

**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)  
AREA JEMBER**

***THE INFLUENCE IMPLEMENTATION RESPONSIBILITY ACCOUNTING  
TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) AREA JEMBER***

Irma Fatimah, Norita Citra Yuliarti, Astrid Maharani

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Email: [ermafa626@gmail.com](mailto:ermafa626@gmail.com), [norita@unmuhjembe.ac.id](mailto:norita@unmuhjembe.ac.id),  
[astrid.maharani@unmuhjember.ac.id](mailto:astrid.maharani@unmuhjember.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aimed to test the influence of the implementation of responsibility accounting of the job performance. This research is used 60 samples of respondents. Data obtained by the method of purposive sampling. The data was collected using a interviews and quistionnaire. Research hypotesis were tasted using simple regression method. Based on hypothesis testing the result showed of this research, it can be concluded that the implementation of responsibility accounting effect significantly to the job performance. Where the result of analysis on the responsibility accounting have a significant effect on job performance show  $t$  count (19,783) >  $t$  table (1,67203).*

*Keywords: Responsibility Accounting, Job Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan metode regresi sederhana. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penerapan

akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana hasil analisis pada akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan  $t$  hitung  $(19,783) > t$  tabel  $(1,67203)$ .

Kata Kunci: Akuntansi pertanggungjawaban, prestasi kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan pada dasarnya untuk mencapai suatu tujuan, yakni untuk mendapatkan laba yang maksimum, melayani dan meningkatkan kepuasan konsumen serta menjaga dan melaksanakan aktivitas didalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan, sebuah perusahaan memerlukan suatu pedoman yang berupa tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi masing-masing bagian organisasi secara jelas dan tepat (Handayani, 2010).

Secara objektif pelaksanaan pertanggungjawaban wajib dijalankan, dikarenakan menjadi cerminan hasil perusahaan. Fungsi pelaporan pertanggungjawaban yaitu alat penilaian prestasi kerja terhadap karyawan ataupun manajer, prestasi kerja diterapkan dengan proses

pembandingan pelaksanaan dengan anggaran dana. Suatu penilaian prestasi kerja perlu adanya tolak ukur agar mendorong dan memotivasi pelaksana dalam mencapai tujuan perusahaan (Muharam, 2011).

Pimpinan diwajibkan melakukan pendelegasian wewenang serta tanggung jawab penting ketingkat pimpinan bawah atau disebut pra pelaksana dalam pengambilan keputusan, sehingga masalah dapat diatasi dengan lebih baik. Adanya suatu pendelegasian peran akan menimbulkan berbagai tingkat tanggung jawab dan wewenang dalam suatu perusahaan. (Lestari, 2011).

Permasalahan yang muncul pada perusahaan yakni kinerja karyawan yang terlihat menurun dapat dilihat tabel 1.1 mengenai tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dibulan Januari-Februari yaitu 2 karyawan, dibulan Maret-Mei

yaitu 3 karyawan, dibulan Juni-September yaitu 4 karyawan, dan dibulan Oktober-Desember yaitu 5 karyawan. Tingkat absensi ketidakhadiran karyawan semakin meningkat, dikarenakan beberapa permasalahan yakni kurangnya pengawasan yang dilakukan atasannya maupun dorongan atau motivasi dari sesama rekan kerja, karyawan yang bersantai ria dalam bekerja serta sesama karyawan keluar masuk kantor lebih awal. Permasalahan ini menyebabkan pekerjaan tidak baik dan lebih banyak mengulur waktu untuk menyelesaikannya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian fenomena dan penjelasan diatas, rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah , tujuan penelitian yaitu untuk melakukan uji kuantitatif pengaruh

penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember.

## **TINJAUAN PUSTAKAN**

### **Akuntansi Pertanggungjawaban**

Akuntansi pertanggungjawaban yaitu proses pengukuran hasil pusat prtanggungjawaban berdasarkan kebutuhan manajer yang mmberika cerminan rencana, usahan dan hasil untuk menjalankan sistematika stratgi perusahaan (Rudianto, 2006).

Akuntansi pertanggungjawaban adalah prosedur akuntansi yang dierlukan sebagai proses pengukuran tingkat kinerja masing-masing pusatprtanggungjawaban berdasarkan kebutuhan bagian manajer dalam menjalankan pusat-pusat pertanggungjawaban yang merupakan bagian dari prosdur pengendalian (Samryn, 2012).

### **Pusat Pertanggungjawaban**

Pusat pertanggungjawaban merupakan unit divisi yang berada di bawah wewenang dan tanggungjawab pimpinan manajer dengan segala

kegiatan yang dilakukan dengan memanfaatkan kegunaan sistem kontrol informasi terhadap pengambilan keputusan jangka pendek ataupun jangka panjang (Anthony, 2009).

Menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban tidaklah mudah, dikarenakan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, diantaranya organisasi perusahaan harus terdiri dari pusat-pusat pertanggungjawaban sehingga pembuatan keputusan tidak sepihak, melainkan melibatkan karyawan secara keseluruhan dibawah kebijakan manajer (Daniel, 2011). Memanfaatkan efisiensi dan keefektifan perusahaan diharuskan memiliki struktur organisasi dan *job description* yang terperinci untuk menerapkan akuntansi pertanggungjawaban (Mulyadi, 2001).

## **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja individu selama menjalankan amanah yang diberikan perusahaan berdasarkan keahliannya guna mencapai hasil secara kualitas dan kuantitas yang

wajib di perhatikan pihak manajer dengan menggunakan *feed back* dan memungkinkan keluar hasrat motivasi dalam menjalankan tanggungjawab (Hasibuan, 2007).

Proses penilaian prestasi kerja merupakan cara mengeksekusi pekerjaan karyawan berdasarkan perbandingan standar yang digunakan, kemudian mengkoordinasikan informasi seobjektif mungkin yang secara mutlak diperhatikan manajer dan pemberian manfaat terhadap manajemen perusahaan (Malthis, 2006).

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber Data**

Data primer merupakan perolehan sumber data secara langsung melalui responden untuk menjawab penelitian. Metode survei merupakan teknik pemberian kuesioner, pemberian kuesioner kepada responden dijelaskan dan dikumpulkan kembali dari responden untuk memberikan penjelasan mengenai pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan menggunakan

metode survei peneliti mampu mengolah data (Indriantoro, 2008)

## Metode Pengumpulan Data

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner. Suatu kuisioner disebut valid apabila kuesioner mampu dan dapat mengungkapkan suatu indikator yang diukur kuesioer (Ghozali, 2006).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengetahui suatu kuesioner dari indikator suatu variabel. Jika jawaban dan pertanyaan dari kuisioner konsisten maka kuisioner dengan indikator tersebut dikatakan reliabel. Ukuran uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan nilai lebih dari 0,06 (Ghozali, 2006).

### Analisis Regresi

Analisis data penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Pengujian hipotesis ini menggunakan analisis

regresi sederhana dengan asumsi persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja

a : Konstanta

b : Koefisien

x : Akuntansi

pertanggungjawaban

e : error

### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas yaitu melakukan pengukuran apakah didalam model regresi terdapat distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2006):

1. Jika  $p < 0,05$  maka distribusi data dikatakan tidak normal
2. Jika  $p > 0,05$  maka distribusi data dikatakan normal

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk membuktikan apakah ada ketidaksamaan *varianced* dalam regresi sederhana yang dilakukan penelitian dari waktu ke waktu sehingga disebut homoskedastisitas.

**Uji t**

Tujuan uji t yaitu membuktikan sejauh mana pengaruh variabel independen secara jelas dan dapat menjelaskan kegunaan variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel independen berdasarkan indikator kuisisioner dapat diuji dengan tingkat signifikansi 0,05 (Ghozali, 2005).

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan sebagai proses ukuran penilaian model yang menjelaskan berbagai macam variasi. Nilai koefisien determinasi berkisar 0-1. Koefisien yang menunjukkan besarnya presentase yang berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 (Ghozali, 2006).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan informasi awal dalam menganalisis hasil jawaban responden. Penelitian deskriptif dari variabel independen maupun variabel dependen. Dibawah ini merupakan hasil statistik deskriptif:

**Tabel 1 Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Akuntansi Pertanggungjawaban	60	40	94	78,58	15,192
Prestasi Kerja	60	21	51	41,87	41,87

Sumber: Data diolah

Variabel akuntansi pertanggungjawaban dari jawaban responden diperoleh rata-rata (*mean*) sebesar 78,58 artinya jawaban yang diberikan responden banyak menjawab setuju atas pernyataan dalam kuisisioner dengan standar deviasi 15,192.

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas masing-masing item pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban**

Item	N	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X.1	60	0,703	0,214	Valid
X.2	60	0,758	0,214	Valid
X.3	60	0,752	0,214	Valid
X.4	60	0,620	0,214	Valid
X.5	60	0,712	0,214	Valid
X.6	60	0,723	0,214	Valid
X.7	60	0,649	0,214	Valid
X.8	60	0,803	0,214	Valid
X.9	60	0,746	0,214	Valid
X.10	60	0,755	0,214	Valid
X.11	60	0,624	0,214	Valid
X.12	60	0,792	0,214	Valid
X.13	60	0,641	0,214	Valid
X.14	60	0,589	0,214	Valid
X.15	60	0,663	0,214	Valid
X.16	60	0,468	0,214	Valid
X.17	60	0,557	0,214	Valid
X.18	60	0,590	0,214	Valid
X.19	60	0,650	0,214	Valid
X.20	60	0,639	0,214	Valid
X.21	60	0,667	0,214	Valid
X.22	60	0,536	0,214	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Item	N	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	60	0,771	0,214	Valid
Y.2	60	0,750	0,214	Valid
Y.3	60	0,768	0,214	Valid
Y.4	60	0,749	0,214	Valid
Y.5	60	0,778	0,214	Valid
Y.6	60	0,787	0,214	Valid
Y.7	60	0,746	0,214	Valid
Y.8	60	0,673	0,214	Valid
Y.9	60	0,778	0,214	Valid
Y.10	60	0,752	0,214	Valid
Y.11	60	0,852	0,214	Valid
Y.12	60	0,573	0,214	Valid

Sumber: Data diolah

Kisaran nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) masing-masing item pertanyaan akuntansi pertanggungjawaban 0,468 sampai dengan 0,803, sedangkan pada prestasi kerja kisaran nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) masing-masing item 0,573 sampai dengan 0,852, yang mengandung arti bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alfa-Cronbach	Keterangan
Akuntansi pertanggungjawaban (X)	0,941	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,928	Reliabel

Sumber: Data diolah

Tabel 4 diperoleh nilai *Alfa-Cronbach* akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,941 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,941. Nilai *Alfa-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,06 maka variabel penelitian dikatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

**Tabel 5 Uji Normalitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban (X)	0,101	Normal
Prestasi Kerja (Y)	0,101	Normal

Sumber: Data diolah

Berdasarkan uji normalitas variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,101 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,101 <  $\alpha$  (0,05) sehingga hasil menunjukkan bahwa menyebar menurut distribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik *scatterplot* heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran titik-titik tertentu dengan jelas baik diatas ataupun dibawah angka 0 sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas.

**Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil perhitungan, akan diperoleh hasil analisis sebagaimana tabel berikut ini:

**Tabel 6 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Penyajian Hipotesis T	T	Sign
Akuntansi Pertanggungjawaban (X)	0.607	19.783	1.67203	0.933 000
R	= 0.933	F <sub>ratio</sub>	= 391.354	
R <sup>2</sup>	= 0.871	Signifikansi	= 0,000	
Adjs R <sup>2</sup>	= 0.869	Constanta	= 5.818	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 5.818 + 0.607X$ . Koefisien 0.607 menunjukkan bahwariabel akuntansi pertanggungjawaban meningkat, jadi prestasi kerja meningkat 0.607

sebaliknya apabila akuntansi pertanggungjawaban menurun maka prestasi kerja akan menurun sebesar 0.607.

Berdasarkan tabel 6, maka pengujian hipotesis secara parsial memiliki  $t_{hitung}$  19.783 dengan tingkat signifikansi  $t_{hitung}$  0,000. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $19,783 > 1,67203$ ) dan nilai signifikansi  $> 0,05$ .

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

R Square	Adjusted Square
0.871	0.869

Sumber: Data diolah

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan sebagai proses ukuran penilaian model yang menjelaskan berbagai macam variasi. Nilai koefisien determinasi berkisar 0-1. Koefisien yang menunjukkan besarnya presentase yang berpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 (Ghozali, 2006).



## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah, penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja berdasarkan PT. PLN (Persero) Area Jember yaitu kinerja karyawan yang terlihat menurun, mengenai tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dibulan Januari-Februari yaitu 2 karyawan, dibulan Maret-Mei yaitu 3 karyawan, dibulan Juni-September yaitu 4 karyawan, dan dibulan Oktober-Desember yaitu 5 karyawan. Tingkat absensi ketidakhadiran karyawan semakin meningkat, disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu yang dilakukan atasan maupun dorongan dari sesama rekan kerja, sikap bersantai saat kelangsungan kerja, tidak memanfaatkan waktu dengan baik saat

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Rika. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Pengendalian Biaya (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I)*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Hansen, Don R. Dan Maryanne M. Mowen. 2005. *Management Accounting : Akuntansi Manajemen*. Edisi Ketujuh. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lestari, Yovita, R.R. 2011. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur*, Skripsi. Palembang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MUSI.

- Muharam, Regi. 2011. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Biaya dan Penilaian Prestasi Kerja*. <http://oboutz.wordpress.com/2011/11/18> [20 Februari 2013].
- Prawironegoro, Darsono dan Purwati, Ari. 2008. *Akuntansi Manajemen*. Edisi Kedua. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Supriyono, R. A. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. Buku 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

