyusun laporan keuangan, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan dipusahaan ini harus berusaha membebaskan diri dari berbagai pengaruh kepentingan tertentu dari pihak lain yang bertentangan dengan ketentuan akuntansi.					
3.	Bila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan dipusahaan ini tetap harus mentaati ketentuan akuntansi secara konsisten.					
4.	Dalam kenyataannya bila menyusun laporan keuangan, penanggung jawab penyusunan laporan keuangan dipusahaan ini sangat perlu menggunakan standar akuntansi keuangan					
5.	Kompensasi keuangan yang diberikan dipusahaan ini diukur sesuai dengan prestasi pekerjaan yang telah dilakukan oleh					

	karyawan perusahaan.					
6.	Pencatatan transaksi keuangan dalam jurnal selalu menggunakan bukti transaksi yang sah dilakukan secara kronologis					
7.	Karyawan seharusnya selalu melaporkan sisa uang dari sebuah transaksi.					
8.	Pimpinan bagian akuntansi diperusahaan ini, sepatutnya berusaha untuk tidak menerima berbagai pembayaran fiktif yang ada diperusahaan					
9.	Karyawan seharusnya menunjukkan sikap transparansi dalam mengerjakan setiap amanah yang dibebankan atau diberikan.					
10.	Bila dimintai sebagai saksi didepan pengadilan, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan diperusahaan ini wajib mengungkap rahasia dan kejadian perusahaan yang sebenarnya.					
11.	Diperusahaan ini, penanggungjawab penyusunan laporan keuangan dapat memaksimalkan kemampuan, pengetahuan dan keahlian dibidangnya.					
12.	Pekerjaan sebagai penanggungjawab penyusunan laporan keuangan diperusahaan ini merupakan tugas yang menantang yang harus dicapai dalam waktu tertentu.					
13.	Pimpinan perusahaan ini diharapkan mampu bersikap jujur dan adil terhadap karyawan dalam pemberian kompensasi keuangan					
14	Dalam menyusun laporan keuangan,					

	penanggungjawab penyusunan laporan keuangan diperusahaan ini perlu berusaha bertindak hati-hati yang didasarkan pada keahliannya					
B.	<u>Kriteria berdasarkan Motivasi</u>					
15.	Atasan selalu memberikan pelatihan-pelatihan akuntansi kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan.					
16.	Tunjangan-tunjangan yang saya terima sangat memotivasi saya dalam bekerja.					
17.	Komitmen yang saya buat harus tercapai, meskipun dengan penuh kesulitan dan pengorbanan					
18.	Target omset yang diberikan perusahaan sangat memotivasi saya untuk lebih giat dalam bekerja.					
19.	Faktor absensi sangat memotivasi saya dalam melakukan pekerjaan					
20.	Ketika saya mengalami kesulitan dalam penyusunan laporan keuangan, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan					
C	<u>Kriteria berdasarkan Emosi</u>					
21.	Saya dapat mengetahui emosi serta kelebihan dan kekurangan yang saya miliki.					
22.	Saat saya menagalami kesulitan dalam penyusunan laporan keuangan saya tidak mudah emosi dan menyerah.					
23.	Karyawan sebaiknya selalu fokus dan teliti					

	dalam menyusun transaksi keuangan.					
24.	Karyawan sebaiknya tidak pernah melibatkan urusan rumah dengan kantor.					
25.	Saya dapat memecahkan masalah ketika banyak perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik					
26.	Dalam menyusun transaksi keuangan saya selalu berpedoman pada kode etik yang berlaku.					
D.	<u>Kriteria berdasarkan Persepsi</u>					
27.	BPJSTK sangat menjamin keamanan transaksi yang dilakukan oleh nasabah terutama yang berhubungan dengan keamanan data pribadi nasabah					
28.	Laporan keuangan yang baik mencerminkan tata kelola perusahaan yang baik.					
29.	Dengan berbagai keuntungan yang didapatkan saya sangat menyarankan kepada nasabah untuk mendaftarkan diri ke badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja.					

Lampiran 2. Data Hasil Penelitian Variabel

1. Kompensasi Finansial

Res	BUTIR PERTANYAAN KOMPENSASI FINANSIAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
8	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
9	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
22	4	5	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4
23	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
25	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5
28	5	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
29	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
30	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
31	4	5	3	4	5	5	3	2	4	5	4	4
32	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
33	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4
34	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4
35	5	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4

36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
37	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
40	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
41	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5

2 Kompensasi Nonfinansial

Res	BUTIR PERTANYAAN KOMPENSASI NONFINANSIAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
6	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
8	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
10	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
11	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
23	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4

30	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
31	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4
32	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
33	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
34	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
35	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5
36	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
37	5	1	5	2	2	4	4	4	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
40	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
41	5	1	5	2	2	4	4	5	5	5	5	5



3. Akuntansi Keprilakuan

Res	BUTIR PERTANYAAN AKUNTANSI KEPRILAKUAN																												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
6	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5

22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4
25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
29	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4
30	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
31	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
32	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
33	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4
34	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
35	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
37	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
41	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5

Lampiran 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics								
Variabel	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi Finansial	41	14.00	46.00	60.00	2099.00	51.1951	4.20250	17.661
Kompensasi Nonfinansial	41	13.00	47.00	60.00	2132.00	52.0000	4.18927	17.550
Akuntansi Keprilakuan	41	35.00	110.00	145.00	5191.00	126.6098	8.28516	68.644
Valid N (listwise)	41							

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

1. Kompensasi Finansial

Correlations														
		finansial1	finansial2	finansial3	finansial4	finansial5	finansial6	finansial7	finansial8	finansial9	finansial10	finansial11	finansial12	x1
finansial1	Pearson Correlation	1	.158	.410**	.330*	-.035	.225	.244	.051	.424**	.140	.206	.365**	.480**
	Sig. (2-tailed)		.323	.008	.035	.829	.158	.125	.753	.006	.382	.196	.019	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
finansial2	Pearson Correlation	.158	1	.130	-.122	.274	.453**	.223	-.293	.290	.133	.168	.011	.307
	Sig. (2-tailed)	.323		.419	.446	.083	.003	.162	.063	.066	.408	.295	.948	.051
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
finansial3	Pearson Correlation	.410**	.130	1	.651**	.365*	.436**	.212	.099	.407**	.143	.327*	.479**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.008	.419		.000	.019	.004	.183	.538	.008	.373	.037	.002	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
finansial4	Pearson Correlation	.330*	-.122	.651**	1	.405**	.405**	.203	.328*	.389*	.298	.391*	.573**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.035	.446	.000		.009	.009	.203	.036	.012	.058	.011	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
finansial5	Pearson Correlation	-.035	.274	.365*	.405**	1	.689**	.175	.157	.178	.259	.241	.237	.511**
	Sig. (2-tailed)	.829	.083	.019	.009		.000	.274	.327	.267	.102	.129	.136	.001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
finansial6	Pearson Correlation	.225	.453**	.436**	.405**	.689**	1	.414**	.224	.389*	.484**	.473**	.489**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.158	.003	.004	.009	.000		.007	.159	.012	.001	.002	.001	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
finansial7	Pearson Correlation	.244	.223	.212	.203	.175	.414**	1	.506**	.293	.172	.379*	.381*	.587**
	Sig. (2-tailed)	.125	.162	.183	.203	.274	.007		.001	.063	.284	.014	.014	.000

2	ak	Pearson	.015	1	.291	.431 ^{**}	.444 ^{**}	.085	.053	-.120	.050	.019	.384 ^{**}	.182	.335 ^{**}	-.080	.285	.337 ^{**}	.088	.049	.211	.020	.410 ^{**}	.229	.291	.057	.125	.109	.283	.456 ^{**}	.270	.405 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.925		.065	.005	.004	.596	.743	.453	.755	.908	.011	.254	.032	.618	.071	.031	.582	.783	.186	.899	.008	.149	.065	.725	.437	.496	.073	.003	.087	.009	
3	ak	Pearson	.513 ^{**}	.291	1	.457 ^{**}	.448 ^{**}	.512 ^{**}	.320 ^{**}	.317 ^{**}	.365 ^{**}	.298	.246	.305	-.006	.052	.202	.233	.067 ^{**}	.384 ^{**}	.133	.128	.329 ^{**}	.029	.317 ^{**}	.181	.227	.197	.350 ^{**}	.085	.164	.555 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.001	.065		.003	.003	.001	.042	.044	.019	.659	.122	.052	.971	.747	.204	.142	.000	.013	.406	.425	.036	.857	.044	.259	.153	.216	.025	.596	.306	.000	
4	ak	Pearson	.309	.431 ^{**}	.457 ^{**}	1	.666 ^{**}	.353	.295	.457 ^{**}	.331 ^{**}	.411 ^{**}	.463 ^{**}	.384 ^{**}	.401 ^{**}	-.067	.110	.482 ^{**}	.215	.207	.142	.345	.434 ^{**}	.345 ^{**}	.353	.372	.239	.496 ^{**}	.463 ^{**}	.540 ^{**}	.317 ^{**}	.683 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.049	.005	.003		.000	.024	.061	.003	.035	.008	.002	.019	.009	.678	.453	.001	.178	.184	.378	.027	.005	.027	.024	.017	.132	.001	.002	.000	.043	.000	
5	ak	Pearson	.314	.444 ^{**}	.448 ^{**}	.666 ^{**}	1	.448 ^{**}	.402 ^{**}	.356 ^{**}	.427 ^{**}	.413 ^{**}	.477 ^{**}	.290	.041	.038	.314	.483 ^{**}	.334 ^{**}	.313 ^{**}	.314 ^{**}	.546 ^{**}	.284	.359 ^{**}	.448 ^{**}	.386 ^{**}	.268	.339 ^{**}	.279	.444 ^{**}	.339 ^{**}	.712 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.046	.004	.003	.000		.003	.009	.022	.005	.007	.002	.066	.801	.813	.045	.001	.033	.046	.046	.000	.072	.021	.003	.013	.093	.030	.077	.004	.030	.000	
6	ak	Pearson	.612 ^{**}	.085	.512 ^{**}	.353	.448 ^{**}	1	.516 ^{**}	.317 ^{**}	.385 ^{**}	.478 ^{**}	.350 ^{**}	.213	-.086	-.015	.377	.430 ^{**}	.372 ^{**}	.384 ^{**}	.133	.524 ^{**}	.074	.227	.414 ^{**}	.381 ^{**}	.425 ^{**}	.394 ^{**}	.455 ^{**}	.291	.341 ^{**}	.651 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.000	.596	.001	.024	.003		.001	.044	.019	.002	.025	.180	.592	.928	.015	.005	.017	.013	.406	.000	.643	.153	.007	.014	.006	.019	.003	.085	.029	.000	
7	ak	Pearson	.428 ^{**}	.053	.320 ^{**}	.295	.402 ^{**}	.516 ^{**}	1	.613 ^{**}	.667 ^{**}	.464 ^{**}	.523 ^{**}	.558 ^{**}	-.083	.044	.089	.386 ^{**}	.558 ^{**}	.423 ^{**}	.067	.509 ^{**}	.201	.211	.516 ^{**}	.380 ^{**}	.509 ^{**}	.410 ^{**}	.418 ^{**}	.156	.305	.678 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.005	.743	.042	.061	.009	.001		.000	.000	.002	.000	.000	.698	.785	.578	.013	.000	.006	.678	.001	.207	.186	.001	.021	.001	.008	.007	.330	.053	.000	
8	ak	Pearson	.415 ^{**}	-.120	.317 ^{**}	.457 ^{**}	.356 ^{**}	.317 ^{**}	.613 ^{**}	1	.757 ^{**}	.478 ^{**}	.246	.490 ^{**}	-.006	.118	.028	.233	.470 ^{**}	.384 ^{**}	-.067	.425 ^{**}	.159	.227	.219	.381 ^{**}	.425 ^{**}	.447 ^{**}	.350 ^{**}	.085	.164	.580 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.007	.453	.044	.003	.022	.044	.000		.000	.002	.122	.001	.971	.461	.861	.142	.002	.013	.678	.008	.320	.153	.189	.014	.008	.003	.025	.596	.306	.000	
9	ak	Pearson	.459 ^{**}	.050	.365 ^{**}	.331 ^{**}	.427 ^{**}	.385 ^{**}	.667 ^{**}	.757 ^{**}	1	.442 ^{**}	.318 ^{**}	.457 ^{**}	-.018	.023	.085	.306	.428 ^{**}	.628 ^{**}	.067	.385 ^{**}	.224	.286	.287	.242	.484 ^{**}	.426 ^{**}	.318 ^{**}	.153	.138	.625 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.003	.755	.019	.035	.005	.019	.000	.000		.004	.043	.003	.913	.888	.597	.052	.005	.000	.678	.013	.159	.070	.091	.127	.001	.005	.043	.338	.388	.000	
10	ak	Pearson	.497 ^{**}	.019	.298	.411 ^{**}	.413 ^{**}	.478 ^{**}	.464 ^{**}	.478 ^{**}	.442 ^{**}	1	.350 ^{**}	.493 ^{**}	.112	-.029	.300	.131	.322	.523 ^{**}	.062	.362	.224	.179	.388 ^{**}	.497 ^{**}	.362	.497 ^{**}	.545 ^{**}	.304	.248	.655 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.001	.908	.059	.008	.007	.002	.002	.002	.004		.025	.001	.484	.860	.057	.413	.040	.000	.702	.020	.159	.263	.012	.001	.020	.001	.000	.053	.119	.000	
11	ak	Pearson	.286	.394 ^{**}	.246	.483 ^{**}	.477 ^{**}	.390 ^{**}	.523 ^{**}	.246	.318 ^{**}	.350 ^{**}	1	.222	.440 ^{**}	-.050	.230	.478 ^{**}	.348 ^{**}	.352 ^{**}	.286	.384 ^{**}	.167	.171	.246	.207	.171	.225	.437 ^{**}	.504 ^{**}	.208	.605 ^{**}	
		Correlation																															
		Sig. (2-tailed)	.070	.011	.122	.002	.002	.025	.000	.122	.043	.025		.163	.004	.754	.149	.002	.026	.024	.070	.013	.298	.284	.122	.194	.284	.157	.004	.001	.191	.000	

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

1. Kompensasi Finansial

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.814	12

2. Kompensasi Nonfinansial

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	12

3. Akuntansi Keperilakuan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	29

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4,55479220
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,074
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,479
Asymp. Sig. (2-tailed)		,976
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Lampiran 7. Hasil Uji Multikolienaritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,674	4,673
a. Predictors: (Constant), Nonfinancial, Financial				

ANOVA ^a					
Model	Sum of	Df	Mean	F	Sig.

		Squares		Square		
1	Regression	1850,106	2	925,053	42,360	,000 ^b
	Residual	829,845	38	21,838		
	Total	2679,951	40			
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan						
b. Predictors: (Constant), Nonfinancial, Financial						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,661	10,018		3,560	,001		
	Financial	1,157	,233	,594	4,973	,000	,571	1,750
	Nonfinancial	,607	,233	,310	2,600	,013	,571	1,750
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan								

Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,674	4,673
a. Predictors: (Constant), Nonfinancial, Financial				
b. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1850,106	2	925,053	42,360	,000 ^b
	Residual	829,845	38	21,838		
	Total	2679,951	40			
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan						
b. Predictors: (Constant), Nonfinancial, Financial						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,661	10,018		3,560	,001
	Financial	1,157	,233	,594	4,973	,000
	Nonfinancial	,607	,233	,310	2,600	,013
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan						

Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Nonfinancial, Financial ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,831 ^a	,690	,674	4,673
a. Predictors: (Constant), Nonfinancial, Financial				
b. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan				

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	1850,106	2	925,053	42,360
	Residual	829,845	38	21,838	
	Total	2679,951	40		

a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan
b. Predictors: (Constant), Nonfinancial, Financial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,661	10,018		3,560	,001
	Financial	1,157	,233	,594	4,973	,000
	Nonfinancial	,607	,233	,310	2,600	,013
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan						

Lampiran 10. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,939	9,675		4,852	,000
	Financial	1,552	,188	,797	8,242	,000
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	55,378	11,668		4,746	,000
	Nonfinancial	1,366	,224	,699	6,107	,000
a. Dependent Variable: Akuntansi Keprilakuan						

