

Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. PLN (Persero) Area Jember

Irma Fatimah^{1*}, Norita Citra Yuliarti², Astrid Maharani³

^{1,2,3}Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

ARTICLE INFO

Article history:

Received 19 May 2018
Received in revised form
10 June 2018
Accepted 12 July 2018
Available online 25 August
2018

Kata Kunci:

Akuntansi
pertanggungjawaban,
prestasi kerja

Keywords:

Responsibility Accounting,
Job Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja. Sampel yang digunakan penelitian ini yaitu 60 responden. Teknik penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan teknik 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).

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 hypothesis 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).

* Corresponding author.

E-mail addresses: ermafa626@gmail.com (Irma Fatimah),

1. Pendahuluan

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).

Akuntansi pertanggungjawaban yaitu proses pengukuran hasil pusat pertanggungjawaban berdasarkan kebutuhan manajer yang memberikan cerminan rencana, usaha dan hasil untuk menjalankan sistematis strategi perusahaan (Rudianto, 2006). Akuntansi pertanggungjawaban adalah prosedur akuntansi yang dielukan sebagai proses pengukuran tingkat kinerja masing-masing pusat pertanggungjawaban berdasarkan kebutuhan bagian manajer dalam menjalankan pusat-pusat pertanggungjawaban yang merupakan bagian dari prosedur pengendalian (Samryn, 2012). Akuntansi pertanggungjawaban adalah salah satu alat terbaik dalam manajemen biaya yang digunakan dalam perusahaan atau organisasi yang memiliki ruang lingkup yang besar dalam melakukan desentralisasi dan divisional untuk mengelola perusahaan (Suari Ardiani, 2013). Akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu konsep dari akuntansi manajemen dan sistem akuntansi yang dikaitkan dan disesuaikan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban yang ada dalam organisasi (Sari, 2013). Akuntansi pertanggungjawaban sosial (Social Responsibility Accounting) didefinisikan sebagai proses seleksi variabel-variabel kinerja sosial tingkat perusahaan, ukuran dan prosedur pengukuran, yang secara sistematis mengembangkan informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja sosial perusahaan dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada kelompok sosial yang tertarik, baik di dalam maupun di luar perusahaan (Marina, 2009).

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

Pimpinan diwajibkan melakukan pendelegasian wewenang serta tanggungjawab penting ke tingkat 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. Hal ini menyebabkan prestasi kerja juga mengalami penurunan. 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 diperhatiak manajer dan pemberian manfaat terhadap manajemen perusahaan (Malthis, 2006).

Berdasarkan uraian fenomena dan penjelasan diatas, peneliti melakukan penelitian guna mengetahui apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember?

2. Metode

Data primer merupakan perolehan sumber data secara langsung melalui responden untuk menjawab penelitian. Metode survei merupakan teknik pemberian kuesioner, pemberian kuisisioner 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).

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner. Suatu kuisisioner disebut valid apabila kuisisioner mampu dan dapat mengungkapkan suatu indikator yang diukur kuesioer (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengetahui suatu kuisisioner dari indikator suatu variabel. Jika jawaban dan pertanyaan dari kuisisioner konsisten maka kuisisioner dengan indikator tersebut dikatakan reliabel. Ukuran uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan nilai lebih dari 0,06 (Ghozali, 2006). 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

Tujuan uji normalitas yaitumelakukan 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 bertujuan untuk membuktikan apakah ada ketidaksamaan *variancedalam* regresi sederhana yang dilakukan penelitian dari waktu ke waktu sehingga disebut homoskedastisitas. 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^2) digunakan sebagai proses ukuran penilaian model yang menjelaskan berbagai macam variasi. Nilai koefisien determinasi berkisar 0-1. Koefisien yang menunjukkan besarnya presentase yangberpengaruh terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 (Ghozali, 2006).

3. Hasil dan pembahasan

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 Pertanggungngjawaban	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 kuisioner 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 kolerasi (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.

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.

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 < α (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	Sign
		T hitung	T tabel		
Akuntansi Pertanggungjawaban (X)	0.607	19.783	1.67203	0.933	000
R	= 0.933		F _{ratio}		= 391.354
R ²	= 0.871		Signifikansi		= 0,000
Adjs R ²	= 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 (R²)

Tabel 7 Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted Square
0.871	0.869

Sumber: Data diolah

Koefisien determinasi (R²) 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).

4. Simpulan 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 santai saat kelangsungan kerja, tidak memanfaatkan waktu dengan baik saat.

Daftar Rujukan

- Damayanti, Theresia Woro. 2009. Audit Pertanggungjawaban Sosial Perusahaan: Pendekatan Literatur. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol.11, No.2
- 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.
- Hidayat, Taufik. 2012. Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajer Pusat Laba di Warung Paskal Bandung. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, Vol.4, No.2.
- Hutabarat, Goodman. 2009. Hubungan Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Efektivitas Pengendalian Biaya, *Jurnal Ilmiah Satya Nugraha Indonesia*, Vol.2 No.1.
- Iswati, Sri. 2007. Internalisasi Akuntansi Pertanggungjawaban melalui Reward yang Syar'i, *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis, dan Sektor Publik*, Vol. 4 No.1. h:1-16.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Komar, Seful. 2004. Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial (Social Responsibility Accounting) dan Korelasinya dengan Akuntansi Islam. *Media Akuntansi*. Edisi 42/Tahun XI, hal. 54-58
- Lestari, Yovita, R.R. 2011. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur, Skripsi. Palembang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MUSI.
- Marina, Anna. 2009. Akuntansi Pertanggungjawaban Sosial Dalam Praktek Di Perusahaan go Publik Di Indonesia. *Jurnal Balance*, Vol.3, No.1.
- 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.
- Rani, Falentina. 2018. Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, Vol.13, No.3.

- Sari, Dian. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pos Indonesia. E-Jurnal Binar Akuntansi, Vol.2, No.2.
- Supriyono, R. A. 2005. Sistem Pengendalian Manajemen. Edisi Revisi. Buku 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Suari Ardiani, Ni Made dkk. 2013. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Efektivitas Pengendalian Biaya. Jurnal Akuntansi, Vol.5, No.3.
- Suaryana, Agung. 2011. Implementasi Akuntansi Sosial dan Lingkungan di Indonesia. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis, Vol.6, No.1.
- Sriwidodo, Untung. 2010. Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer. Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 8 No.1. h:18-24.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Press.