

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN,
PENGENDALIAN MANAJEMEN DAN MOTIVASI TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. PULAU SAMBU KUALA ENOK**

BADEWIN, SE, M.Si¹

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email: win.badewin@gmail.com

AGUSRIANI²

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email: iwaa08@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine empirically whether the application of the accounting responsibility system, management control and motivation affects the assessment of employee performance. This research was conducted at PT. Sambu Kuala Enok Island and this type of research is quantitative descriptive. The type of data used is the type of primary data and the sample used as many as 49 people. The data analysis model used is multiple linear regression analysis, with data quality testing and classic assumptions used are normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. The hypothesis test used is a partial test (t test), simultaneous test (f test) and coefficient of determination test (R²). The results of this study indicate that the application of the accounting system for accountability, management control and motivation has an effect on employee performance appraisal. R² value of the determination coefficient of 0.238 or 23.8% this means that the employee performance appraisal variable is influenced by three explanatory variables namely the application of the accounting system for accountability, management control and motivation. The remaining 76.2% is influenced by other variables not included in this research variable.

Keywords: *Responsibility Accounting System, Management Control, Motivation and Job Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui secara empiris apakah penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok dan jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis data yang dipakai adalah jenis data primer dan sampel yang digunakan sebanyak 49 orang. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan pengujian kualitas data dan asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolenieritas dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesa yang digunakan adalah uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Nilai R² koefisien determinasi sebesar 0.238 atau 23,8% hal ini berarti variabel penilaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yaitu penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi. Sisanya yaitu 76,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

Kata Kunci : **Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen, Motivasi dan Prestasi Kerja.**

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang pada dasarnya dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sebagaimana diketahui tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang maksimum, melayani dan meningkatkan kepuasan konsumen, mencapai pertumbuhan yang pesat serta menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dibalik kesuksesan perusahaan, perusahaan juga harus mampu menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban, agar dapat menempatkan orang atau sekelompok orang untuk bertanggungjawab atas berjalannya suatu organisasi atau perusahaan (penyimpanan aset, biaya, dan pendapatan yang sudah dianggarkan). Akuntansi pertanggungjawaban juga sebagai sarana untuk mengevaluasi kemampuan setiap manajer, sehingga akan dibentuk landasan terciptanya suatu sistem pengukuran prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja

Badewin- Agusriani, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok

yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah meningkatkan motivasi seorang karyawan. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan maka tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Untuk memastikan bahwa perusahaan melaksanakan strateginya secara efektif dan efisien, manajemen juga harus melakukan suatu proses yang disebut dengan pengendalian. Salah satu bentuk pengendalian manajemen adalah dengan menggunakan anggaran.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Olga (2013), yaitu pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Citra Mandiri Multi Finance. Perbedaan peneliti ini dengan peneliti sebelumnya terletak pada variabel dependen dan objek penelitian. Penelitian sebelumnya menggunakan PT. Citra Mandiri Multi Finance, sedangkan peneliti menggunakan objek pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Sambu Kuala Enok”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok?
2. Apakah pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok?
4. Apakah penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Hansen dan Mowen (2011) 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. Biswas (2017) mendefinisikan akuntansi pertanggungjawaban sebagai sistem kontrol manajemen berdasarkan prinsip-prinsip pendelegasian wewenang dan penugasan tanggung jawab. Otoritas dan tanggung jawab didelegasikan kepada manajer pusat tanggung jawab. Ini bekerja di bawah pusat tanggung jawab (yaitu pusat investasi, pusat pendapatan, pusat biaya dan pusat laba).

2.2 Pengendalian Manajemen

Menurut 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 telah terdahulu ditetapkan.

2.3 Motivasi

Menurut Uno (2008), motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.4 Penilaian prestasi kerja karyawan

Menurut Malthis dan Jacshon (2012) 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.

Menurut Mulyadi (2001) dalam Lewaru (2014) penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

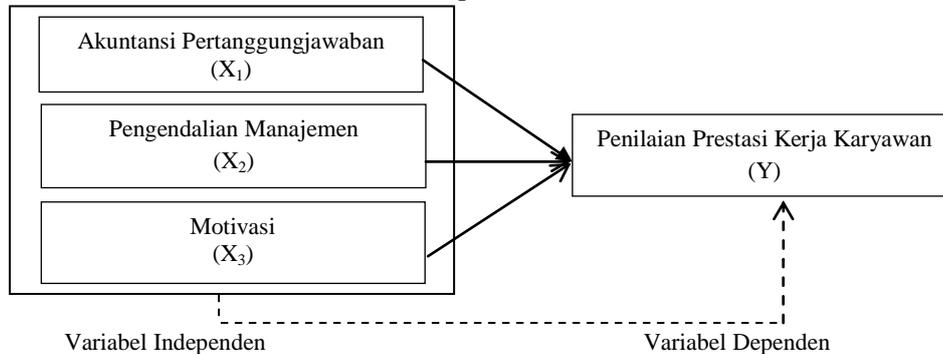
1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

Badewin- Agusriani, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok

2. Membantu pengambilan keputusan yang berhubungan dengan karyawan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dari pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesa

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

- H_1 : Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- H_2 : Pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- H_3 : Motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- H_4 : Akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan adalah bulan Januari - Maret 2019. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok yang beralokasi di Desa Tanah Merah, Kecamatan Tanah Merah Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Indriantoro dan Supomo, 2016).

3.4 Prosedur dan Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam peneliti ini adalah dengan mengajukan pertanyaan berupa kuesioner secara langsung kepada karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok (Indriantoro dan Supomo, 2008).

Badewin- Agusriani, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok

3.5 Teknik Analisis Data

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel devenden (Ghozali, 2011). Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan regresi yaitu :

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

Keterangan :

- Y : Penilaian Prestasi
- a : Konstanta
- $\beta_1 \dots \beta_3$: Koefisiensi Regresi
- X_1 : Akuntansi Pertanggungjawaban
- X_2 : Pengendalian Manajemen
- X_3 : Motivasi
- ε : error

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Pulau Sambu Kuala Enok

PT. Pulau Sambu Kuala Enok merupakan perusahaan industri yang mengolah bahan baku kopra menjadi minyak kelapa dan minyak goreng, perusahaan ini juga bergerak dalam bidang perdagangan yakni menjual hasil produksinya baik pada pasar dalam negeri maupun luar negeri (ekspor). PT Pulau Sambu didirikan sebagai suatu perusahaan pada tahun 1967, namun nilai warisannya dimulai dari semangat perintis Tn. Tay Juhana. Produk yang dihasilkan ini merupakan barang setengah jadi bagi perusahaan lain terutama industri minyak goreng. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1967 berdasarkan akte notaris No. 6 tanggal 1967 dihadapan notaris Liem Toeng Kie di Jakarta dan disahkan oleh Dapertemen Kehakiman serta dimuat dalam berita negara No. 45 tanggal Juli 1968. PT. Pulau Sambu Kuala Enok telah memperoleh hak guna bangunan dan tanah seluas 100 x 213 Meter di Kuala Enok Kecamatan Tanah Kabupaten Indragiri Hilir Riau dari Gubernur Kepala Daerah TK I Riau dan diatas tanah tersebut didirikan dua perusahaan yaitu perusahaan pengawetan udang dan sebuah perusahaan es, disamping pabrik minyak kelapa yang sudah ada. Semua pabrik ini memulai operasi operasional komersialnya pada tanggal 15 Juni 1968 dan mengalami masa kejayaan pada tahun-tahun pertama berdirinya itu, namun karena kesalahan-kesalahan manajemen perusahaan ini mengalami kemunduran tahun 1969 hingga Agustus 1970, semua aktivitas sama sekali terhenti, baik produksi, penjualan serta persediaan kopra sama sekali kosong.

4.1.2 Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Rincian Penyebaran Dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebarakan	50	100%
Kuesioner yang tidak mendapat respon	1	2%
Kuesioner yang dikembalikan	49	98%
Total	50	100%

Sumber: Data yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarakan sebanyak 50, akantetapi terdapat 1 kuesioner yang tidak mendapat respon. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat pengembalian kuesioner responden adalah 49 kuesoioner (98%) dan dapat diolah untuk pengujian selanjutnya.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Statistik Deskriptif

Didasarkan pada ruang lingkup bahasanya statistik deskriptif mencakup ukuran nilai pusat (rata-rata, median, modus, kuartil dan sebagainya) ; ukuran dispersi (jangkauan, simpangan, rata-rata, variasi, simpangan baku, dan sebagainya) dan ukran lainnya (Ghozali, 2011).

Badewin- Agusriani, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok

Tabel 4.2

Descriptive Statistics							
	N	Min.	Max.	Sum	Mean	Std. Dev	Variance
Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban	49	28	39	1565	31.94	1.842	3.392
Pengendalian Manajemen	49	73	91	3940	80.41	4.339	18.830
Motivasi	49	48	64	2890	58.98	2.890	8.354
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	49	27	45	1986	40.53	4.547	20.671
Valid N (listwise)	49						

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

4.2.2 Uji Instrumen

4.2.2.1 Uji Validitas

1. Penerapan Sistem Akuntansi pertanggungjawaban (X_1)

Tabel 4.3

Hasil uji validitas Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.397**	0.282	Valid
3	0.283**	0.282	Valid
4	0.649**	0.282	Valid
6	0.549**	0.282	Valid
8	0.516**	0.282	Valid
9	0.666**	0.282	Valid
10	0.409**	0.282	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

2. Pengendalian Manajemen (X_2)

Tabel 4.4

Hasil uji validitas Pengendalian Manajemen

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.676**	0.282	Valid
2	0.548**	0.282	Valid
3	0.708**	0.282	Valid
4	0.478**	0.282	Valid
5	0.718**	0.282	Valid
6	0.882**	0.282	Valid
7	0.786**	0.282	Valid
8	0.676**	0.282	Valid
9	0.770**	0.282	Valid
10	0.787**	0.282	Valid
11	0.849**	0.282	Valid
12	0.720**	0.282	Valid
13	0.732**	0.282	Valid
14	0.599**	0.282	Valid
15	0.794**	0.282	Valid
16	0.798**	0.282	Valid
17	0.776**	0.282	Valid
18	0.789**	0.282	Valid
19	0.794**	0.282	Valid
20	0.762**	0.282	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

3. Motivasi (X_3)

Tabel 4.5
Hasil uji validitas Pengendalian Manajemen

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.376**	0.282	Valid
2	0.543**	0.282	Valid
3	0.573**	0.282	Valid
4	0.524**	0.282	Valid
5	0.622**	0.282	Valid
9	0.285**	0.282	Valid
11	0.426**	0.282	Valid
12	0.437**	0.282	Valid
13	0.385**	0.282	Valid
15	0.400**	0.282	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

4. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Hasil uji validitas Pengendalian Manajemen

Item / Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.809**	0.282	Valid
2	0.660**	0.282	Valid
3	0.891**	0.282	Valid
4	0.838**	0.282	Valid
5	0.906**	0.282	Valid
6	0.765**	0.282	Valid
7	0.504**	0.282	Valid
8	0.854**	0.282	Valid
9	0.801**	0.282	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

4.2.2.2 Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban	0,725	Reliabel
2	Pengendalian Manajemen	0,954	Reliabel
3	Motivasi	0,678	Reliabel
4	Penilaian Prestasi Kerja Karyawan	0,921	Reliabel

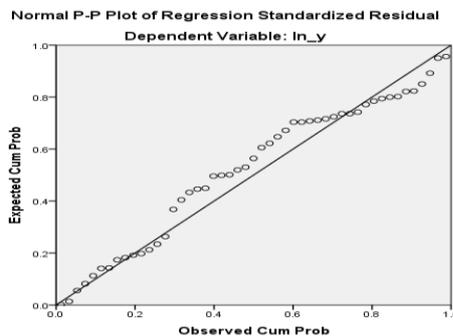
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada hasil uji validitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel sistem akuntansi pertanggungjawaban (X_1) sebesar 0.725 lebih besar dari 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel, untuk variabel pengendalian manajemen (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.954 lebih besar dari 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel, untuk variabel motivasi (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,678 lebih besar dari 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel dan variabel penilaian prestasi kerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,921 lebih besar dari 0,60 maka variabel dinyatakan reliabel. Mengacu pada hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil pengukuran pada masing-masing variabel penelitian adalah reliabel atau konstan.

4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.1
Hasil uji Normalitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tampilan grafik *Normal Probability Plot* pada gambar 4.1 tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil penelitian dapat diperkuat dengan melakukan pengujian statistik *Kolmogrov Smirnov Test*, tapi sebelum dilakukan pengujian tersebut data perlu dilakukan pengujian *Transform Variabel* karena pada sebelumnya, data mengalami ketidaknormalan sehingga perlu dilakukan pengujian *transform* variabel sehingga hasil uji dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10429602
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.087
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 ^c

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil pengujian *Kolmogrov Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig* 0,086 lebih sebesar 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data atau sebaran data penelitian adalah normal.

4.2.3.2 Uji Multikolenieritas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas
Coefficients^a

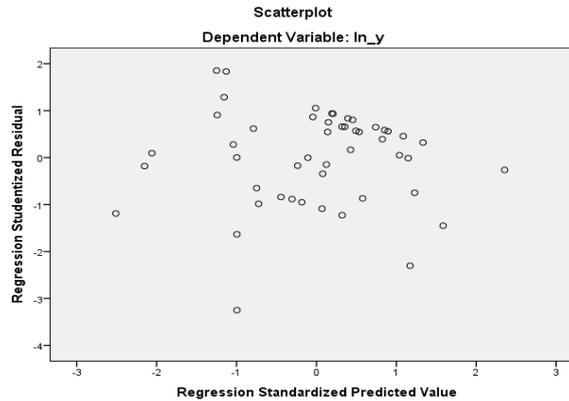
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.277	.290		11.316	.000		
X1	-.015	.008	-.267	-2.011	.050	.964	1.037
X2	.004	.002	.297	2.228	.031	.952	1.050
X3	.015	.006	.304	2.275	.028	.951	1.052

a. Dependent Variable: ln_y
Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel sistem akuntansi pertanggungjawaban (X_1) sebesar 0,964, variabel pengendalian manajemen (X_2) sebesar 0,952 dan variabel motivasi (X_3) sebesar 0,951 dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10%. Nilai VIF untuk X_1 sebesar 1.037, X_2 sebesar 1.050 dan X_3 sebesar 1.052 dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak mengandung multikolienearitas.

4.2.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu serta penyebarannya berada diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3.4 Pengujian Hipotesa

4.3.4.1 Hasil Uji Regresi berganda

Pengujian statistik uji regresi linear berganda dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tiga variabel bebas yaitu penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi terhadap suatu variabel terikat yaitu penilaian prestasi kerja karyawan. Berikut hasil pengujian regresi linear berganda:

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.277	.290		11.316	.000		
X1	-.015	.008	-.267	-2.011	.050	.964	1.037
X2	.004	.002	.297	2.228	.031	.952	1.050
X3	.015	.006	.304	2.275	.028	.951	1.052

a. Dependent Variable: ln_y

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan pada tabel 4.10 pengaruh antar variabel terikat secara parsial maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.277 - 0,015X_1 + 0,004X_2 + 0,0157X_3 + \epsilon$$

4.3.4.2 Hasil Parsial (Uji t)

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka hasil uji parsial atau uji t dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Penerapan Sistem akuntansi pertanggungjawaban (X_1) berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} -2.011 < t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,050 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel penerapan sistem akuntansi

pertanggungjawaban berpengaruh secara negatif terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

- b. Variabel pengendalian menejemen (X_2) berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} 2.228 > t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,031 < 0,05$, maka H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
- c. Variabel motivasi (X_3) berdasarkan pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} 2.275 > t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, maka H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

4.2.4.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.11
Hasil uji signifikan simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.163	3	.054	4.686	.006 ^b
	Residual	.522	45	.012		
	Total	.685	48			

a. Dependent Variable: ln_y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Dari tabel 4.11 maka dapat diketahui hasil uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 4.686 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.80 dengan tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa regresi yang digunakan untuk memprediksi penilaian prestasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen yaitu penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.

4.2.4.4 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.488 ^a	.238	.187	.10772

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: ln_y

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 23.0

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa, nilai *adjusted (R Square)* sebesar 0.238 atau 23,8% hal ini berarti variabel penilaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yaitu penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi, sisanya 76,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1) Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) variabel penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban (X_1) berpengaruh secara negatif terhadap penilaian prestasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} -2.011 < t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,050 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh negatif terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa akuntansi pertanggungjawaban tidak dapat meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan pada PT Pulau Sambu Kuala Enok.

4.3.2 Pengaruh Pengendalian Manajemen (X_2) Terhadap Penilaian prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji persial (Uji t) variabel pengendalian manajemen (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan, hal ini dikarenakan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,228 > t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,031 < 0,05$, maka H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengendalian manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Hal ini dapat dilihat bahwa pengendalian manajemen adalah suatu keharusan dalam perusahaan dimana pengendalian manajemen adalah suatu upaya yang secara sistematis dan terus-menerus yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan sehingga tercapai suatu tujuan perusahaan dan pengendalian manajemen serta membantu mengantisipasi adanya kecurangan-kecurangan atau pun penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Mockler (2010) dimana pengendalian manajemen adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi dengan sasaran perencanaan, merancang sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah terdahulu ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Illak (2016), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Pulau Sambu Kuala Enok.

Berdasarkan hasil uji persial (Uji t) variabel motivasi (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,275 > t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, maka H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Hal ini dapat dilihat bahwa motivasi sangat memberikan inspirasi dan dorongan terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan dan menyelesaikan beban-beban serta tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Uno (2008) dimana motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Olga (2013), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian signifikan simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4.686 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.80 dengan tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan adanya penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, perusahaan yang mampu menerapkan penerapan-penerapan yang membantu dalam memudahkan proses kinerja dan operasional serta mampu melaksanakan kegiatan perusahaan dengan sangat baik dan terstruktur sesuai dengan struktur-struktur organisasi yang berlaku dan melakukan upaya yang sistematis terhadap pengendalian manajemen secara rutin dan terus-menerus. Hal ini membuat manajemen terkendali dan tidak ditemukannya penyimpangan-penyimpangan yang dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan, serta adanya apresiasi yang dilakukan oleh pihak-pihak perusahaan terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat sehingga memberikan motivasi terhadap karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan beban-beban kerja dan tanggungjawab.

Penilaian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Sirait (2009) bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan secara sistematis dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Illak (2016), yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja pada PT. Inhil Sarimas Kelapa (ISK), dan pada penelitian yang dilakukan Olga (2013), yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Multi Finance.

Badewin- Agusriani, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pulau Sambu Kuala Enok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Convenience sampling method* yaitu metode pengambilan contoh sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti.
2. Berdasarkan hasil t (uji persial) dan uji f (uji simultan) menunjukkan variabel independen memiliki hasil uji t (uji persial) yang berbeda, sebagai berikut hasil uji t dan uji f:
 - a. Berdasarkan hasil uji parsial variabel akuntansi pertanggungjawaban (X_1) $t_{hitung} -2.011 < t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,050 > 0,05$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara negatif terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT Pulau Sambu Kuala Enok.
 - b. Variabel pengendalian menejemen (X_2) $t_{hitung} 2.228 > t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,031 < 0,05$, maka H_2 diterima. Maka dapt disimpulkan bahwa secara parsial variabel pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
 - c. Variabel motivasi (X_3) $t_{hitung} 2.275 > t_{tabel} 2,014$ dengan taraf signifikan sebesar $0,028 < 0,05$, maka H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
 - d. Berdasarkan hasil uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, nilai F_{hitung} sebesar 4.686 sedangkan F_{tabel} sebesar 2.80 dengan tingkat signifikan 0,006 lebih kecil dari 0,05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa regresi yang digunakan untuk memprediksi penilaian prestasi kerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel independen yaitu akuntansi pertanggungjawaban (X_1), pengendalian manajemen (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan PT. Pulau Sambu Kuala Enok.
3. Berdasarkan hasil koefisien determinasi bahwa nilai *adjuster (R Square)* sebesar 0.238 atau 23,8% hal ini menjelaskan bahwa variabel penilaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh tiga variabel penjelas yaitu akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi, sisanya 76,8 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel lingkungan kerja, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dalam rangka meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan maka perusahaan harus mampu mendalami dan mempelajari lebih giat mengenai penerapan sitem akuntansi pertanggungjawaban, dan pengendalian manajemen serta memberikan motivasi kerja terhadap karyawan sehingga membentuk prestasi yang baik sehingga lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bahwa penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi memiliki pengaruh yang secara simultan terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. Perusahaan diharapkan lebih mengefektifkan dan mengembangkan serta mendalami penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban dalam rangka meningkatkan penilaian prestasi kerja karyawan.
3. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah populasi dan tidak terbatas hanya di PT. Pulau Sambu Kula Enok sehingga dapat melakukan perbandingan antar perusahaan serta diharapkan mendapat penjelasan yang cukup sebelum melakukan pengisian kuesioner sehingga pengisian-pengisian kuesioner dapat difahami.
4. Peneliti yang akan datang, diharapkan dapat mengembangkan model penelitian dan dapat menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhandari, A. S., & Kaur, S. J. 2018. *Responsibility Accounting: An Innovative Technique of Accounting System*. International Journal of Management, Technology And Engineering, 8(22)
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multiverate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang.

Badewin- Agusriani, Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pulau Sambu Kuala Enok

- Hansen, dan Mowen.. 2011. *Management Accounting : Akuntansi Manajerial*. Edisi Ketujuh. Buku 2. Salemba Empat : Jakarta
- Illak (2016), *Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Inhil Sarimas Kelapa*. Skripsi. Universitas Islam Indargiri. Tembilahan
- Lewaru, Trisna sary. 2014. *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Prestasi Kerja*. Jurnal Keuangan dan Bisnis. Vol. 12, No. 1. Universitas Pattimura Ambon. Ambon.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Nur Indriantoro, Bambang Supomo. 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan ketujuh, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Olga. 2013. *.Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Citra Mandiri Multi Finance*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Mockler, Robert J. 2010. *Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat : Jakarta
- Sirait, Justine T. 2009. *Memahami Aspek-Aspek Pengolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Garasindo : Jakarta..
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Uno, Hamzah B. 2008 . *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.