

ABSTRAK

Dampak Transparansi laporan keuangan, Sistem pengukuran Kinerja, Sistem *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Air Manado

Persaingan yang tajam dalam dunia bisnis saat ini mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan suatu sistem akuntansi manajemen yang tepat agar dapat memenangkan persaingan dan mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik. Diantaranya dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan (*reward*), pada PT Air Manado di Kota Manado. Hal ini dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan skala Likert. sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer

Penelitian dilakukan dengan metode survei kuesioner pada karyawan PT Air Manado jumlah populasi sebanyak 273, jumlah minimum sampel yang dibutuhkan sebanyak 60, Kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 60 kuesioner dan yang kembali adalah 60 kuesioner metode analisi menggunakan analisi regresi berganda.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa, variabel transparansi laporan keuangan memiliki hubungan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Air Manado. variabel X_2 (sistem pengukuran kinerja) memiliki pengaruh signifikan dan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). variabel sistem *reward* tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dalam lingkungan pekerjaan menuntut setiap karyawan, baik swasta maupun negeri agar mampu bekerja dengan baik dan maksimal, tetap bertahan serta berkembang dalam memanfaatkan kompetensi ilmu yang ada sehingga kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat berguna bagi perusahaan atau instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Lingkungan persaingan yang bersifat global menuntut perusahaan meningkatkan mutu dan keunggulan daya saing yang dipengaruhi oleh dua faktor penting yaitu mutu yang tinggi dan biaya yang rendah.

Adanya perubahan ekonomi secara global menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan tingkat efektivitas dalam operasi perusahaannya serta adanya keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan yakni antara lain berupa keterbukaan dalam laporan keuangan perusahaan tersebut. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dalam situasi dan kondisi persaingan yang semakin ketat di masa sekarang maupun di masa yang akan datang.

Penelitian dari berbagai ahli menyatakan bahwa tingkat serta kinerja perusahaan yang rendah, disebabkan oleh ketergantungan terhadap sistem akuntansi manajemen perusahaan tersebut yang gagal dalam penentuan sasaran yang tepat, pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan (*reward*).

Menurut Bowens dan Abemethy (2000:254) dikutip oleh Rarung (2009:3), sistem akuntansi manajemen merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan, informasi bagi manajer. Perencanaan sistem akuntansi manajemen yang merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapat perhatian, hingga dapat diharapkan akan memberikan kontribusi positif dalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian manajemen dengan meningkatnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan. Persaingan yang tajam dalam dunia bisnis saat ini mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan suatu sistem akuntansi manajemen yang tepat agar dapat memenangkan persaingan dan mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik. Diantaranya dengan mengimplementasikan sistem pengukuran kinerja, dan sistem penghargaan (*reward*), pada PT Air Manado di Kota Manado. Hal ini dapat membantu manajer dalam pengendalian aktivitas sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Perusahaan besar dan terdiversifikasi umumnya di bagi menjadi beberapa bagian. Setiap bagian tersebut menjadi suatu pusat dengan kegiatan operasi dan tanggungjawab manajerial sendiri dalam pengendalian aktivitas sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Derajat atau tingkat otonomi yang diperoleh setiap bagian ini berbeda-beda karena sejumlah perusahaan menetapkan kebijakan yang amat ketat bagi karyawan.

Sebagai satu-satunya perusahaan yang memproduksi air bersih, PT AIR MANADO Kota Manado ingin menunjukkan kinerja terbaiknya kepada masyarakat baik itu melalui karyawan dan tentunya untuk merangsang

peningkatan kinerja karyawan diperlukan strategi manajemen yang tepat seperti memberikan rasa keterlibatan dengan tingkat otonomi pada masing-masing karyawan dan pemberian kompensasi yang bisa diterima oleh karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan pada PT AIR MANADO Kota Manado pada umumnya baik, karena setiap karyawan ingin memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Melihat fenomena yang terjadi dalam dunia bisnis yang berubah semakin dinamis, perubahan-perubahan lingkungan bisnis tersebut terjadi begitu cepat dan penggunaan teknologi informasi dalam bisnis telah memangkas waktu dalam memperoleh informasi, sehingga mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini dengan objek PT Air Manado di Kota Manado.

BAB II

PERUMUSAN MASALAH

A. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah transparansi laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado?
3. Apakah sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado?

Hipotesis

Berdasarkan uraian pada latar belakang perumusan serta tujuan penelitian maka diketengahkan hipotesis sebagai berikut.

H_{α_1} : Transparansi laporan keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado

H_{α_2} : Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado

H_{α_3} : Sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Air Manado

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Mardiyah (2006:23) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem *Reward* dan Profit Center terhadap Hubungan antara Total Quality Management dengan Kinerja Manajerial”. Hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Ada pengaruh interaksi TQM transparansi laporan keuangan dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial, namun arah hubungannya negatif. Pengujian hipotesis ini didukung oleh dua asumsi bahwa organisasi yang mempraktik TQM dan transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja belum tentu menghasilkan kinerja manajerial yang tinggi, serta pernyataan bahwa berhasilnya implementasi teknik pemanufakturan TQM membutuhkan sistem pengukuran kinerja sebagai komplemen dari Sistem Akuntansi Manajemen untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Ada pengaruh interaksi TQM dan sistem *reward* terhadap kinerja manjerial, namun arah hubungannya negatif. Pengujian hipotesis ini didukung oleh dua asumsi bahwa organisasi yang mempraktik TQM dan sistem *reward* belum tentu menghasilkan knerja manajerial yang tinggi, serta pernyataan bahwa kinerja yang tinggi dasarnya tergantung pada program pemberian *reward*.

Adapun persamaan Mardiyah (2006:254) dengan penelitian skripsi ini adalah membahas tentang sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward*, Perbedaannya yaitu Mardiyah (2006:254) meneliti mengenai pengaruh interaksi antara TQM dan sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* terhadap kinerja manajerial, sedangkan penelitian skripsi meneliti tentang pengaruh signifikan antara sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.

Rahman (2007:232) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis, dan Kinerja Manajerial”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial tapi tidak signifikan terhadap pemberdayaan psikologis dan kejelasan peran.

Adapun persamaan penelitian Syaiful (2007:267) dengan penelitian skripsi ini adalah membahas tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja. Perbedaannya yaitu Rahman (2007:243) meneliti mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja (X) terhadap kejelasan peran (Y₁), pemberdayaan psikologis (Y₂), dan kinerja manajerial (Y₃), sebaliknya penelitian skripsi ini meneliti mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja (X₁), dan sistem *reward* (X₂), terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Konsep Transparansi laporan keuangan

Dalam era globalisasi saat ini, tuntutan terhadap paradigma *good governance* dalam seluruh aktivitas perekonomian tidak dapat dielakkan lagi. Apabila kondisi *good governance* dapat dicapai maka diharapkan terwujudnya negara yang bersih (*clean government*) dan terbentuknya masyarakat sipil (*civil*

society) serta tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) bukan merupakan impian lagi. Oleh karena itu, tuntutan ditegakkannya *good corporate governance* (GCG) merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Salah satu prinsip dari GCG (*good corporate governance*) adalah masalah transparansi, yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan. Informasi penting di perusahaan yang perlu diketahui oleh publik, antara lain laporan keuangan perusahaan. Pada saat ini pemaparan laporan keuangan perusahaan tahunan (*annual report*) yang disampaikan kepada publik baru berjalan di perusahaan yang sudah *go public* atau terdaftar di Bursa Efek Jakarta (BEJ) maupun Bursa Efek Surabaya (BES). Semakin tinggi tingkat keterbukaan atas laporan keuangan perusahaan maka seharusnya semakin rendah pula kemungkinan terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Ditetapkannya Peraturan Pemerintah (PP) No 64 Tahun 1999 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No 24 tahun 1998 tentang Informasi Keuangan Tahunan Perusahaan dimaksudkan agar dapat tercipta transparansi keuangan perusahaan yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan efisiensi perekonomian nasional serta peningkatan daya saing dunia usaha. Pada dasarnya menurut peraturan pemerintah ini, semua perusahaan wajib menyampaikan Laporan Keuangan Tahunan. Namun dengan pertimbangan kondisi manajemen dan administrasi perusahaan, terutama dalam kondisi dunia usaha saat ini, maka kewajiban tersebut hanya dikenakan kepada perusahaan-perusahaan dengan

bentuk dan kriteria tertentu.

Pada saat berlakunya peraturan pemerintah ini, kewajiban berlaku bagi perusahaan yang berbentuk: *Pertama*, perseroan terbatas yang memenuhi salah satu kriteria sebagai berikut: merupakan perseroan terbuka; bidang usaha perseroan berkaitan dengan pengerahan dana masyarakat, mengeluarkan surat pengakuan utang, memiliki jumlah aktiva atau kekayaan paling sedikit Rp 50 miliar rupiah, dan merupakan debitur yang laporan keuangan tahunannya diwajibkan oleh bank untuk diaudit. *Kedua*, perusahaan asing yang berkedudukan dan menjalankan usahanya di wilayah Negara Republik Indonesia menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk di dalamnya kantor cabang, kantor pembantu, anak perusahaan serta agen dan perwakilan dari perusahaan itu yang mempunyai wewenang untuk mengadakan perjanjian. *Ketiga*, perusahaan perseroan (Persero), perusahaan umum (Perum), dan perusahaan Daerah. Laporan Keuangan Tahunan bagi perusahaan adalah laporan yang telah diaudit oleh akuntan publik. Perseroan terbatas yang diwajibkan adalah yang bidang usahanya berkaitan dengan pengerahan dana masyarakat, yaitu perseroan yang mengelola dana masyarakat, seperti bank, asuransi dan reksa dana.

C. Konsep Sistem Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu cara untuk mengukur kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas di suatu perusahaan. Menurut Mulyadi (200:145) dikutip oleh Rawung (2009:5), pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. Menurut Mangkuprawira (2004:223), pengukuran kinerja merupakan proses yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi perusahaan apabila dilakukan dengan sebaik-baiknya, karena itu informasi yang dihasilkan harus efektif dan efisien. Efektifitas suatu informasi tergantung dari cara penyampaian kepada pimpinan yang menampung semua informasi yang kemudian akan mengolah informasi tersebut. Menurut Mulyadi (2001:79), penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui perilaku yang tidak diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya juga penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Untuk itu tujuan utama penilaian kinerja yaitu untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mengetahui standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Manajemen memanfaatkan penilaian kinerja untuk maksud berikut.

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan dengan karyawan, seperti promosi transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan juga untuk menyediakan kriteria seleksi serta evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Tujuan sistem pengukuran kinerja adalah untuk mendorong pencapaian tujuan strategis yang memfokuskan aktivitas organisasi di masa depan. Menurut Halim dan Tjahjono (2000:1) manfaat pengukuran kinerja bagi manajemen maupun karyawan adalah sebagai berikut.

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pengembangan karyawan menyediakan kriteria seleksi, dan evaluasi program pelatihan karyawan,
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan menilai kinerja serta
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi *reward*.

Sistem pengukuran kinerja dapat bermanfaat bagi para pemakainya apabila hasilnya dapat menyediakan umpan balik yang bisa membantu anggota organisasi dalam usaha untuk melakukan perbaikan kinerja lebih lanjut. Menurut Simamora (2001:488), untuk setiap penilaian kinerja akan bebas sama sekali tantangan-tantangan legal. Walaupun demikian, sistem penilaian kinerja dapat memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang mungkin secara legal dapat dipertahankan, yakni berikut ini.

- a. Kriteria yang berkaitan dengan pekerjaan

- b. Pengharapan kinerja
- c. Fokus pada perilaku yang terobsesi
- d. Sensitivitas
- e. Standarisasi
- f. Sokongan manajemen atau karyawan
- g. Keandalan dan Validitas
- h. Perilaku yang berbobot
- i. Komunikasi terbuka
- j. Kemampooterimaan (*acceptability*)

Menurut Mulyadi (2001:424), penilaian kinerja dilaksanakan dalam dua tahap utama, yaitu berikut ini.

1. Tahap persiapan terdiri atas tiga tahap rinci, yaitu berikut ini.
 - a. Penentuan daerah pertanggungjawaban dan manajer yang bertanggungjawaban,
 - b. Penetapan kriteria yang dipakai untuk mengukur kinerja,
 - c. Pengukuran kinerja sesungguhnya.
2. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap, yaitu berikut ini.
 - a. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya ;
 - b. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang telah ditetapkan dalam standar ;

- c. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

D. Konsep Sistem *Reward*

Menurut Kurnianingsih (2000:237), sistem *reward* adalah pemberian kompensasi kepada para manajer yang terdiri atas pembayaran tetap saja dan pembayaran tetap ditambah variabel yang jumlahnya ditentukan berdasarkan kinerja manajer (*performance contingent reward*).

Menurut Simamora (2001:548), setiap organisasi memiliki beberapa tujuan dasar dalam merancang sistem kompetensi, yaitu memikat karyawan-karyawan yang kompeten dan motivasi dan kompetensi.

Terminologi-terminologi dalam kompensasi yakni berikut ini.

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji pada umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja yang kerap digunakan bagi karyawan-karyawan manajemen, staf profesional, dan klerikal.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah mendorong peningkatan produktifitas karyawan dan efisien biaya. Ada dua jenis penghargaan, yaitu penghargaan intrinsik yang berhubungan dengan sifat dasar

dari organisasi dan desain pekerjaan pada pengalaman seseorang tanpa campur tangan orang lain dan penghargaan ekstrinsik yang berdasarkan pada kinerja, yang disediakan bagi individu oleh organisasi. Menurut Mulyadi (2001:227), *reward* berbasis kinerja, mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Reward menarik perhatian karyawan dan memberi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi reward dibandingkan dengan yang lain, reward juga meningkatkan motivasi karyawan terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu karyawan mengalokasikan waktu dan usaha karyawan.

Menurut Mulyadi (2001:223), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Menurut Mulyadi (1998:434) dalam Wuatan (2007), sistem reward dan pengakuan atas kinerja karyawan merupakan sarana untuk mengarahkan perilaku karyawan yang dihargai dan diakui oleh organisasi. Dengan demikian kompensasi adalah semua bentuk bentuk baik financial maupun non financial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial yang berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Kompensasi non finansial seperti tugas yang menarik tantangan tugas, tanggung jawab, peluang kenaikan pangkat, pengakuan dan lain-lain.

E. Kinerja Karyawan

Menurut Mulyadi (2001:42) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pada pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, melaksanakan misi guna mencapai misi organisasi. Mangkunegara (2001:67), dalam Gunawan dan Wijaya (2005), menyatakan bahwa kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara sederhana pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan perusahaan dalam menilai hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Karyawan adalah tenaga kerja yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan oleh institusi untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Kinerja karyawan yaitu kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk proses dan hasil kerja oleh karyawan. Untuk mengukur kinerja dengan baik maka harus menggunakan beberapa kriteria penilaian yang tepat supaya dapat mengetahui kriteria yang sebenarnya dari karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (1998:383) dikutip oleh Rarung (2009:5) bahwa ada enam kriteria dalam pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas, merupakan suatu penilaian tentang cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
2. Kuantitas, merupakan penilaian atas jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memanfaatkan target badan usaha.

3. Penghematan waktu, merupakan penilaian dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan target badan usaha
4. Efisiensi biaya, merupakan penilaian terhadap penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan maksimum.
5. Keperluan untuk pengawasan, merupakan penilaian terhadap kemandirian karyawan, dimana karyawan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan supervisor.

Dampak interpersonal, merupakan penilaian kepada karyawan, dimana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerja sama antar rekan kerja.

BAB IV

TUJUAN PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh transparansi laporan keuangan terhadap kinerja karyawan PT AIR MANADO di Kota Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja karyawan PT AIR MANADO di Kota Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh sistem *Reward* terhadap kinerja karyawan PT AIR MANADO di Kota Manado.

B. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dan masukan mengenai transparansi laporan keuangan dan cara kerja perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kualitas para karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan penggunaan komponen sistem akuntansi manajemen sehingga menciptakan kinerja manajerial yang berkualitas bagi perusahaan.

BAB V

METODE PENELITIAN

A. Jenis Data

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan (Kuncoro, 2003 : 124). Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data Kualitatif adalah data yang bersumber dari organisasi perusahaan yang diperoleh melalui wawancara atau hanya tanya jawab dengan pimpinan perusahaan atau pihak-pihak lain yang dapat memberikan informasi mengenai keadaan perusahaan yang berguna dalam penelitian dan disajikan tidak dalam bentuk angka-angka.
2. Data Kuantitatif adalah Data yang bersumber pada biaya-biaya serta laporan lain yang disajikan dalam bentuk angka-angka.

Data penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan menggunakan skala Likert.

B. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari perusahaan tempat dilakukan penelitian, dalam hal ini Karyawan PT Air Manado di Kota Manado, dengan melakukan wawancara dan kuesioner.

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian lapangan yang menggunakan beberapa metode, yaitu sebagai berikut.

1. *Observasi* ; mengadakan pengamatan langsung terhadap situasi dan kondisi pada PT Air Manado di Kota Manado.
2. *Wawancara* ; melakukan tanya jawab pada pimpinan dan manajer perusahaan yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti di PT Air Manado di Kota Manado.
3. *Kuesioner* ; pengumpulan data yang membuat daftar pertanyaan secara tertulis guna menunjang wawancara untuk mendapatkan data yang akurat.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2007 : 55). Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan PT Air Manado di Kota Manado.

Menurut Sugiyono (2007 : 56), sampel adalah sebagian dari jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel Penentuan sampel menggunakan rumus slovin (Ridwan, 2004;65) yaitu sebagai berikut.

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

Keterangan:

n = ukuran sampel
 N = populasi
 E = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan dalam penelitian ini adalah 16% atau 0,16.

Berdasarkan rumusan diatas untuk jumlah populasi sebanyak 273, jumlah minimum sampel yang dibutuhkan sebanyak 60, Kuesioner yang disebarkan adalah sebanyak 60 kuesioner dan yang kembali adalah 60 kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah PT Air Manado di Kota Manado.

E. Metode Analisis

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu uji asumsi klasik agar hasil regresi yang digunakan untuk memprediksi variabel terkait tidak membias dan untuk lebih meyakinkan adanya kesesuaian antara model persamaan regresi. Asumsi klasik digunakan adalah asumsi heteroskedastisitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan normalitas.

a. Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variable bebas sehingga

kesalahan tersebut tidak random (acak). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik plot (Scater Plot). Jika tidak membentuk suatu pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu y, berarti bebas heteroskedastisitas.

b. Asumsi Klasik Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Metode yang dapat digunakan untuk menguji terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Santoso (2000) dalam Pangalila (2006) menyatakan bahwa pedoman suatu model regresi bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1 dan mempunyai dan mempunyai nilai tolerance mendekati 1.

2. Regresi Linear Berganda

Untuk mencapai tujuan penelitian maka digunakan metode analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2007 : 250), regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya) jadi analisis regresi linear barganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Formula yang digunakan adalah sebagai berikut.

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

Dimana :

- y = kinerja karyawan
- α = Konstanta
- ϵ = Eror Term
- X₁ = Transparansi laporan keuangan
- X₂ = Sistem Pengukuran Kinerja
- X₃ = Sistem reward
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi

3. Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien yang ditemukan tersebut besar atau kecil seperti pada Tabel 3.1

Tabel 3.1

Pedoman untuk memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,499	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

4. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi. Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel independen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi ada variabel independen menurut (Sugiyono:216), koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam hal ini untuk mengukur seberapa besar pengaruh transparansi laporan

keuangan (X_1), dan sistem pengukuran kinerja (X_2), sistem *reward* (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Uji F dan Uji t

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistis Uji F dan uji t. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serempak atau bersama-sama dengan kriteria pengujian, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak berarti H_a diterima atau dengan menggunakan kriteria lain yaitu apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a ditolak, H_a diterima atau apabila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebagai alat ukur keempat variabel (X_1 , X_2 , X_3 , Y) yang digunakan adalah skala Likert sebagai berikut.

Tabel 3.2

Hubungan Jawaban Pertanyaan dengan skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian ini adalah dengan tahap-tahap sebagai berikut.

1. kinerja karyawan PT AIR MANADO di Kota Manado Melakukan observasi ke objek penilaian untuk mengetahui gambaran umum dari

2. Mengumpulkan data dan hasil wawancara dan kuesioner terhadap karyawan PT AIR MANADO di Kota Manado
3. Hasil pengumpulan data dari literatur dan kuesioner kemudian dianalisis
4. Hasil tersebut dibahas lebih lanjut dalam rangka penarikan kesimpulan serta memberikan saran

G. Defenisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman dan menginterpretasikan hal-hal tertentu dalam penelitian ini maka hal-hal tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Transparansi laporan keuangan merupakan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi materiil dan relevan mengenai perusahaan
2. Sistem pengukuran kinerja, merupakan suatu sistem yang dilakukan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang dalam peran yang di mainkan dalam suatu organisasi.
3. Sistem *reward*, merupakan sistem pemberian penghargaan dalam bentuk kompensasi untuk meningkatkan motivasi seseorang terhadap ukuran kinerja sehingga memenuhi kebutuhan tujuan organisasi.
4. Kinerja karyawan, merupakan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk proses dan hasil kerja oleh karyawan.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada tahun 1922, sistem penyediaan air minum Kota Manado dibangun (zaman penjajahan belanda) dengan nama dinas air minum yang dioperasikan langsung oleh Pemda Kotamadya Manado. tahun 1976, Perusahaan Air Minum dibentuk melalui perda no.1/perda/wkdm/1976 tanggal 9 pebruari 1976. Selanjutnya tahun 1977, disahkan oleh gubernur kepala daerah tingkat I Sulawesi Utara dengan surat keputusan nomor 6 tahun 1977 tanggal 12 januari 1977, dan PAM Manado dikelola Pemerintah Kotamadya Manado dibawah koordinasi departemen pekerjaan umum.

Tanggal 1 januari 1986, nama Perusahaan Air Minum menjadi PT Air ManadoKotamadya Daerah tingkat II Manado (PT AIR MANADO Manado). Dan tanggal 6 januari 1986, surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah tingkat I Sulawesi Utara nomor 6 tahun 1977 direalisasi. tanggal 15 april 1986, Keputusan Menteri Pekerjaan Umum no. 16/kpts/1986 tentang penyerahan pengelolaan prasarana dan sarana air bersih di kotamadya daerah tingkat ii manado, dari menteri pekerjaan umum kepada gubernur kepala daerah tingkat I sulawesi utara dan dari gubernur kepala daerah tingkat I sulawesi utara kepada walikotamadya kepala daerah tingkat II manado.

Tanggal 17 april 1986, dengan surat Keputusan Walikotamadya Kepala Daerah Tingkat II Manado no. 288 tahun 1986, ditetapkan pelaksanaan pengelolaan PT Air ManadoManado.

Pada tahun 2000, dengan adanya undang-undang no: 22 tahun 2000 tentang otonomi daerah, maka nama PT Air Manadokotamadya daerah tingkat II manado berdasarkan surat keputusan walikota manado no. 141 tahun 2000, tanggal 21 oktober 2000 dan peraturan daerah no. 14 tahun 2000, tanggal 12 desember 2000, dirubah menjadi PT Air Manadokota manado. dan lebih diatur lagi dengan surat keputusan walikota manado no. 55 tahun 2001, tanggal 1 maret 2001, pada tanggal 22 oktober 2005, penandatanganan kontrak kerjasama antara PT Air Manado/pemkot manado dengan wmd belanda dan akhirnya tanggal 15 januari 2007, peresmian beroperasinya PT. Air Manado

B. Gambaran Umum Responden

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui pengiriman daftar pertanyaan (kuesioner). Total kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 60. Kuesioner yang kembali sebanyak 60 sehingga semua kuesioner yang dijalankan dapat diolah secara keseluruhan. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang PT AIR MANADO di Kota Manado Adapun karakteristik responden yang dijasikan dalam Tabel 4.1

Tabel 4.1
Profil Responden

Uraian	Jumlah	Persentasi
Jenis Kelamin		
a.Laki – laki	32	53%
b Perempuan	28	47%

Pendidikan		
a. SMA	19	32%
b. D3	15	25%
c. S1	26	43%
Umur		
a. 20 – 35 tahun	18	30%
b. 36 – 55 tahun	32	53%
c. > 56 tahun	10	17%

Sumber hasil hasil kuesioner

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 32 laki-laki (53%), dan 28 perempuan (47%). Responden penelitian terdiri dari 19 orang (32%) yang berpendidikan SMA, 15 orang (25%), yang berpendidikan D3, 26 orang (43%), yang berpendidikan S1. Dalam penelitian ini responden yang berusia 20-35 tahun sebanyak 18 orang (30%), 36-55 tahun sebanyak 32 orang (53%), dan lebih dari 56 tahun sebanyak 10 orang (17%).

5. Hasil Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Sebelum dilakukan analisis regresi maka terlebih dahulu akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berikut akan disajikan hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas variabel transparansi laporan keuangan (X_1) yang terdiri dari 5 pertanyaan. Dari Tabel 4.2 ternyata hasil uji validitas untuk variabel Transparansi Laporan Keuangan dengan lima butir item ternyata semuanya valid karena berada di atas nilai kritisnya $r_{tabel} = 0,254$ sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh Alpha Cronbach = 0,823 atau berada di atas nilai kritis yang disarankan sebesar 0,6 sehingga variabel transparansi laporan keuangan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Transparansi Laporan Keuangan (X_1)**

No.	Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	Keterangan
1.	P1	0,929	Valid
2.	P2	0,821	Valid
3.	P3	0,804	Valid
4.	P4	0,865	Valid
5.	P5	0,919	Valid
Alpha Cronbach = 0,823			
$r_{tabel} = 0,254$			

Sumber hasil olah data menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.3 ternyata hasil uji validitas untuk variabel sistem pengukuran kinerja dengan lima butir item ternyata semuanya valid karena berada di atas nilai kritisnya $r_{tabel} = 0,254$ sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh Alpha Cronbach = 0,780 atau berada di atas nilai kritis yang disarankan sebesar 0,6 sehingga variabel sistem pengukuran kinerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X_2)**

No.	Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	Keterangan
1.	P1	0,703	Valid
2.	P2	0,757	Valid
3.	P3	0,704	Valid
4.	P4	0,398	Valid
5.	P5	0,733	Valid
Alpha Cronbach = 0,780			
$r_{tabel} = 0,254$			

Sumber Hasil olahan data menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.4 ternyata hasil uji validitas untuk variabel sistem *reward* dengan lima butir item ternyata semuanya valid karena berada di atas nilai

kritisnya $r_{tabel} = 0,254$ sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh Alpha Cronbach = 0,770 atau berada di atas nilai kritis yang disarankan sebesar 0,6 sehingga variabel Kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4
Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sistem Reward (X₃)

No.	Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	Keterangan
1.	P1	0,407	Valid
2.	P2	0,591	Valid
3.	P3	0,728	Valid
4.	P4	0,640	Valid
5.	P5	0,606	Valid
Alpha Cronbach = 0,770 $r_{tabel} = 0,254$			

Sumber Hasil olahan data menggunakan SPSS

Pada Tabel 4.5 hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan lima butir item ternyata semuanya valid karena berada di atas nilai kritisnya $r_{tabel} = 0,254$ sehingga butir instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh Alpha Cronbach = 0,806 atau berada di atas nilai kritis yang disarankan sebesar 0,6 sehingga variabel Kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.5

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Corrected item- Total Correlation	Keterangan
1.	P1	0,615	Valid
2.	P2	0,857	Valid
3.	P3	0,871	Valid
4.	P4	0,779	Valid
5.	P5	0,612	Valid
Alpha Cronbach = 0,806			
$r_{tabel}=0,254$			

Sumber Hasil olahan data menggunakan SPSS

b. Uji Asumsi Klasik

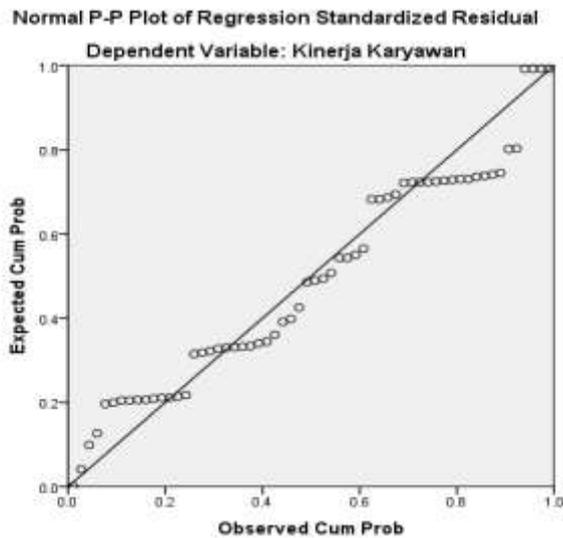
Untuk memperoleh hasil linier yang baik serta tidak bisa maka digunakan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui akan residual error data yang terdistribusi normal. Berdasarkan uji normalitas sebagaimana Gambar 4.1 dengan menggunakan grafik normal PP Plot, maka dapat dilihat Berdasarkan grafik normal plot, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.1

Uji Asumsi Klasik Normalitas



d. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 5 . Hasil perhitungan sebagaimana diperlihatkan pada Tabel 4.6 menghasilkan nilai VIF untuk transparansi laporan keuangan sebesar 1.062 < 5 , variabel Sistem Pengukuran Kinerja sebesar 1.575 < 5 dan variabel sistem *reward* sebesar 1.583 < 5 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut di atas.

Tabel 4.7

Uji Multiloleneartitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Transparansi	.960	1.042
Sistem Pengukuran	.923	1.084
Sistem Reward	.959	1.043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS

e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk memeriksa adanya autokorelasi, biasanya memakai uji *Durbin Watson* (DW) dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

1. Angka D-W < -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W > + 2 berarti ada autokorelasi negative

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS* seperti ada pada lampiran untuk pengujian asumsi klasik autokorelasi dapat dilihat dari Tabel 4.8 Berdasarkan angka Durbin Watson sebesar 1.176, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi sebagai berikut.

Tabel 4.8

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.453	.424	1.54599	1.176

a. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Transparansi , Sistem Pengukuran

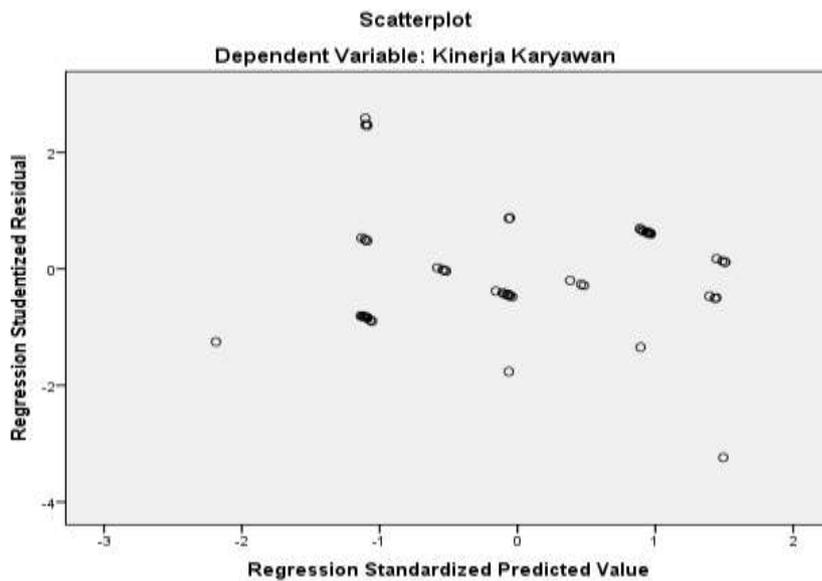
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS

f. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen transparansi laporan keuangan berdasarkan masukan variabel independen sistem pengukuran kinerja, sistem *reward* terhadap variabel kinerja karyawan.

Gambar 4.2
Uji asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS

g. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan untuk memastikan pengaruh transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan. Analisis yang digunakan untuk hasil penelitian ini adalah statistik inferen berupa regresi linear berganda yaitu alat analisis peramalan nilai pengaruh beberapa variabel bebas terhadap terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.674	3.454		1.932	.058
	Transparansi	.009	.082	.011	.109	.913
	Sistem Pengukuran	.702	.107	.674	6.554	.000
	Sistem Reward	.017	.091	.019	.188	.852

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber hasil olah data menggunakan SPSS

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = karyawan
- α = Konstanta
- ϵ = Error Term
- X₁ = Transparansi laporan Keuangan
- X₂ = Sistem Pengukuran Kinerja
- X₃ = Sistem *Reward*
- β_1, β_2 = Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada Tabel 4.10 maka dapat dilihat pada bagian “Coefficient” bahwa model regresi yang diperoleh adalah

$$Y = 6,674 + 0,009 X_1 + 0,702 X_2 + 0,017 X_3$$

Dari persamaan diatas untuk koefisien Variabel X_1 (Transparansi laporan keuangan) adalah sebesar positif (0,009). Ini berarti variabel transparansi laporan keuangan memiliki pengaruh positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), Jika nilai X_1 meningkat maka Y meningkat sebaliknya jika nilai X_1 turun maka Y juga turun. Untuk variabel X_2 (system pengukuran kinerja) adalah sebesar positif (0,702). Ini berarti variabel system pengukuran kinerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), jika nilai X_2 meningkat maka Y meningkat sebaliknya jika nilai X_2 turun maka Y juga turun. Sedangkan untuk variabel X_3 (sistem *reward*) adalah sebesar positif (0,017). Ini berarti variabel system reward memiliki pengaruh negatif atau tidak searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), jika nilai X_3 turun maka Y juga turun sebaliknya jika nilai X_3 meningkat maka Y juga meningkat.

h. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi (r) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Dalam hal ini mengukur hubungan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah (Sugiono.2007).

Tabel 4.11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.424	1.54599

a. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Transparansi , Sistem Pengukuran

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber hasil olah data SPSS

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat r adalah 0,673 yang memberi arti bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan.

i. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menarangkan variasi variabel independent. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependent. Semakin tinggi nilai koefisien determinansi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independent dalam manjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2005).

Dari Tabel 4.11 dapat dilihat nilai r^2 adalah sebesar 0,453 atau 45,3% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan (Y) mendapat kontribusi dari transparansi laporan keuangan (X_1), sistem pengukuran kinerja (X_2), sistem *reward* (X_3) sebesar 45,3% sedangkan sisanya 54,7% mendapat kontribusi dari faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

j. Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang telah diuji, telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah serbagai berikut :

1) Uji F

Pada Tabel 4.12 dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel Y. Hasil analisis menggunakan $F_{hitung} = 15.465 > F_{tabel} = 2,53$ (lampiran) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau H_a diterima yang berarti bahwa transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado di Kota Manado.

Tabel 4.12

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.889	3	36.963	15.465	.000 ^b
Residual	133.844	56	2.390		
Total	244.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Sistem Reward, Transparansi , Sistem Pengukuran

Sumber hasil olah data SPSS

2) Uji t

Dengan menggunakan bantuan *program SPSS* maka hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.10 Untuk variabel transparansi laporan keuangan (X_1) = 0,109 dan $t_{tabel} = 2,000$ (Lampiran). Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel transparansi laporan keuangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada Tabel 5.3 untuk variabel sistem pengukuran kinerja (X_2) = 6,554 dan $t_{tabel} = 2,000$ (Lampiran). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima berarti H_0 ditolak. Artinya variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil uji t pada Tabel 5.3 untuk variabel sistem *reward* (X_3) = 0,188 dan $t_{tabel} = 2,000$ (Lampiran). Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak berarti H_0 diterima. Artinya variabel sistem *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Air Manado di Kota Manado.

B. Pembahasan

Berdasarkan pembahasan hasil analisa dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut.

Dari persamaan diatas untuk koefisien Variabel X_1 (transparansi laporan keuangan) adalah sebesar positif (0,009). Ini berarti variabel transparansi laporan keuangan memiliki hubungan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), Jika nilai X_1 meningkat maka Y meningkat sebaliknya jika nilai X_1 turun maka Y juga turun. Untuk variabel X_2 (sistem pengukuran kinerja) adalah sebesar positif (0,702). Ini berarti sistem pengukuran kinerja memiliki hubungan

positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), jika nilai X_2 meningkat maka Y meningkat sebaliknya jika nilai X_2 turun maka Y juga turun. Sedangkan untuk variabel X_3 (sistem *reward*) adalah sebesar positif (0,017). Ini berarti variabel sistem *reward* memiliki hubungan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), jika nilai X_3 turun maka Y juga turun sebaliknya jika nilai X_3 meningkat maka Y juga meningkat.

Koefisien determinasi diperlukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel (X) terhadap (Y), dari hasil perhitungan *R square* maka dapat diketahui nilai *R square* yang diperoleh adalah sebesar 0,673 atau 67,3 %. Angka tersebut memberikan pengertian bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* terhadap kinerja karyawan. nilai r^2 adalah sebesar 0,453 atau 45,3% bahwa transparansi laporan keuangan (X_1), sistem pengukuran kinerja (X_2) sistem *reward* dan (X_3) sebesar 45,3 %, sedangkan sisanya sebesar 54,7 % mendapat kontribusi faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis menggunakan $F_{hitung} = 15.465 > F_{tabel} = 2,53$ (lampiran) dengan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan transparansi laporan keuangan, sistem pengukuran kinerja dan sistem *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado di Kota Manado

variabel transparansi laporan keuangan (X_1) = 0,109 dan $t_{tabel} = 2,000$ (Lampiran). Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel transparansi laporan keuangan tidak berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t pada Tabel 5.3 untuk variabel sistem pengukuran kinerja (X_2) = 6,554 dan $t_{tabel} = 2,000$ (Lampiran). Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima berarti H_o ditolak. Artinya variable sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil uji t pada Tabel 5.3 untuk variabel sistem *reward* (X_3) = 0,188 dan $t_{tabel} = 2,000$ (Lampiran). Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak berarti H_o diterima. Artinya variabel sistem reward tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Air Manado di Kota Manado.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. variabel transparansi laporan keuangan memiliki hubungan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan), tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Air Manado.
2. variabel X_2 (sistem pengukuran kinerja) memiliki pengaruh signifikan dan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
3. variabel sistem *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif atau searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

B. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yang diajukan penulis antara lain :

1. Ada baiknya jika PT Air Manado dalam meningkatkan kinerja karyawan harus senantiasa memperhatikan dan mencermati lebih jauh lagi tentang transparansi laporan keuangan serta faktor sistem penilaian kinerja dan faktor sistem reward yang ada di PDAM tersebut. Karena terbukti bahwa semakin berkembang dan meningkatnya transparansi atau keterbukaan

mengenai laporan keuangan serta faktor penilaian kinerja dan sistem reward yang ada di PT Air Manado tersebut, maka semakin besar pula kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang dapat memberikan kontribusi yang cukup besar bagi peningkatan kinerja karyawan, tentunya dengan mempertimbangkan segala keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Hansen Mowen (2005), *Management Accounting*, Buku 1, Edisi 7 Penerjemah Fitriary Dewy dan Kwarly Arnos, Salemba Empat, Jakarta

Hariadi, B (2002), *Akuntansi Management : Suatu Sudut Pandang Salemba Empat*, Jakarta.

Kuncoro, M. (2003), *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.

Kurniangsih, R. (2000), “*Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Keefektifan Penerapan teknik Total Quality Management: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*,” Jurnal SNA III Jakarta, Jakarta.

Mangcuprawira, S (2005), “*Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Sistem Reward, dan Profit Center Terhadap Hubungan Asntara Total Quality Management Dengan Kinerja Manajerial*”, Jurnal Simposuim Nasional Akuntansi VIII Solo, STIE Malangkuceewara, Malang.

Mulyadi, (2001), *Akuntansi Manajemen*, Edisi 3, Salemba Empat, Jakarta.

Nasution, Rozaini (2003), *Teknik Sampling*, Fajultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara, Medan.

Pangalila, J. S. (2006), “*Pengaruh Faktor – faktor Rasional terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja pada Pemerintah Propinsi Sulawesi Utara*”, Skripsi S1 tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Unsrat Manado.

Schuler, R. S. dan Jackson (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Simamora, Henry, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Rupa Aksara, Jakarta.

Sugiyono (2007), *Statistika Untuk Penelitian* ALFABETA cv, Bandung.

Wuatan, F. M. (2007), *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Individual Karyawan pada Bank Sulut*, Skripsi S1 tidak dipublikasikan, Fakultas Ekonomi Unsrat, Manado.