

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
DAN PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP PENILAIAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT. INHIL SARIMAS KELAPA**

Oleh : HERDA NENGSY

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Email: herdanengsy@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Di dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 150 kuesioner namun data yang dapat diolah hanya 54 kuesioner dan 96 kuesioner sisanya merupakan kuesioner yang tidak mendapat respon, hal ini disebabkan karena ada yang sibuk dan sedang bertugas diluar kantor. Jenis data yang dipakai adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden dan mengambalnya kembali setelah pengisian kuesioner selesai dikerjakan. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji multikolinieritas. Uji hipotesa yang digunakan adalah uji t, uji F dan uji koefisien determinasi (R²). Statistik deskriptif digunakan untuk membantu membuktikan secara statistik bahwa hipotesa telah terbukti secara empiris atau berdasarkan fakta yang direpresentasikan oleh data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Nilai R² atau koefisien determinasi sebesar 0,696 hal ini berarti 69,6% variabel penilaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen. Sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

Kata Kunci : Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen, Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan. Adanya penilaian prestasi kerja karyawan yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi, diperlukan agar produktivitas perusahaan meningkat. Pemberian penilaian terhadap karyawan diharapkan meningkatkan kualitas dan mencapai tujuan yang terbaik. Perusahaan dituntut untuk dapat mengambil langkah strategis guna mempertahankan kelangsungan hidupnya, salah satunya menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Hal ini bertujuan perusahaan juga harus mampu melakukan penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, agar dapat ditunjuk orang atau kelompok orang yang bertanggungjawab atas penyimpangan asset, biaya dan pendapatan yang dianggarkan.

Menurut Hansen dan Mowen (2009), menyatakan akuntansi pertanggungjawaban adalah alat fundamental untuk pengendalian manajemen dan ditentukan melalui empat elemen penting. Yaitu pemberian tanggung jawab, pembuatan ukuran kinerja atau *benchmarking*, pengevaluasian kinerja, dan pemberian penghargaan akuntansi pertanggungjawaban. Bertujuan untuk mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Cahyono (2007), Pengendalian manajemen merupakan salah satu dari tipe aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam suatu organisasi. Beberapa aktivitas yang termasuk dalam pengendalian manajemen seperti perencanaan aktivitas yang akan dilakukan, pengkoordinasian aktivitas, pengkomunikasian informasi, mengevaluasi informasi, pembuatan keputusan yang diperlukan. Pengendalian manajemen bertujuan untuk mengetahui apakah suatu aktivitas akan dilakukan atau tidak dan bagaimana mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk merubah perilakunya.

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

Malthis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Beberapa penelitian terkait dengan penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen. Temy (2014) melakukan penelitian dengan judul penerapan akuntansi pertanggungjawaban untuk penilaian kinerja manajerial pada PT. Tirta Investama (DC) Manado. Penelitian menunjukkan bahwa perusahaan belum menerapkan akuntansi pertanggungjawaban dengan baik. Penilaian kinerja juga sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar perusahaan terus berkembang, begitu pula dengan pegawainya. Sedangkan menurut Setin (2012), melakukan penelitian dengan judul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba diwarung Paskal Bandung. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajer pusat laba di Warung Paskal Bandung.

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti kembali tentang pengaruh penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Olga (2013), yaitu pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Citra Mandiri Multi Finance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti menggunakan variabel pengendalian manajemen. Perbedaan juga terletak yang penelitian Olga (2013), menggunakan objek pada PT. Citra Mandiri Multi Finance. Sedangkan peneliti menggunakan objek penelitian pada PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK) sungai sejuk.

PT. Inhil Sarimas Kelapa merupakan salah satu perusahaan dibawah Sarimas Group yang bergerak di bidang pengolahan makanan dan minuman berbasis kelapa industri terpadu. Industri ini tergolong padat karya, sehingga peranan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut adalah sangat penting khususnya dalam kemampuan dan keterampilan dalam proses produksi. Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya melalui penilaian-penilaian dan penetapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, serta melakukan pengendalian dan evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaannya. Hal ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan telah mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan atau belum.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Akuntansi

Godam (2006), Akuntansi adalah suatu proses mencatat, mengklasifikasi, meringkas, mengolah dan menyajikan data, transaksi serta kejadian yang berhubungan dengan keuangan. Sehingga dapat digunakan oleh orang yang menggunakannya dengan mudah dimengerti untuk pengambilan suatu keputusan serta tujuan lainnya.

2.2. Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Hansen dan Mowen (2005). Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban. Menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawab mereka.

2.2.1. Syarat-syarat penerapan akuntansi pertanggungjawaban

Menurut Mulyadi (2001), syarat-syarat untuk menerapkan akuntansi pertanggungjawaban adalah sebagai berikut :

- 1) Organisasi harus terdiri dari pusat-pusat pertanggungjawaban dan terdapat desentralisasi wewenang di dalamnya.
- 2) Anggaran biaya disusun menurut pusat-pusat pertanggungjawaban
- 3) Penggelangan biaya sesuai dengan biaya yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan oleh karyawan pusat pertanggungjawaban.
- 4) Sistem akuntansi biaya
- 5) Sistem pelaporan biaya

2.2.2. Pusat Pertanggungjawaban

Hongren (2003), Pusat pertanggungjawaban merupakan mengidentifikasi bagian dari organisasi yang mempunyai tanggung jawab untuk setiap tujuan, mengembangkan ukuran dan target untuk dicapai, dan

menciptakan laporan ukuran yang paling kecil dari organisasi atau pusat pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban dimaksud untuk membantu mengimplementasikan rencana manajemen puncak Menurut Hansen dan Mowen (2005:116), membagi pusat pertanggungjawaban menjadi empat :

1) Pusat biaya

Pusat biaya adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer bertanggung jawab untuk mengendalikan biaya yang terjadi di unit tersebut, dan tidak bertanggung jawab dari segi keuangan, untuk laba maupun investasi dari unitnya. Pusat biaya tidak memiliki tanggung jawab untuk memperoleh penghasilan. Dalam pusat biaya seorang manajer disertai tanggung jawab untuk mengendalikan biaya yang dikeluarkan dan otoritas untuk mengambil keputusan keputusan yang mempengaruhi biaya tersebut. Kemampuan dalam mengendalikan biaya sesuai rencana merupakan ukuran kinerja manajer pusat biaya.

2) Pusat pendapatan

Menurut Adisaputro dan Anggarini (2007:21) pusat pendapatan adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer bertanggung jawab untuk mengendalikan pendapatan yang terfokus pada tugas atas timbulnya penghasilan, baik dari penjualan barang ataupun jasa. Suatu pusat pendapatan dapat terdiri atas pusat pendapatan kecil-kecil berupa segmen jenis produk tertentu atau konsumen tertentu. Dalam pusat pendapatan tidak berarti tidak ada pengeluaran biaya sama sekali, namun biaya yang terjadi umumnya tidak menunjang secara langsung terhadap prestasi yang dicapai.

3) Pusat laba

Menurut Adisaputro dan Anggarini (2007:21) pusat laba adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer dinilai atau tanggung jawabnya untuk mengendalikan penghasilan, biaya, dan laba yang terjadi di unit tersebut. Pusat laba umumnya terdapat pada organisasi yang dibagi-bagi berdasarkan divisi-divisi penghasil laba (organisasi divisional). Organisasi divisional biasanya ditetapkan pada perusahaan yang menghasilkan lebih dari satu macam produk atau jasa. Dalam hal ini manajer divisi menetapkan harga jual, strategi pemasaran dan kebijakan produksi. Pusat pertanggungjawaban ini bertanggung jawab terhadap laba yakni selisih antara penghasilan dan biaya.

4) Pusat investasi

Menurut Adisaputro dan Anggarini (2007:21), pusat investasi adalah suatu pusat pertanggungjawaban yang setingkat lebih tinggi dibanding pusat laba. Dalam suatu pusat investasi, manajer dinilai kinerjanya atau tanggung jawabnya terhadap biaya, pendapatan, laba dan jumlah sumber dana yang diinvestasikan dalam harta yang digunakan oleh pusat pertanggungjawaban tersebut. Perencanaan dan pengendalian difokuskan pada pengembalian investasi yang dihasilkan oleh pusat pertanggungjawaban tersebut.

2.3. Pengendalian Manajemen

Menurut Robert J. Mockler (2010), pengendalian manajemen adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi dengan sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu di tetapkan itu. Menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut. Dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan tengah digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya sasaran perusahaan.

2.3.1. Elemen- elemen Pengendalian Manajemen

Elemen-elemen yang ada dalam pengendalian manajemen adalah sebagai berikut RA Supriyono (2007).

- 1) Proses Suatu sistem pengendalian manajemen meliputi struktur dan proses. Proses adalah seperangkat tindakan yang dilaksanakan oleh manajer atas dasar informasi yang mereka terima. Struktur merupakan unsur-unsur yang membentuk sistem pengendalian manajemen. Unsur-unsur tersebut terdiri atas pusat-pusat pertanggung jawaban dan ukuran prestasi setiap pusat pertanggungjawaban.
- 2) Manajer Pengendalian manajemen adalah suatu proses yang menggunakan para manajer. Hal ini melibatkan interaksi para manajer antara satu dengan yang lainnya (horisontal) dan antara atasan dengan bawahan (vertikal).
- 3) Tujuan, Tujuan organisasi ditentukan dalam proses perencanaan strategis. Proses pengendalian manajemen adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan strategi dan kebijaksanaan yang telah ditentukan di dalam proses perencanaan strategis.
- 4) Efisiensi dan Efektivitas Pengendalian manajemen menggunakan pengendalian tugas untuk memastikan pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien.
- 5) Kepastian. Para manajer senior menggunakan sistem pengendalian manajemen untuk mendeteksi situasi-situasi yang tak terkendali dan untuk meyakinkan diri sendiri bahwa organisasi telah melaksanakan strategi, dengan efektif dan efisien.

2.3.2. Struktur Pengendalian Manajemen

1) Struktur organisasi

Struktur organisasi yang dipakai akan mempengaruhi pula rancangan sistem pengendalian manajemennya. Pertumbuhan dan perubahan lingkungan organisasi mempengaruhi struktur organisasi. Khususnya pada pembentukan departemen-departemen di dalam organisasi.

Struktur organisasi dapat digolongkan ke dalam tiga cara antara lain :

(1) Struktur organisasi fungsional

struktur organisasi fungsional merupakan dimana setiap manajer bertanggung jawab terhadap salah satu dari beberapa fungsi yang ada dalam organisasi.

(2) Struktur organisasi divisional

Struktur organisasi divisional merupakan dimana setiap manajer divisi dapat mengembangkan strategi bisnisnya masing-masing. Setiap divisi kemungkinan menghadapi persaingan yang berbeda dibandingkan dengan divisi yang lain. Untuk itu setiap divisi memerlukan strategi yang berbeda dibandingkan divisi lain.

(3) Struktur organisasi matrik

Struktur organisasi matrik merupakan struktur yang bertanggungjawab terhadap fungsi-fungsi kegiatan dan struktur organisasi lainnya.

2) Pendelegasian dan wewenang dan tanggungjawab

Pertanggungjawaban mempunyai tanggungjawab sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

3) Pusat pertanggungjawaban

Pusat pertanggungjawaban adalah bagian atau unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab terhadap unit yang dipimpinya. Suatu pusat pertanggungjawaban dapat dipandang sebagai suatu sistem yang mengolah masukan menjadi keluaran.

2.4. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Yang di dasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan.

2.4.1. Teknik-Teknik Penilaian Prestasi kerja

Menurut Utomo dan Sugiarto (2007), teknik-teknik penilaian prestasi kerja antara lain :

- 1) Skala rata-rata (*rating scale*) merupakan metode yang banyak digunakan untuk mengukur karakteristik tertentu untuk menilai karyawan, kemudian membentuk tingkatan pada berbagai karakteristik yang dinilai.
- 2) Metode checklist merupakan metode penilaian prestasi kerja dengan cara memberi tanda () pada uraian perilaku negatif atau positif karyawan yang namanya tertera dalam daftar.
- 3) Metode esei yaitu penilai menuliskan sejumlah pertanyaan terbuka yang dalam beberapa kategori pertanyaan yang terbuka.
- 4) Metode pencatatan kejadian kritis (*critical insident method*) merupakan penilaian prestasi kerja yang menggunakan pendekatan dengan menggunakan catatan-catatan yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk.
- 5) Metode wawancara yaitu menggunakan wawancara ini agar karyawan mengetahui posisi dan bagaimana cara kerja mereka.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007 : 67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Konsistensi karyawan yaitu kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- 4) Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semangkin baik.
- 5) Sikap karyawan yaitu kemampuan dalam menanti peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

2.4.3. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Samsudin (2006 : 169), sistem penilaian prestasi kerja mempunyai 2 elemen pokok antara lain:

- 1) Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan tentang prestasi kerja yang baik (*good performance*) yang dapat dicapai.
- 2) Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku.

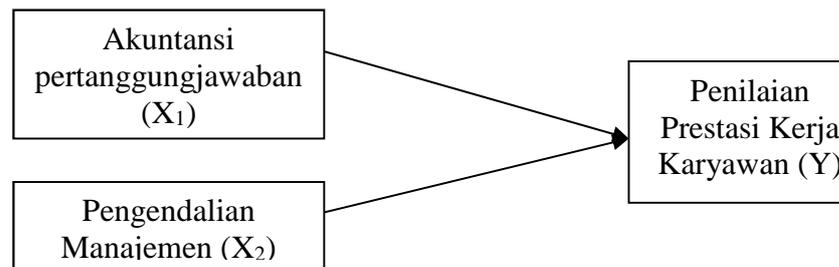
2.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007 : 67), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Konsistensi karyawan yaitu kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
- 4) Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
- 5) Sikap karyawan yaitu kemampuan dalam menanti peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari uraian diatas disajikan kerangka pemikiran yang dituangkan dalam gambar berikut :

Gambar Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian 2.5. Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesa diajukan dalam penelitian berikut ini :

- H₁ : Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa.
- H₂ : Pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa.
- H₃ : Akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu dimana peneliti mengumpulkan data, disusun, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan keterangan lengkap bagi pemecahan masalah yang dihadapi tentang pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa. Data yang dianalisis adalah data primer dengan menggunakan alat ukur berupa kuesioner yang diolah secara langsung dari sumber aslinya yang akan disebarakan kepada karyawan di PT. Inhil Sarimas Kelapa.

3.2. Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa yang berlokasi di desa Sungai Sejuk Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2016.

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

3.4. Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di departemen produksi pada PT. Inhil Sarimas Kelapa, yaitu sebanyak 150 orang responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh anggota populasi di jadikan sampel Sugiono (2013).

3.5. Prosedur dan Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan mengajukan pertanyaan berupa kuesioner kepada responden secara langsung pada PT. Inhil Sarimas Kelapa. Dengan menggunakan teknik kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, yang diberikan langsung kepada responden Indriantoro dan Supomo (2008).

3.6. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.6.1 Variable Independen

3.6.1.1. Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1)

Dalam penelitian ini akuntansi pertanggungjawaban diukur dengan 3 indikator, yaitu struktur organisasi, anggaran, sistem akuntansi biaya dan pelaporan biaya. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel akuntansi pertanggungjawaban ini terdiri dari 10 item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh sahrudin (2013). Skala yang digunakan dalam pertanyaan terdiri dari 5 skala likert, dimana 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (ST), 3 ragu-ragu (R), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (ST).

3.6.1.2. Pengendalian Manajemen (X_2)

Dalam penelitian ini pengendalian manajemen diukur dengan 3 indikator, yaitu struktur organisasi, perencanaan strategi, pelaksanaan dan evaluasi kinerja. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian manajemen ini terdiri dari 20 item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Dian Novita (2013). Skala yang digunakan dalam pertanyaan terdiri dari 5 skala likert, dimana 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (ST), 3 ragu-ragu (R), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (ST).

3.6.2. Variabel Dependen

3.6.2.1. Penilaian prestasi kerja karyawan (Y)

Dalam penelitian ini penilaian prestasi kerja karyawan diukur dengan 4 indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan dan kerja sama. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel penilaian prestasi kerja karyawan ini terdiri dari 9 item pertanyaan yang telah dikembangkan oleh Iyang (2013). Skala yang digunakan dalam pertanyaan terdiri dari 5 skala likert, dimana 1 sangat tidak setuju (STS), 2 tidak setuju (ST), 3 ragu-ragu (R), 4 setuju (S), dan 5 sangat setuju (ST).

3.7. Teknik Analisa Data

Metode analisis untuk mengetahui variabel independen yang mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel profitabilitas pada perusahaan manufaktur yaitu perputaran modal kerja dan perputaran piutang adalah dengan menggunakan persamaan multiple regression (regresi linier berganda) untuk menganalisis dua variabel independen terhadap variabel dependen. Model ini dipilih karena penelitian ini dirancang untuk menentukan variabel independen yang mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebelum analisa regresi dilakukan maka harus dilakukan dulu uji asumsi klasik untuk memastikan apakah model regresi yang digunakan tidak terdapat masalah normalitas, autokorelasi, multikolinearitas dan heterokedatisitas. Jika terpenuhi maka model analisis layak untuk digunakan. Pada penelitian ini, data diolah menggunakan software komputer yaitu SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 17.

3.7.1. Uji Hipotesa

3.7.1.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesa ditolak).

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

2. Jika t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesa diterima).

Uji t dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3.7.1.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik f)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan uji F. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. jika F hitung $<$ F tabel, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesa ditolak).
2. Jika F hitung $>$ F tabel, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesa diterima).

Uji F dapat juga dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada *output* hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa di sungai sejuk. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke PT. Inhil Sarimas Kelapa di sungai sejuk.

Dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang disebar 150 kuesioner dalam setiap bagian PT. Inhil Sarimas Kelapa yaitu pada bagian departemen produksi. Dalam penelitian ini kuesioner yang kembali hanya 54 kuesioner, ada beberapa kuesioner yang tidak kembali dikarenakan ada yang sibuk dan sedang bertugas diluar kantor serta kuesioner digunakan untuk arsip dari PT. Inhil Sarimas Kelapa di sungai sejuk. Sehingga dari jumlah 150 kuesioner yang disebar hanya ada 54 kuesioner yang dikembalikan.

Perhitungan jumlah kuesioner yang disebar dan kembali dari PT. Inhil Sarimas Kelapa dibagian departemen produksi ditunjukkan pada tabel.

Tabel Tingkat Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	150	100%
Kuesioner yang tidak mendapat respon	96	64%
Kuesioner yang dikembalikan	54	36%

Sumber Data : diolah Mei 2016

4.2. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat bantu untuk membuktikan secara statistik bahwa hipotesa telah terbukti secara empiris atau berdasarkan fakta yang direpresentasikan oleh data. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.2
Hasil Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	SD
Akuntansi Pertanggungjawaban	54	30.00	50.00	2276.00	42.1481	5.13004
Pengendalian Manajemen	54	60.00	100.00	4552.00	84.2963	9.55941
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	54	27.00	45.00	2050.00	37.9630	4.06533
Valid N (listwise)	54					

Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

Berdasarkan tabel diatas 4.2 statistik deskriptif menunjukkan rata-rata, standar deviasi, maximum, minimum dan jumlah dengan N adalah 54. Rata-rata variabel Akuntansi Pertanggungjawaban adalah 42.1481

dengan standar deviasi 5.13004 dan jumlah 2276.00, rata-rata variabel Pengendalian Manajemen adalah 84.2963 dengan standar deviasi 9.55941 dan jumlah 4552.00, rata-rata untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan 37.9630 dengan standar deviasi adalah 4.06533 dan jumlah 2050.00. Serta dengan hasil maximum untuk variabel Akuntansi Pertanggungjawaban adalah 50.00 dengan minimum 30.00, maximum untuk variabel Pengendalian Manajemen adalah 100.00 dengan minimum 60.00, dan maximum untuk variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan adalah 45.00 dengan minimum 27.00.

Sebuah instrumen pertanyaan dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing instrumen pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas
Akuntansi Pertanggungjawaban

NO	Variabel	No Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Akuntansi pertanggungjawaban (X1)	X1.1	0,874**	0,268	Valid
		X1.2	0,628**	0,268	Valid
		X1.3	0,817**	0,268	Valid
		X1.4	0,630**	0,268	Valid
		X1.5	0,718**	0,268	Valid
		X1.6	0,748**	0,268	Valid
		X1.7	0,806**	0,268	Valid
		X1.8	0,626**	0,268	Valid
		X1.9	0,555**	0,268	Valid
		X1.10	0,528**	0,268	Valid

Sumber Data : diolah Mei 2016

Mengacu pada hasil uji validitas instrumen pertanyaan. Variabel akuntansi pertanggungjawaban yang tampak dalam tabel 4.3 menunjukkan bahwa masing-masing instrumen pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi atau r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,268) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 10 instrumen pertanyaan tersebut merupakan alat ukur yang tepat untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban atau dengan kata lain bahwa instrumen pertanyaan tersebut adalah valid.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas
Pengendalian Manajemen

No	Variabel	No Indikator	r hitung	R tabel	Keterangan
2	Pengendalian manajemen (X2)	X2.1	0,547**	0,268	Valid
		X2.2	0,454**	0,268	Valid
		X2.3	0,707**	0,268	Valid
		X2.4	0,704**	0,268	Valid
		X2.5	0,704**	0,268	Valid
		X2.6	0,648**	0,268	Valid
		X2.7	0,644**	0,268	Valid
		X2.8	0,720**	0,268	Valid
		X2.9	0,518**	0,268	Valid
		X2.10	0,705**	0,268	Valid
		X2.11	0,650**	0,268	Valid
		X2.12	0,653**	0,268	Valid
		X2.13	0,730**	0,268	Valid
		X2.14	0,597**	0,268	Valid
		X2.15	0,670**	0,268	Valid
		X2.16	0,645**	0,268	Valid
		X2.17	0,489**	0,268	Valid
		X2.18	0,744**	0,268	Valid
		X2.19	0,760**	0,268	Valid
		X2.20	0,680**	0,268	Valid

Sumber Data : diolah Mei 2016

Mengacu pada hasil uji validitas instrumen pertanyaan. Variabel pengendalian manajemen yang tampak dalam tabel 4.4 menunjukkan bahwa masing-masing instrumen pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

atau r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,268) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 20 instrumen pertanyaan tersebut merupakan alat ukur yang tepat untuk variabel pengendalian manajemen atau dengan kata lain bahwa instrumen pertanyaan tersebut adalah valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas
Penilaian prestasi kerja karyawan

No	Variabel	No Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
3	Penilaian prestasi kerja karyawan (Y)	Y1	0,674**	0,268	Valid
		Y2	0,652**	0,268	Valid
		Y3	0,605**	0,268	Valid
		Y4	0,711**	0,268	Valid
		Y5	0,667**	0,268	Valid
		Y6	0,765**	0,268	Valid
		Y7	0,727**	0,268	Valid
		Y8	0,711**	0,268	Valid
		Y9	0,609**	0,268	Valid

Sumber Data : diolah Mei 2016

Dari pengujian validitas yang tampak dalam tabel 4.5 dapat dilihat instrumen pertanyaan (kuesioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapat nilai r hitung \geq r tabel, yang mana r tabel dari 54 responden adalah (0,268), dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ke 9 instrumen pertanyaan tersebut merupakan alat ukur yang tepat untuk variabel penilaian prestasi kerja karyawan atau dengan kata lain bahwa instrumen pertanyaan tersebut adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar \geq 0,05. Atau instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh lebih dari 0,60 Imam Ghozali (2005:133).

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Akuntansi Pertanggungjawaban,
Pengendalian Manajemen dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	0,875	Reliabel
2	Pengendalian manajemen (X2)	0,926	Reliabel
3	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Y)	0,852	Reliabel

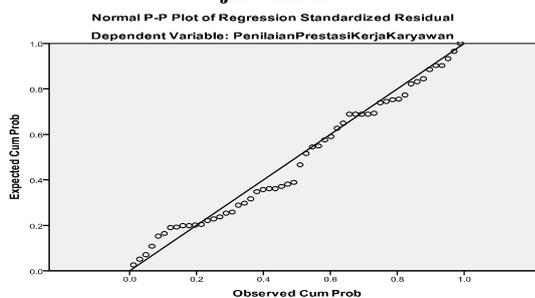
Sumber Data : diolah Mei 2016

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 4.6 diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan setiap variabel memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber Data : diolah Mei 2016

Dari analisis kurva yang ditunjukkan pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data berada disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Dan bisa juga dilihat dari hasil uji dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.7
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Akuntansi Pertanggungjawaban	Pengendalian Manajemen	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
N		54	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42.1481	84.2963	37.9630
	Std. Deviation	5.13004	9.55941	4.06533
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.124	.148
	Positive	.082	.111	.123
	Negative	-.097	-.124	-.148
Kolmogorov-Smirnov Z		.713	.914	1.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690	.374	.188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

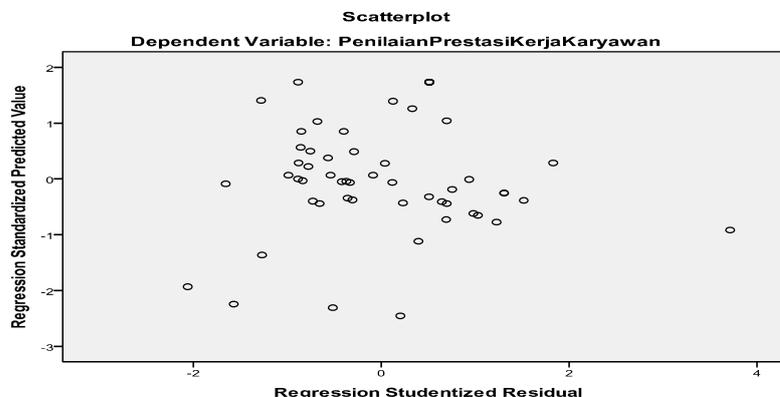
Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1) nilai sig sebesar 0,690, Pengendalian Manajemen (X_2) nilai sig sebesar 0,374 memiliki nilai signifikan lebih besar dari 0.05 yang berarti data terdistribusi normal. Variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Y) nilai sig sebesar 0,188 juga menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0.05, ini juga berarti data terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel terdistribusi secara normal.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat Grafik Plott (*Scatter plot*). Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini.

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber Data : diolah Mei 2016

Berdasarkan penjelasan diatas, maka model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari Grafik scattarplot yang dihasilkan, dimana titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y.

4.2.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai VIF < 10. Pada penelitian ini menunjukkan hasil berikut ini.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.110	3.013		2.028	.048		
AkuntansiPertanggungjawaban	.530	.071	.669	7.466	.000	.714	1.401
PengendalianManajemen	.113	.038	.265	2.961	.005	.724	1.201

a. Dependent Variable: PenilaianPrestasiKerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diatas terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X₁) sebesar 0,714, dan Pengendalian Manajemen (X₂) 0,724, dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk X₁ sebesar 1,401 dan X₂ sebesar 1,201 dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

4.3. Uji Hipotesa

4.3.1. Pengaruh penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda memperoleh hasil bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 dimana nilai signifikan akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,530 dengan taraf signifikan sebesar 5%, maka nilai 0,000 < 0,05. Nilai 0,530 menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai akuntansi pertanggungjawaban dalam satu satuan, maka penilaian prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,530.

Berdasarkan hasil uji t untuk mencari pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban terhadap penilaian prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 7,466 sedangkan t tabel sebesar 2,007, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,000, dengan kata lain H₁ diterima. Hal ini dapat dilihat bahwa akuntansi pertanggungjawaban mampu meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa, dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan bakat karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan perusahaan dalam setiap departemen. Hal ini diungkapkan dalam penelitian L.M Samryn (2001), akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang digunakan untuk mengukur kinerja setiap pertanggungjawaban sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer, untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka sebagai bagian dari sistem pengendalian manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilarius (2012), yaitu dimana hasil penelitiannya memberikan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini Hilarius (2012), menyimpulkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial. Positif memiliki pengertian bahwa semakin tinggi penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka kinerja manajerial semakin meningkat, demikian juga sebaliknya semakin menurunnya penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka kinerja manajerial semakin menurun.

4.3.2. Pengaruh pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda memperoleh hasil bahwa variabel pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dalam pengujian hipotesa pada tabel 4.10 dimana nilai signifikan sebesar 0,005, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,113 dengan taraf signifikan 5%, maka nilai 0,005 < 0,05. Nilai 0,113 menunjukkan bahwa setiap kenaikan

nilai pengendalian manajemen dalam satu satuan, maka penilaian prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,113.

Berdasarkan hasil uji t untuk mencari pengaruh variabel pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,961 sedangkan t tabel sebesar 2,007, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,005, dengan kata lain H₂ diterima. hal ini dapat dilihat bahwa pengendalian manajemen merupakan upaya yang sistematis dalam meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan, dengan berbagai aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam perusahaan. Pengendalian manajemen juga merupakan keharusan dalam mengontrol kembali kemampuan dan bakat karyawan dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan perusahaan dalam setiap departemen.

Hal ini diungkapkan dalam penelitian Robert J. Mockler (2010), pengendalian manajemen adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi dengan sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang terlebih dahulu ditetapkan, menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut. dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan tengah digunakan sedapat mungkin dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya sasaran perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusbiyanti (2014), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer. Hal ini Rusbiyanti (2014) menyimpulkan bahwa pengendalian manajemen telah dilaksanakan dengan baik serta telah menerapkan aktivitas-aktivitas pengendalian manajemen meliputi perencanaan strategi, penyusunan anggaran, pelaksanaan dan evaluasi kinerja.

4.3.3. Pengaruh penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa.

Hasil penelitian dengan menggunakan uji regresi linier berganda memperoleh hasil konstanta, hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9 dimana nilai signifikan penilaian prestasi kerja karyawan sebesar 0,048, dan nilai koefisien regresi sebesar 6,110 dengan taraf signifikan 5% maka nilai 0,048 < 0,05. Nilai 6,110 menyatakan bahwa jika akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen bernilai nol maka nilai pada penilaian prestasi kerja karyawan akan tetap sebesar 6,110.

Berdasarkan hasil uji F untuk mencari pengaruh variabel penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan variabel pengendalian manajemen terhadap variabel penilaian prestasi kerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 61,758 sedangkan F tabel sebesar 3,17, sehingga F hitung lebih besar dari F tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,000, dengan kata lain H₃ diterima. Hal ini dapat dilihat bahwa pengaruh penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan, dikarenakan perusahaan telah mampu menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengontrol kembali dan mengevaluasi kemampuan dan bakat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan dalam setiap departemen.

Hal ini diungkapkan dalam penelitian Malthis dan Jackson (2006), menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, dengan tujuan utama dalam penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses mengevaluasi dari kemampuan kerja karyawan dengan cara subjektif. Serta dapat bertanggungjawab atas segala tugas – tugas yang telah diberikan sebelumnya dapat terselesaikan dengan baik dan bertanggungjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Olga (2013), yaitu dimana hasil penelitiannya memberikan bukti empiris bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi terhadap prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini Olga (2013), menyimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban telah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada, serta motivasi yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja dalam perusahaan.

Tabel 4.9
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	619.949	2	309.975	61.758	.000 ^a
	Residual	255.976	51	5.019		
	Total	875.926	53			

a. Predictors: (Constant), PengendalianManajemen, AkuntansiPertanggungjawaban

b. Dependent Variable: PenilaianPrestasiKerjaKaryawan

Sumber : Output SPSS 19.0 For Windows, 2016

4.2.4.3 Uji Regresi Linier Berganda

Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Persamaan Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.110	3.013		2.028	.048		
AkuntansiPertanggungjawaban	.530	.071	.669	7.466	.000	.714	1.401
PengendalianManajemen	.113	.038	.265	2.961	.005	.724	1.201

a. Dependent Variable: PenilaianPrestasiKerjaKaryawan
Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 6,110 + 0,530 X_1 + 0,113 X_2 +$$

Dari persamaan tabel 4.10 diatas diketahui konstanta sebesar 6,110 menyatakan bahwa jika Akuntansi Pertanggungjawaban dan Pengendalian Manajemen bernilai Nol maka nilai Penilaian Prestasi Kerja Karyawan akan tetap sebesar 6,110. Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban mempunyai koefisien regresi sebesar 0,530 menyatakan bahwa setiap kenaikan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka akan meningkatkan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,530.

Pengendalian Manajemen mempunyai koefisien regresi sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai Pengendalian Manajemen dalam satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap atau tidak berubah) maka akan meningkatkan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan sebesar 0,113.

4.2.4.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel indenpenden yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen mampu menjelaskan variabel dependen yaitu penilaian prestasi kerja karyawan. Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.841 ^a	.708	.696	2.24035	.708	61.758	2	51	.000	1.759

a. Predictors: (Constant), PengendalianManajemen, AkuntansiPertanggungjawaban
b. Dependent Variable: PenilaianPrestasiKerjaKaryawan
Sumber : Output SPSS 19.0 for Windows, 2016

Pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa nilai adjusted R² sebesar 0,696 hal ini berarti 69,6% variabel Penilaian Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu Akuntansi Pertanggungjawaban dan Pengendalian Manajemen. Sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Dari hasil penelitian data dan pembahasan yang dilakukan melalui SPSS 19,0 for windows, maka dapat diperoleh kesimpulan berikut ini.

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa

1. Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas Kelapa. Hal ini dapat dilihat bahwa penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban mampu meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan, dengan tujuan meningkatkan kemampuan dan bakat karyawan dalam menjalankan tugas serta tanggungjawab yang diberikan perusahaan dalam setiap departemen.
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara parsial pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Inhil Sarimas. Hal ini dapat dilihat bahwa pengendalian manajemen merupakan upaya yang sistematis dalam meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan, dengan berbagai aktivitas – aktivitas perencanaan dan pengendalian yang ada dalam perusahaan. Pengendalian manajemen juga merupakan keharusan dalam mengontrol kembali kemampuan dan bakat karyawan dalam mencapai tujuan dan strategi yang telah ditetapkan perusahaan dalam setiap departemen.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat bahwa perusahaan telah mampu menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengontrol kembali dan mengevaluasi kemampuan dan bakat karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan dalam setiap departemen.

5.2. Saran

Beberapa Saran yang dapat dilakukan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan, dalam rangka meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan. Perusahaan harus mampu memberikan pelatihan terhadap karyawannya tentang penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen yang ada dalam perusahaan. Karena hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.
2. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitiannya, dan tidak terbatas pada PT. Inhil Sarimas Kelapa saja melainkan lebih dari satu objek penelitian, agar dapat melakukan perbandingan antara PT. Inhil Sarimas Kelapa dengan yang lainnya.
3. Peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan. Variabel lain yang disarankan untuk dimasukkan kepenelitian selanjutnya adalah kemampuan, minat dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hansen & Mowen. 2005. *Management Accounting*. Edisi ketujuh. Buku 2 Salemba Empat : Jakarta.
- Hansen, D. R., Mowen, M.M. 2009, *Akuntansi Manajerial*, Salemba Empat : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta.
- Hilarious, 2014. *Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di daerah istimewa Yogyakarta* (survey pada hotel berbintang 2-5 di daerah istimewa Yogyakarta). Skripsi Universitas ATMA Jaya : Yogyakarta.
- Iyang, 2013. *Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja pada PT. Witel Jatim Timur (Jember)*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Universitas Jember.
- Linda, 2013. *Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variable intervening* (pada PT.Taman Wisata Candi Borobudur, Parambanan, dan Ratu Koko). Volume II Nomor II. Jurnal ilmiah Prodi Akuntansi Universitas Negeri : Yogyakarta.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta.
- Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen, Edisi IV*. Erlangga : Yogyakarta.
- Mulyadi, 2001. *Akuntansi manajemen, konsep, manfaat, dan rekayas*. salemba empat : Yogyakarta.
- Herda Nengsy, *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa*

Sella aktapiani, 2013. *Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap penilaian kinerja manajer pusat biaya (pada PT.Inti, Persero).* Jurnal ilmiah Prodi Akuntansi. Universitas islam Bandung, Jl Tamansari No 1 : Bandung 40116.

Viyanti, 2010 *Akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.* Jurnal ilmiah Akuntansi no.3 tahun ke 1 september-desember 2010 : Palembang.

http://library.upnvj.ac.id/bab3uji_t_dan_uji_f.html.

Herda Nengsy, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhil Sarimas Kelapa