

PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SARIMAS INDONESIA

RANTI MELASARI

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan*

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Agro Sarimas Indonesia di Sungai Sejuk dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Penilaian Kinerja Karyawan PT. Agro Sarimas Indonesia. Sampel Penelitian adalah 37 orang karyawan yang dipilih secara random sampling dengan angket yang teruji secara reabilitas berdasarkan rumus Alpha Cronbach menunjukkan kedua variabel berada di 0.715 yang berarti instrumen tersebut sangat reliabel.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Sarimas Indonesia, karena nilai akuntansi pertanggungjawaban yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,529, t hitung sebesar 3,286 dan nilai signifikansi sebesar 0,0002 oleh karena nilai t hitung $3,286 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,030$ dan nilai signifikansi $0,0002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya akuntansi pertanggungjawaban terbukti terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Agro Sarimas Indonesia, mungkin ini dikarenakan bahwa di PT. Agro Sarimas Indonesia bertindak sebagai produsen yang memproduksi barang yang siap pakai yang lebih banyak menggunakan tenaga karyawan untuk menghasilkan sebuah produk yang siap dipasarkan kepada konsumen. Berpengaruhnya akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan sesuai dengan nilai uji Adjusted R Square sebesar 0,214. Hal ini berarti 21,4% prediksi kinerja karyawan yang hanya dapat dijelaskan oleh variabel akuntansi pertanggungjawaban sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

Kata kunci : Akuntansi Pertanggungjawaban, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki abad ke-20 terjadi pergerakan dan perubahan yang sangat besar dalam lingkungan bisnis, termasuk bisnis minyak sawit. Sebagai salah satu produsen utama minyak sawit dunia, Indonesia memiliki potensi yang cukup besar untuk terus berperan dalam pasar dunia. Pada dekade 1980-an, ekspor minyak sawit atau *crude palm oil* (CPO) Indonesia hanya ke Eropa Barat. Tetapi beberapa tahun terakhir ini, permintaan dari negara-negara lain seperti Cina, India, Pakistan, Myanmar, Kenya, Tanzania, dan Afrika Selatan terus meningkat.

Menanggapi kebutuhan akan permintaan minyak sawit yang harus meningkat, maka bermunculan perusahaan minyak sawit. Semua berusaha menempatkan diri menjadi yang terbaik untuk mencapai tujuannya, yaitu untuk memperoleh laba yang optimal. Oleh karena itu, persaingan yang ketat pun tidak dapat dihindarkan demi mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengambil langkah strategis guna mempertahankan kelangsungan hidupnya, salah satunya menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Dengan demikian, perusahaan tentu tidak dapat terlepas dari masalah-masalah yang terjadi dalam proses produksi.

PT. Agro Sarimas Indonesia memiliki aktivitas produksi yang cukup kompleks sehingga pimpinan tidak dapat mengawasi secara langsung kegiatan operasi perusahaan. Keadaan ini menuntut manajemen puncak untuk dapat mendelegasikan wewenang dalam pengambilan keputusan-keputusan tertentu pada manajemen dibawahnya. Pendelegasian wewenang ini harus disertai dengan sistem pengendalian, pengawasan, serta penilaian kinerja manajer yang mendapat pelimpahan wewenang. Oleh karena itu, manajemen menerapkan suatu alat bantu yaitu akuntansi pertanggungjawaban.

Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang disusun sedemikian rupa serta pengumpulan dan pelaporan aset, biaya, dan pendapatan dilakukan sesuai dengan bidang pertanggungjawaban didalam sebuah perusahaan. Tujuannya adalah agar ditunjuk orang atau kelompok orang yang bertanggung jawab atas penyimpangan aset, biaya, dan pendapatan yang dianggarkan. Dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban, pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab ketingkat pimpinan dibawahnya dengan lebih efisien, tanpa memantau secara langsung seluruh kegiatan perusahaan. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai, mampu mendorong perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sistem akuntansi pertanggungjawaban membagi unit-unit organisasi yang disebut pusat pertanggungjawaban, yang terdiri dari pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba, dan pusat investasi. Masing-masing pusat pertanggungjawaban ini dipimpin oleh manajer pusat pertanggungjawaban.

Perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah tahun penelitian yaitu penelitian ini dilakukan pengamatan pada tahun 2013 dengan Lokasi tempat penelitian yang berbeda. Dalam penelitian menggunakan variabel dan teknik analisa data yang berbeda. Selain itu juga populasi dan sampelnya juga berbeda. Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka akan dilakukan sebuah penelitian dengan judul: **“PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO SARIMAS INDONESIA”**

1.2 Rumusan Masalah

“Apakah akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Agro Sarimas Indonesia?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan penelitian

untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap penilaian kinerja karyawan PT. Agro Sarimas Indonesia.

1.3.2. Manfaat penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya dalam pengembangan pemikiran mengenai akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan
2. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akuntansi khususnya tentang akuntansi pertanggungjawaban dan penilaian kinerja karyawan
3. Bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan referensi atau masukan yang berguna tentang penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan pengaruhnya terhadap penilaian kinerja karyawan

II. TELAAH PUSTAKA

2.1. Akuntansi Pertanggungjawaban

2.1.1. Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Hansen dan Mowen (2005:116), akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka.

Akuntansi pertanggungjawaban adalah : akuntansi pertanggungjawaban merupakan 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. (LM Samryn, 2001:256)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem yang menerapkan pengumpulan biaya dan penghasilan dari tiap-tiap pusat pertanggungjawaban yang ada dalam suatu perusahaan, dengan maksud agar dapat ditelusuri penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dari anggaran yang telah ditentukan sebelumnya.

2.1.2 Karakteristik Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Mulyadi (2001:191), karakteristik akuntansi pertanggungjawaban adalah sebagai berikut :

1. Adanya identifikasi pusat pertanggungjawaban
Akuntansi pusat pertanggungjawaban mengidentifikasi pusat pertanggungjawaban sebagai unit organisasi seperti departemen, keluarga produk, tim kerja, atau individu. Apa satuan pusat pertanggungjawaban yang dibentuk, sistem akuntansi pertanggungjawaban membebaskan tanggung jawab kepada individu yang diberi wewenang. Tanggung jawab dibatasi dalam satuan keuangan (seperti biaya).
2. Standar ditetapkan sebagai tolak ukur kinerja karyawan yang bertanggung jawab atas pusat pertanggungjawaban tertentu.
Setelah pusat pertanggungjawabandiidentifikasi dan ditetapkan, sistem akuntansi pertanggungjawaban menghendaki ditetapkan biaya standar sebagai dasar untuk menyusun anggaran. Anggaran berisi biaya standar yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Biaya standar dan anggaran merupakan ukuran kinerja pusat pertanggungjawaban dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam anggaran.
3. Kinerja karyawan diukur dengan membandingkan realisasi dan anggaran. Pelaksanaan anggaran merupakan penggunaan sumber daya oleh karyawan pusat pertanggungjawaban dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Penggunaan sumber daya ini diukur dengan informasi akuntansi pertanggungjawaban, yang mencerminkan ukuran kinerja karyawan pusat pertanggungjawaban dalam mencapai sasaran anggaran. Dengan informasi akuntansi pertanggungjawaban, secara prinsip individu hanya dimintai pertanggungjawaban atas biaya yang ia

miliki wewenang untuk mempengaruhi secara signifikan. Informasi akuntansi pertanggungjawaban menyajikan informasi biaya sesungguhnya dan informasi biaya yang dianggarkan setiap karyawan yang bertanggung jawab, untuk memungkinkan setiap karyawan mempertanggungjawabkan pelaksanaan anggaran mereka dan memungkinkan mereka untuk memantau pelaksanaan anggaran mereka.

4. Karyawan secara individual diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kebijakan manajemen yang lebih tinggi.

Sistem penghargaan dan hukuman dirancang untuk memacu para karyawan dalam mengelola biaya-biaya dalam unit organisasi yang dipimpinnya, untuk mencapai target standar biaya yang dicantumkan dalam anggaran. Atas dasar evaluasi penyebab terjadinya penyimpangan biaya yang direalisasikan dari biaya yang dianggarkan, para karyawan secara individual di beri penghargaan atau hukuman menurut sistem penghargaan dan hukuman yang ditetapkan.

2.1.3 Tujuan Dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban

Tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah menghasilkan laporan-laporan keuangan untuk setiap pendekatan manajemen pada setiap pusat pertanggungjawaban (*responsibility center*). Laporan yang dibuat harus disesuaikan dengan tingkatan manajemen yang akan menggunakan laporan tersebut, yang merupakan hasil kegiatan suatu unit yang berada dibawah wewenanganya. Laporan yang dibuat dan ditujukan kepada tiap tingkatan manajemen akan memberikan umpan balik bagi manajemen, sehingga dapat diambil suatu tindakan korektif atau pencegahan dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan. (Agus, 2009)

Informasi akuntansi pertanggungjawaban merupakan aset, pendapatan, dan biaya yang dihubungkan dengan karyawan yang bertanggung jawab terhadap pusat pertanggungjawaban tertentu. Informasi ini dapat berupa informasi historis yang berupa aset, pendapatan, dan biaya masa lalu, dan dapat pula berupa informasi masa yang akan datang. Menurut Mulyadi (2001:174), manfaat informasi akuntansi pertanggungjawaban tersebut adalah :

1. Membantu dalam proses penyusunan anggaran (jika informasi akuntansi pertanggungjawaban tersebut berupa informasi yang akan datang).
2. Membantu proses penilaian kinerja karyawan pusat pertanggungjawaban (jika informasi kinerja pusat pertanggungjawaban tersebut berupa informasi masa lalu).
3. Membantu memotivasi karyawan pusat pertanggungjawaban (jika informasi pusat pertanggungjawaban tersebut berupa informasi masa lalu).

Akuntansi pertanggungjawaban dapat bermanfaat terhadap jalannya perusahaan yaitu berupa keputusan yang diambil tepat pada waktunya serta sesuai dengan tingkat manajemen yang ada dan organisasi terbagi menjadi unit yang lebih kecil sehingga mudah dikendalikan. Bagi para karyawan, manfaat yang didapat adalah peningkatan keahlian karyawannya serta dapat berpartisipasi aktif dalam membuat keputusan, sehingga kepuasan kerja dan moral kerjanya dapat lebih ditingkatkan. (Mulyadi, 2001:175)

2.1.4 Syarat-syarat penerapan akuntansi pertanggungjawaban

Menurut Mulyadi (2001:382), syarat-syarat untuk dapat menerapkan akuntansi pertanggungjawaban adalah sebagai berikut:

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

2.1.5 Pusat pertanggungjawaban

Pusat pertanggungjawaban merupakan sebuah segmen bisnis yang manajer dan karyawannya bertanggung jawab terhadap serangkaian kegiatan-kegiatan tertentu. (Hansen dan Mowen, 2009:560). Pada dasarnya, pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yang merupakan bagian dari tujuan organisasi. Oleh karena itu, batas tugas, tanggung jawab, dan wewenang para manajer dan karyawan pusat pertanggungjawaban harus jelas, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Horngren (2003:191) membagi pusat pertanggungjawaban menjadi empat :

1. Pusat biaya (*cost center*)

Pusat biaya merupakan segmen atau subdivisi dari suatu organisasi di mana manajernya hanya bertanggung jawab terhadap segala pengeluaran pada segmen tersebut. Pusat biaya merupakan pusat pertanggungjawaban yang mengolah masukan (*input*) yang diukur dalam nilai uang namun keluaran (*output*) yang dihasilkan tidak dapat diukur dengan nilai yang sama. Berdasarkan hubungan masukan dan keluaran,

pusat biaya dapat dibagi atas pusat biaya teknik (*engineered cost center*) dan pusat biaya kebijakan (*discretionary cost center*).

Pusat biaya kebijakan adalah pusat biaya yang sebagian besar biayanya tidak mempunyai hubungan yang erat dengan volume kegiatan pusat biayatersebut. Jumlah biaya yang “tepat” untuk kegiatan pusat biaya kebijakan ditentukan berdasarkan kebijakan manajemen. Contoh pusat biaya kebijakan antara lain departemen akuntansi, personalia, dan bagian penelitian pengembangan. Tujuan dari pusat biaya kebijakan bukanlah untuk meminimumkan jumlah pengeluaran, tetapi untuk mengusahakan bagaimana menggunakan dana yang dianggarkan dengan cara yang seefektif mungkin. Oleh karena itu, prestasi manajer pusat biaya kebijakan tidak dapat diukur dari sudut efisiensi.

2. Pusat pendapatan (*revenue center*)

Pusat pendapatan adalah pusat pertanggungjawaban yang prestasi manajernya diukur berdasarkan pendapatan pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya. Pusat pendapatan mengaitkan tanggungjawab pimpinan pusat pertanggungjawaban terhadap pendapatan.

3. Pusat laba (*profit center*)

Pusat laba adalah pusat pertanggungjawaban yang prestasi manajernya diukur dari selisih antara pendapatan dengan biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh pendapatan tersebut. Pengukuran prestasi pusat laba ditekankan pada laba yang berhasil dicapai. Semakin baik laba yang dicapai, maka semakin baik pula prestasi pusat laba tersebut.

4. Pusat investasi (*investment center*)

Pusat investasi adalah pusat pertanggungjawaban yang kinerjanya dinilai atas dasar pendapatan, biaya, dan sekaligus investasi (aktiva dan modal) pada pusat pertanggungjawaban tersebut. Prestasi pusat investasi diukur dengan menghubungkan laba yang diperoleh pusat pertanggungjawaban tersebut dengan investasi yang bersangkutan.

2.2. Penilaian kinerja

2.2.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Penilaian kinerja mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.

Menurut Mangkuprawira (2002), bahwa, penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dilakukan dengan benar maka para karyawan, penyelia mereka, departemen sumber daya manusia dan perusahaan akhirnya akan memperoleh keuntungan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada *focus strategic* perusahaan. Penilaian kinerja meliputi dimensi kinerja karyawan. Departemen SDM menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui penilaian kinerja untuk mengevaluasi keberhasilan kegiatan rekrutmen, seleksi, orientasi penempatan, pelatihan/pengembangan dan kegiatan lainnya

Mathis dan Jackson (2002), menguraikan bahwa: penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Bernardin dan Russel (1993), mengutarakan untuk pengukuran kinerja atau hasil kerja dari seseorang karyawan digunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi tentang hasil kerja atau kinerja.

2.2.2 Kriteria Kinerja Karyawan

Ada 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan (Bernardin dan Russel, 1993) yaitu:

- 1) *Quality* berarti suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.
- 2) *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.

- 3) *Timeliness* merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
- 4) *Cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.
- 5) *Need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari penyelia.
- 6) *Interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja itu sendiri bermanfaat bagi pihak manajemen organisasi dalam mengambil berbagai kebijakan, karena penilaian yang dilakukan dapat menjelaskan tingkatan-tingkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Tingkatan kinerja ini dikelompokkan kedalam tingkat kinerja tinggi, menengah atau rendah, sesuai target atau di bawah target. Menurut Siagian (1999) bahwa penilaian kinerja bermanfaat untuk:

1. Perbaikan prestasi kinerja,
2. Penyesuaian kompensasi,
3. Keputusan penempatan,
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan,
5. Perencanaan dan pengembangan karir,
6. Memperbaiki penyimpangan proses *staffing*,
7. Mengurangi ketidakakuratan informasi,
8. Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan,
9. Kesempatan kerja yang adil,
10. Membantu menghadapi tantangan *external*.

Dengan adanya penilaian kinerja dapat diketahui secara tepat apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai. Melalui penilaian kinerja dapat disusun rencana, strategi dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil sehubungan dengan pencapaian tujuan karir yang diinginkan. Bagi pihak manajemen, penilaian kinerja sangat membantu dalam mengambil keputusan seperti promosi, pengembangan karir, mutasi, PHK, penyesuaian kompensasi, dan kebutuhan pelatihan.

2.2.4 Manfaat akuntansi pertanggungjawaban dalam penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam suatu organisasi. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka sepatutnya diberikan penghargaan untuk memotivasi para karyawan tersebut agar terus meningkatkan kinerjanya.

Informasi akuntansi pertanggungjawaban penting dalam mengevaluasi kinerja karyawan, dimana kinerja dinilai terutama berdasarkan kemampuan karyawan yang bersangkutan dalam mencapai sasaran yang ditentukan. Sedangkan penilaian itu sendiri dilakukan dengan cara memfokuskan pada selisih anggaran yang terjadi, dimana selisih yang terjadi tersebut merupakan varian dari peran karyawan yang direncanakan dalam perencanaan biaya serta realisasinya. Dengan demikian, informasi akuntansi pertanggungjawaban menyajikan informasi biaya yang sesungguhnya dan informasi biaya yang dianggarkan kepada setiap karyawan yang bertanggung jawab, untuk memungkinkan setiap karyawan mempertanggungjawabkan pelaksanaan anggaran mereka dan memungkinkan mereka untuk memantau pelaksanaan anggarannya.

2.3. Penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan akuntansi pertanggung jawaban terhadap penilaian kinerja karyawan yang diantaranya dikutip dari beberapa sumber penelitian terdahulu antara lain:

Wicaksono, (2010) tentang *pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan implementasi strategi terhadap kinerja perusahaan PT. DwiPari Abadi Surabaya*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntansi pertanggungjawaban dan implementasi strategi sebagai variabel independen, dan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. DwiPari Abadi di Surabaya yaitu berjumlah 120 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan "*non probability sampling*" dengan metode "*purposive sampling*". Kriteria yang dipakai hanya karyawan PT. DwiPari Abadi Surabaya yang berjumlah 26 orang, model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah regresi linier berganda serta untuk mengetahui pengaruhnya digunakan uji *f* dan uji *t*. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel yang diteliti yaitu penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan dan implementasi strategi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Akbar, (2006) *pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap motivasi karyawan pada hotel bintang 4 di Bandung*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntansi pertanggungjawaban sebagai variabel independen, dan motivasi karyawan sebagai variabel dependen. Alat yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan pendekatan survai. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan uji korelasi rank spearman. Dari hasil uji korelasi rank spearman diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai terhadap motivasi karyawan pada hotel-hotel bintang empat di Bandung sebesar 0,8933. Dari perhitungan koefisien determinasi (k_d) diperoleh bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai memiliki kontribusi pengaruh sebesar 80% terhadap motivasi karyawan, sedangkan sisanya sebesar 20% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari pengujian hipotesis diperoleh r_s hitung (0,8933) > r_s tabel (0,8286) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sementara hasil uji t didapat t hitung (3,975) > t tabel (2,776) yang berarti hipotesis yang ditetapkan oleh penulis dapat diterima.

Siregar, (2009) *peranan akuntansi pertanggungjawaban dalam menilai kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) tirta kualo kota Tanjung Balai*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntansi pertanggungjawaban, sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan alat kuesioner. Metode penelitian deskriptif. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dokumentasi dan teknik wawancara. Metode penganalisaan data adalah metode deskriptif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, sistem akuntansi pertanggungjawaban yang diterapkan dalam perusahaan telah menunjukkan peranannya sebagai alat penilai kinerja karyawan melalui anggaran dan pelaporan. Laporan pertanggungjawaban bulanan, triwulan dan tahunan telah cukup memadai untuk digunakan dalam menilai kinerja karyawan sekaligus manajer pusat biaya. Sistem akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat dalam menilai kinerja karyawan perusahaan telah diterapkan dengan baik, hal ini tercermin pada penyusunan anggaran yang telah melibatkan semua bagian, penggolongan kode rekening, pelaporan pertanggungjawaban, penggunaan sistem komputerisasi dan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas.

Viyanti, (2010) *tentang akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan*. Variabel yang digunakan akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen sebagai variabel independen dan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif Analitis, yaitu suatu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyusun, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran atau keadaan objek peneliti secara nyata untuk kemudian ditarik kesimpulan yang dijadikan dasar untuk mengajukan saran perbaikan bagi objek yang diteliti. Dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen sangat berperan terhadap penilaian prestasi kerja pada PT. X. Hasil hipotesis menunjukkan sebesar 75,07 % bahwa hipotesis diterima (H_0 = diterima).

2.4. Kerangka Pemikiran

Seluruh kegiatan yang terdapat di perusahaan, semuanya harus terkendalikan agar mengarah kepada pencapaian tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Usaha pengarahan seluruh kegiatan itu tidak lain merupakan tugas dan tanggung jawab manajemen. Dalam pelaksanaan tugasnya manajemen tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada baik waktu, tenaga dan dana maupun keterbatasan-keterbatasan yang lain. Berdasarkan hal itu manajemen membutuhkan suatu sistem yang dapat digunakan sebagai alat pengendalian.

Objek dari pengendalian manajemen ini adalah unit-unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab, para manajer dari setiap pusat pertanggungjawaban ini membutuhkan informasi, baik informasi yang telah terjadi maupun informasi masa yang akan datang yang dinyatakan dalam anggaran. Jenis dari informasi akuntansi manajemen yang amat berperan dalam proses pengendalian manajemen ini disebut informasi akuntansi pertanggungjawaban. Akuntansi Pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka. (Hansen dan Mowen, 2000)

Untuk mengukur tingkat kemampuan karyawan perlu adanya suatu ukuran yang dapat untuk menilai kinerja tersebut, maka dengan adanya informasi akuntansi pertanggungjawaban akan mempermudah dalam menilai hasil usaha para karyawan dalam menjalankan kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan sehingga dapat diminta pertanggungjawaban dari seorang karyawan. Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, dan karyawan berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan. (Mulyadi, 2001:415).

Adapun isi dari kerangka pemikiran jika dituangkan dalam bagan, dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Ranti Melasari, *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Sarimas Indonesia*

Gambar 2.1



2.5 Hipotesa

Ha : Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Sarimas Indonesia

III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian bersifat *deskriptif* kuantitatif, yaitu di mana peneliti mengumpulkan data, disusun, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan keterangan lengkap bagi pemecahan masalah yang dihadapi tentang pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap penilaian kinerja karyawan pada PT. Agro Sarimas Indonesia Tahun 2015.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Agro Sarimas Indonesia yang berlokasi Didesa Sungai Gantang Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir, penelitian ini dilakukan kurang lebih selama tiga bulan dari April s/d Juni tahun 2015

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Agro Sarimas Indonesia. Pertimbangan menggunakan total populasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan sehingga data yang diperoleh mendekati nilai yang sesungguhnya. Populasi karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan yang strukturnya berada dibawah manajer yang bersangkutan dengan akuntansi pertanggungjawaban. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik random sampling. Random Sampling adalah cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.

3.4 Prosedur dan Pengumpulan data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode distribusi langsung (*direct distribution method*) yaitu diperoleh dengan cara menanyakan kepada responden secara langsung dan mengisi kuesioner serta melihat pendokumentasian berupa catatan atau laporan dari tempat penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berdasarkan hipotesa yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat dua variabel yang akan dianalisis sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Akuntansi Pertanggungjawaban (X)

Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem yang disusun sedemikian rupa sehingga pengumpulan dan pelaporan biaya dan penghasilan dilakukan dengan bidang pertanggungjawaban dalam organisasi dengan tujuan agar dapat ditunjuk orang atau kelompok yang bertanggung jawab terhadap penyimpangan dari biaya dan penghasilan yang dianggarkan. Aspek yang dinilai dari akuntansi pertanggungjawaban yaitu struktur organisasi, anggaran dan laporan pertanggungjawaban. Dalam penelitian ini akuntansi pertanggungjawaban diukur dengan menggunakan kuesioner akuntansi pertanggungjawaban. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan variabel skala 1 sampai dengan 5.

1. Sangat Setuju (SS)

2. Setuju (S)

3. Ragu-ragu (R)

4. Tidak Setuju (TS)

5. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah elemen kunci dari proses manajemen organisasi. Untuk mengatur karyawan dalam meningkatkan kompetensi mereka, maka digunakan sebagai penilaian kinerja sebagai tolak ukur proses penilaian formal atas hasil kerja karyawan yang dilakukan oleh penilai. Aspek yang dinilai dalam kinerja karyawan yakni kuantitas dari hasil dan kehadiran, laporan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan kuesioner Kinerja Karyawan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan variabel skala 1 sampai dengan 5.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu-ragu (R)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (STS)

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas terhadap instrumen yang dipakai untuk mengukur variabel penelitian perlu dilakukan sebelum melakukan analisis terhadap pokok masalah. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur (Ridwan, 2005:109). Untuk menguji validitas alat ukur, digunakan rumus pearson product-moment yang terdapat dalam pengolah data spss. Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen/angket atau bahan tes dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat, adalah jika koefisien r hitung $\geq 0,300$ (Sudarmanto, 2005:88)

b. Uji Reliabilitas

Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Kriteria dari nilai *Croanbach's Alpha* adalah apabila didapatkan nilai *Croanbach's Alpha* kurang dari 0,600 berarti buruk, sekitar 0,700 diterima dan lebih dari atau sama dengan 0,800 adalah baik. (Sudarmanto, 2005:89).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006:110). Cara untuk melihat normalitas residual adalah melalui analisis grafik (histogram dan normal p-plot analisis grafik, yaitu dengan melihat grafik histogram dan grafik p-plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2006:105), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians (*variance*) dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik yang terdapat pada *scatterplot* yang dihasilkan.

3.6.3 Uji Hipotesa

a. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara persial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel masing-masing variabel.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Regresi Sederhana

Hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Akuntansi Pertanggungjawaban

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

β = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

ϵ =Error

IV. HASIL PENELITIAN

4.1.1 Gambaran Umum PT. Agro Sarimas Indonesia

PT. Agro Sarimas Indonesia berlokasi di Sungai Sejuk Teluk Gantang Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir Riau dengan luas lokasi sekitar 1,5 hektar persegi dan ukuran bangunan pabrik yakni 40x80m2. PT. Agro Sarimas Indonesia sungai sejuk Indragiri Hilir Riau merupakan sebuah group sarimas yang bergerak dibidang pengolahan *crude palm oil*, (CPO). PT. Agro Sarimas Indonesia di sungai sejuk ini didirikan pada 31 januari 2003 oleh bapak Benyamin berdasarkan akta notaris Tajub Raharjo, SH. Dan pada tahun yang sama PT. Agro sarimas indonesia di sungai sejuk telah diakui secara sah. Dan pada tanggal 31 Januari 2006 PT. Agro sarimas indonesia di sungai sejuk sudah dapat mengolah minyaak kelapa sawit mentah *crude palm oil* (CPO) dikarenakan dengan melihat potensi kelapa sawit di Indragiri Hilir cukup besar dan penempatan PT. Agro Sarimas Indonesia ini berada pada tempat yang sangat strategis dari sungai maupun darat. Dengan demikian pengangkutan dan pengiriman kelapa sawit dan CPO menjadi lancar. PT. Agro Sarimas Indonesia ini bukan hanya mengolah CPO melainkan juga menampung CPO sebelum dikirim. CPO ini ada yang didatangkan dari PT. Tri Bakti Sarimas Lubuk Jambi.

4.1.2 Struktur Organisasi Dan Ketenagakerjaan

Jumlah tenaga kerja di PT. Agro sarimas indonesia di sungai sejuk adalah 147 karyawan terdiri dari direktur teknik, direktur, mill manager, manager pembelian, mill manager, asisten proses, asisten maintenance, asisten sortase, asisten laboratorium dan beberapa bagian atau seksi lainnya serta karyawan dan karyawan. yang terbagi atas dua shift yaitu shift I bekerja mulai jam 08.00-16.00 dan shift II bekerja jam 16.00-23.00. diantara 147 karyawan 15 orang petugas sortase, untuk di pelabuhan terdiri dari 5 orang dan station loading ramp sebanyak 10 orang.

Di PT. Agro Sarimas Indonesia di sungai sejuk tenaga kerja terdiri dari tenaga harian tetap dan tenaga harian lepas. Tenaga harian lepas bekerja selama 6 jam dan perhitungan gaji sesuai dengan kerja dan pembayaran dilakukan per hari. Sedangkan tenaga harian tetap bekerja selama 7 jam dan pembayaran gaji dilakukan pada pertengahan bulan tepatnya pada setiap tanggal 17. Latar belakang pendidikan tenaga kerja di PT. Agro Sarimas Indonesia di sungai sejuk terdiri dari Sarjana (S1), D3, D2, SMA, SLTP dan SD. Sedangkan untuk pengalaman kerja ada yang sudah bekerja 5 tahun, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Table 4.1
Ketenagakerjaan PT. Agro Sarimas Indonesia

No	Uraian	Jumlah
1	Pendidikan	
	A. S1	9 orang
	B. D3	4 orang
	C. D2	1 orang
	D. SMA	43 orang
	E. SLTP	34 orang
	F. SD	3 orang
	Jumlah	94 orang
2	Pengalaman Kerja	40 orang
	A. 0-2 Tahun	42 orang
	B. 3-4 Tahun	12 orang
3	Tenaga	94 orang
4	Tenaga	19 orang

4.1.3 Deskriptif Responden

Sampel dalam penelitian ini adalah Seluruh Karyawan yang ada di PT. Agro Sarimas Indonesia. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh peneliti. Jumlah kuesioner yang dibagikan yakni sebanyak 75 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali adalah 48 kuesioner. Perhitungan jumlah kuesioner yang disebar dan kembali dari keseluruhannya adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

KETERANGAN	TOTAL
Kuesioner yang disebarkan	75
Kuesioner yang kembali	48
Kuesioner yang tidak mendapat respon	11
Persentase Pengambilan Kuesioner (37/75x100%)	49%

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat pengembalian kuesioner adalah sebesar 37 kuesioner (49%) dan jumlah ini sesuai dengan jumlah minimal pengembalian kuesioner yang dapat diolah.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif

Menurut Imam Ghazali (2006), statistik deskriptif dapat mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum. Pengujian statistik deskriptif merupakan proses analisis yang merupakan proses menyeleksi data (*screening data*), sehingga data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal. Deskripsi dari masing-masing variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah.

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AK_PTanggungjawaban	37	33	48	39.30	2.807
Kinerja_Karyawan	37	34	47	39.08	3.058
Valid N (listwise)	37				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 pengamatan. Rata – rata dari nilai variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah sebesar 39.30 dengan tingkat penyimpangan sebesar 2.807 nilai tertinggi akuntansi pertanggungjawaban adalah sebesar 48 sedangkan nilai terendah 33. Kinerja karyawan terendah (*minimum*) adalah sebesar 34 dan nilai tertinggi (*maximum*) adalah 47 selain itu kinerja karyawan memperoleh nilai rata – rata (*mean*) sebesar 39.08 dengan standar deviasi sebesar 3.058.

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas variabel akuntansi pertanggungjawaban

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh suatu kuesioner

Tabel 4.4
Uji Validitas Akuntansi Pertanggungjawaban

No. Soal	R hitung	Syarat	Keterangan
1	0,536	≥ 0,300	Item Soal Valid
2	0,400	≥ 0,300	Item Soal Valid
3	0,488	≥ 0,300	Item Soal Valid
4	0,625	≥ 0,300	Item Soal Valid
5	0,524	≥ 0,300	Item Soal Valid
6	0,669	≥ 0,300	Item Soal Valid
7	0,416	≥ 0,300	Item Soal Valid
8	0,585	≥ 0,300	Item Soal Valid
9	0,549	≥ 0,300	Item Soal Valid
10	0,549	≥ 0,300	Item Soal Valid

Dari tabel 4.4 di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban lebih besar dari r kritis (0,300) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid.

Tabel 4.5

Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Soal	R hitung	Syarat	Keterangan
1	0,655	≥ 0,300	Item Soal Valid
2	0,524	≥ 0,300	Item Soal Valid
3	0,694	≥ 0,300	Item Soal Valid
4	0,641	≥ 0,300	Item Soal Valid
5	0,597	≥ 0,300	Item Soal Valid
6	0,582	≥ 0,300	Item Soal Valid
7	0,529	≥ 0,300	Item Soal Valid
8	0,462	≥ 0,300	Item Soal Valid
9	0,565	≥ 0,300	Item Soal Valid
10	0,552	≥ 0,300	Item Soal Valid

Dari table 4.5 diatas terlihat bahwa bahwa korelasi antara masing-masing item untuk variabel kinerja karyawan lebih besar dari r kritis (0,300) dan nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistic croanbach's alpha Kriteria dari nilai *Croanbach's Alpha* adalah apabila didapatkan nilai *Croanbach's Alpha* kurang dari 0,600 berarti buruk, sekitar 0,700 diterima dan lebih dari atau sama dengan 0,800 adalah baik. Berikut ini disajikan hasil uji reliabilitas

Table 4.6

Hasil Uji Reabilitas Data

Variable	Croanbach's alpha	Keterangan
Akuntansi pertanggungjawaban	0,715	Reliabel
Kinerja karyawan	0,778	Reliabel

Table 4.6 diatas menunjukkan bahwa nilai croanbach's alpha $\geq 0,600$ untuk masing-masing variable dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan adalah reliable.

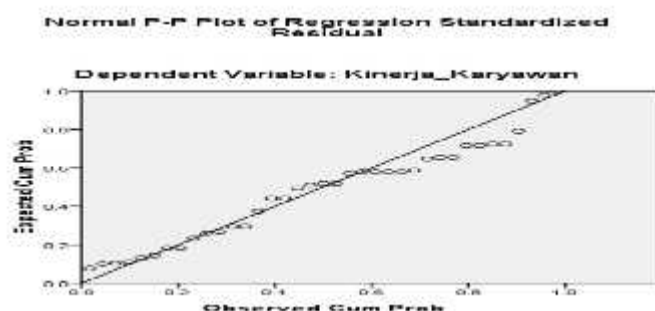
4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak ada dua cara yaitu analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji normal data menggunakan metode analisis grafik dan melihat normal *probability*.

Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas



Dari tampilan grafik normal probability plot pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik (data) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati arah garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model-model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Regresi



Dari Tampilan gambar 4.2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan.

4.2.4 Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian statistik dengan uji regresi sederhana dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Berikut ini hasil pengujian regresi sederhana.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.291	6.342	2.884		.007
AK_PTanggungjawaban	.529	.161	.486	3.286	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Mengacu pada hasil pengujian pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18.291 + 0,529X_1 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Akuntansi Pertanggungjawaban

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

$\alpha = 18,291$, artinya, jika tidak ada akuntansi pertanggungjawaban maka kinerja karyawan adalah sebesar 18,291

$\beta_1 = 0,529$, bertanda positif yang berarti bahwa akuntansi pertanggungjawaban semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana pada table 4.8 dapat dilihat nilai konstanta sebesar 18,291 yang mana jika akuntansi pertanggungjawaban nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yakni sebesar 18,291. Dan apabila nilai koefisien regresi variabel akuntansi pertanggungjawaban 0, 529 yang mana jika akuntansi pertanggungjawaban mengalami peningkatan sebesar 1 tingkat maka kinerja karyawan akan semakin tinggi yakni sebesar 0,529. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja karyawan, maka semakin meningkat akuntansi pertanggungjawaban maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.5 Pengujian Hipotesa

1. Uji t

Uji-t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah variabel independen akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap variabel dependen pengendalian biaya. Uji-t dapat dilihat dari t hitung, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima tetapi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak. Uji t juga dapat dilihat dari nilai signifikansi, jika nilai signifikansi dibawah 55% ($< 0,05$), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.9

Hasil Uji T (*T-test*)

Model	Variabel Independen	Variabel Dep	Koefisien Reg	T value	Sig	F value	Sig	Adj. R Square
Pers. Reg	Ak. PTanggungjawaban	Kinerja Karyawan	0,529	3,286	0,002	10,801	0,002	0,21

Dari hasil uji-t yang ditunjukkan pada table 4.9 didapatkan t hitung sebesar 3,286, dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Oleh karena nilai t hitung 3,286 > nilai t tabel 2,030 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya akuntansi pertanggungjawaban terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Tujuan dari analisis nilai koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui kemampuan model (variabel bebas) dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel terikat.

Tabel 4.10

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.486a	.236	.214	2.712

Nilai Koefisien Determinasi yang dihasilkan pada pengujian pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,214 atau 21,4% yang berarti bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban mampu menjelaskan sebesar 21,4% penyebab terjadinya variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 78,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agro Sarimas Indonesia, karena nilai akuntansi Pertanggungjawaban sebesar yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,529, t hitung sebesar 3,286 dan nilai signifikansi sebesar 0,0002 oleh karena nilai t hitung 3,286 > nilai t tabel 2,030 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya akuntansi pertanggungjawaban terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yang ada dalam PT. Agro Sarimas Indonesia, mungkin ini dikarenakan bahwa di PT. Agro Sarimas Indonesia bertindak sebagai produsen yang memproduksi barang yang siap pakai yang lebih banyak menggunakan tenaga karyawan untuk menghasilkan sebuah produk yang siap di pasarkan kepada konsumen.

Berpengaruhnya akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan sesuai dengan nilai uji Adjusted *R Square* sebesar 0,214. Hal ini berarti 21,4% prediksi kinerja karyawan yang hanya dapat dijelaskan oleh variabel akuntansi pertanggungjawaban sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

Dengan demikian semakin tinggi pengaruh akuntansi pertanggungjawaban maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2009) yang menjelaskan bahwa sistem akuntansi pertanggungjawaban yang diterapkan dalam perusahaan telah menunjukkan peranannya sebagai alat penilai kinerja karyawan melalui anggaran dan pelaporan. Laporan pertanggungjawaban bulanan, triwulan dan tahunan telah cukup memadai untuk digunakan dalam menilai kinerja karyawan. Sistem akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat dalam menilai kinerja karyawan perusahaan telah diterapkan dengan baik, hal ini tercermin pada penyusunan anggaran yang telah melibatkan semua bagian, penggolongan kode rekening, pelaporan pertanggungjawaban, penggunaan sistem komputerisasi dan pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Penelitian ini menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap instrument kuesioner yang diperlukan, dan melakukan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas serta

- dilakukan pengujian hipotesis dengan metode statistik uji t, regresi linear sederhana dan koefisien determinasi (R^2).
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari pada nilai probabilitas 0,05, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
 3. Berpengaruhnya akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja karyawan sesuai dengan nilai uji Adjusted R^2 sebesar 0,214. Hal ini berarti 21,4% prediksi kinerja karyawan yang hanya dapat dijelaskan oleh variabel akuntansi pertanggungjawaban sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang tidak diteliti atau diluar model penelitian.

5.2 Saran

Adapun saran untuk peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya juga menggunakan metode interview selain dengan kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih kredibel.
2. Penelitian selanjutnya mungkin dapat memperluas lingkup penelitian agar dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam bidang akuntansi pertanggungjawaban.
3. Penelitian lebih lanjut dapat menggunakan metode lain yang dimungkinkan lebih baik dari analisis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, misalnya regresi berganda. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih beragam dengan menambah beberapa variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, 2006, *pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap motivasi karyawan pada hotel bintang 4 di Bandung*. (Skripsi)
- Ambar, tegussulistiyani, 2003. *Manajemen sumberdaya manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Anthony, R. N. Dan V. Govindarajan. *Sistem Pengendalian Manajemen* Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat, 2009
- Daljono. *Akuntansi Biaya : Penentuan Harga Pokok Dan Pengendalian*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Edisi Ke-3 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009
- Hansen, D. R. Dan M. M. Mowen. *Akuntansi Manajemen* Buku 2 Edisi 7. Jakarta : Salemba Empat 2009
- Horngren, Charles T. *Cost Accounting : A Managerial Emphasis*. New Jersey : 11 Ed, Prentice-Hall International Inc, 2003
- Kasim, Azhar, 1993. *Pengukuran efektivitas dalam organisasi*. Jakarta
- Kusmayadi 2005 *pengaruh penerapan akuntansi pertanggung-jawaban dan implementasi strategi terhadap kinerja perusahaan survey pada perusahaan manufaktur aneka industri go public di bursa efek Jakarta*. (Skripsi)
- L. M Samryn. *Akuntansi Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2001
- Mahsun, M, 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*, BPFE Yogyakarta.
- Mangkuprawira, 2002. *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis & Jackson 2001 *manajemen sumber daya manusia*. Salemba empat. Jakarta
- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, Dan Rekayasa*. Yogyakarta : Salemba Empat, 2001.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2007.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen sumberdaya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, Stephen, 2002. *Perilaku organisasi*. Prenhallindo Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2007. *Manajemen sumberdaya manusia*. Bumi aksara, Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2001. *Ekonomi sumber daya manusia*, UI Jakarta
- Siregar, 2009 *peranan akuntansi pertanggungjawaban dalam menilai kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (pdam) tirtakualo kota tanjung balai*. (Skripsi)
- Sudarmanto, G. *Analisis Regresi Linear Ganda Dan Spss*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005.
- Supriyono, R.A. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2001
- Soekanto, Soerjono. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : Pt Raja Grafindo Persada, 2002
- Tompe, Dale, 1992. *Ilmu dan seni manajemen bisnis*. Elex media komputindo, Jakarta
- Viyanti, 2010 *tentang akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Akuntansi No.3 Tahun ke-1 September-Desember 2010. Palembang
- Wicaksono, 2010 *tentang pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan implementasi strategi terhadap kinerja perusahaan pt. Dwipariabad i (Tesis)* Surabaya.
- Agus, 2009. *Aspek Perilaku Dalam Akuntansi*. Wwv.Files.Wordpress.Com
- Anonim, 2012. *Konsep Dasar Akuntansi Pertanggungjawaban*. Wwv.Wordpress.Com