

The Influence of Accounting For Accountability On Employee Performance Assessments at PT. Pos Indonesia

Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia

Maulana Maulidin^{1*}, Asep Adi Firmansyah², Widwi Handari Adji³

Politeknik Piksi Ganesha Bandung^{1,2,3}

maulidinm00@gmail.com¹, asepadifirmansyah12@gmail.com², widwihandari@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACTS

This research is intended to examine the influence of Accounting Pper accounting to assess employee performance¹ at PT. Pos Indonesia (Perserro) Bandung. The method used in this study is in the form of quantitative descriptive. The random sampling method used for sampling in this study involved 30 employees at PT. Pos Indonesia Bandung section SBU Landing and Saving. The data analysis technique in this study uses a simple linear regression analysis which also conducts validation tests, reliability tests, coefficients of determination, classical assumption tests and hypothesis tests. The results showed that the value of a simple linear regression coefficient of 0.752 which means that the accounting variable of liability has a positive effect and accounting liability has a significant effect on the assessment of employee performance, this is shown by the results of the t test with a significant value of 0.013 > 0.05 with the value of t count with a score of 2,665 > from the table t score of 1,701, this means that if the application of accounting liability (X) the better used, the employee performance (Y) will increase.

Keywords : Accounting for accounting, employee performance, assessment, test

ABSTRAK

Penelitian ini dituju untuk menelaah pengaruh Akuntansi pertanggungjawaban guna menilai Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Perserro) Bandung. Metode yang dipakai dalam penelitian ini berupa deskriptif kuantitatif. Metode *random sampling* yang dipakai untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini yang melibatkan 30 orang pegawai di PT. Pos Indonesia Bandung bagian SBU *Landing and Saving*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang didalamnya juga melakukan uji validasi, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linear sederhana sebesar 0.752 yang memiliki arti bahwasannya variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara positif dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan atas penilaian kinerja karyawan ini ditunjukkan dengan hasil uji t dengan nilai signifikan 0.013 > 0.05 dengan nilai dari t hitung dengan skor 2.665 > dari skor t tabel 1.701, ini memiliki arti jika penerapan akuntansi pertanggungjawaban (X) semakin baik dipakai maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Kata kunci : Akuntansi pertanggungjawaban, kinerja karyawan, penilaian, uji

1. Pendahuluan

PT. Pos Indonesia (Persero) sebagai BUMN yang memiliki tugas dalam mewujudkan dan menjalankan kebijakan dari pemerintah dalam bisnis jasa, logistik dan keuangan. PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki peran utama sebagai penyedia jasa kirim barang maupun dalam surat-menyurat yang akan dikirimkan dari pelanggan ketujuannya melalui kantor pos.

Maka dari itu PT. Pos Indonesia (Persero) menggunakan beberapa teknik atau skema dalam mengirim barang agar pengirimannya dapat dengan tepat dan sesuai tujuan kirimnya. Tujuan kirimnya dapat ke cabang kantor pos atau daerah luar seluruh Indonesia, jangkauan kirim tidak hanya wilayah Indonesia, namun PT. Indonesia (Persero) juga menanggapi kiriman ke luar negeri di belahan dunia.

Menangani kebutuhan akan permintaan jasa pengiriman yang cukup banyak, maka dari itu pemimpin, manajer serta karyawan lainnya selalu mengawasi kegiatan kinerja di perusahaan secara langsung. Keadaan ini menuntut manajemen tingkat atas untuk mendelegasikan wewenang pada manajemen dibawahnya dalam pengambilan berbagai keputusan. Dalam mendelegasikan wewenang ini harus disertai dengan penilaian kinerja karyawan dan sistem pengendalian pengawasan. Oleh sebab itu manajemen tingkat atas menggunakan suatu alat bantu berupa akuntansi pertanggungjawaban.

Dengan menerapkan akuntansi pertanggungjawaban secara baik maka dapat tercipta pengukuran dan penilaian prestasi kerja. Dalam mengevaluasi kemampuan setiap manajer juga dapat menggunakan akuntansi pertanggungjawaban, sehingga dapat tercipta landasan pengukuran sistem prestasi kerja. Dalam membuat analisis dapat menggunakan laporan pertanggungjawaban sebagai dasarnya yang dipakai dalam mengukur prestasi kerja setiap unit pusat pertanggungjawaban.

Tujuan dari akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja karyawan yaitu untuk mengevaluasi hasil kerja setiap pusat pertanggungjawaban yang digunakan untuk memajukan kinerja perusahaan di masa depan. Kinerja karyawan harus ditingkatkan supaya kinerja perusahaan semakin meningkat sehingga perusahaan dapat memaksimalkan keuntungannya. Jika karyawan memiliki etos kerja yang baik, maka akan lebih cepat selesai setiap pekerjaan, dapat berkurang kesalahan dan kerusakan, dapat berkurang absensi, kemungkinan pemindahan karyawan dapat dihindari. Keuntungan perusahaan juga mengimplementasikan setiap pekerja dalam perusahaan ikut serta berperan dalam menggapai tujuan dan sasaran perusahaan secara efisien serta efektif sehingga kinerja perusahaan semakin meningkat. Setiap individu selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja perusahaan, kinerja ini dilihat dari kemampuan perusahaan dalam memberikan keuntungan dari harta, pinjaman dan modalnya.

Hasil penelitian dari (Lubis & Suzan, 2016) berjudul Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial dari hasil rata-rata respon dari responden menunjukkan hasil yang cukup efektif. Ini dilihat dari hasil garis kontinum dari jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan menunjukkan nilai sebanyak 57,4%, dan dari hasil pengujian hipotesa didapati bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban secara positif memiliki pengaruh pada Kinerja Manajerial. Dan penelitian sebelumnya yang dibuat oleh (Lukito & Retnani, 2015) menunjukkan jika akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan tingkat kekukuhan hubungan dengan nilai sebanyak 62,3%".

Perbedaan penelitian terdulu dengan penelitian ini berupa variabel berbeda yang dipakai dalam penelitian ini. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh akuntansi pertanggungjawaban atas penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero).

2. Tinjauan Pustaka

Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka (Hansen & Mowen, 2009). Sedangkan (Sumarsan, 2010) mengemukakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sebagai setiap satuan unit kerja dalam organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab atas kegiatan-kegiatan dalam unit kerjanya.

Dengan demikian akuntansi pertanggungjawaban merupakan sebuah sistem pelimpahan wewenang dari manajer puncak kepada manajer dibawahnya untuk mengoperasikan kegiatan kerjanya masing-masing, yang dalam penerapannya harus disertai

pengawasan, sehingga informasi yang didapatkan dapat digunakan untuk menilai kinerja tiap pusat pertanggungjawabannya.

1. Pusat Pertanggungjawaban

Merupakan unit organisasi di perusahaan yang memiliki tanggungjawab dalam menjalankan aktivitasnya masing-masing dan dipimpin seorang manajer.

Berikut macam-macam pusat pertanggungjawaban yakni :

a) Pusat Pendapatan (Revenue Center)

Merupakan unit atau bagian yang cuma bertanggungjawab atas penjualan dan pendapatan, pendapatan dinilai secara finansial namun tidak berhubungan dengan beban atau biaya yang diakibatkannya. Pimpinan dari pusat pertanggungjawaban dinilai performanya berdasarkan penghasilan yang diperoleh perusahaan selama kurun waktu tertentu tanpa melibatkan pemasukannya

b) Pusat Biaya (Expense Center)

Merupakan unit atau bagian yang pada imputnya dinilai menurut moneter namun dalam outputnya tidak secara moneter. Pimpinan dari unit ini bertanggungjawab dalam mengatur biaya yang dipakai dan bertanggungjawab dalam pengambilan ketentuan yang berhubungan dengan biaya tersebut.

c) Pusat Laba (Profit Center)

Merupakan unit atau bagian yang performanya diukur dalam area laba, selisih antara laba kotor dan laba bersih. Yang menjadi sorotan dalam pusat laba berupa tingkat laba yang didapatkan dengan perbandingan biaya sebagai input dan penghasilan sebagai outputnya.

d) Pusat Investasi (Investment Center)

Merupakan unit atau bagian adapun performa manajernya dinilai dari pendapatan, beban dan investasi pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya.

2. Syarat Penerapan Akuntansi pertanggungjawaban

Indikator yang dipakai dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban diantaranya

- a) Struktur organisasi
- b) Penyusunan anggaran
- c) Pelaporan biaya
- d) Laporan pertanggungjawaban

Pengertian Penilaian Kinerja

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Sedangkan (Pathania & Pathak, 2011) memaparkan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang dipakai untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen SDM.

Standar amat dibutuhkan pada penilain kinerja dalam mengidentifikasi apa yang harus karyawan tahu dan lakukan dalam pekerjaanya.

Dalam penilaian kinerja termasuk pemeringkat karyawan, pengulasan karyawan, pengamatan kinerja, pengulasan kinerja dan pengulasan hasil kinerja. Penilaian kinerja dipakai dalam membuat komisi atau upah, mengidentifikasi kelebihan dan kerurangan tiap individu karyawan dan pemberian umpan balik kinerja .

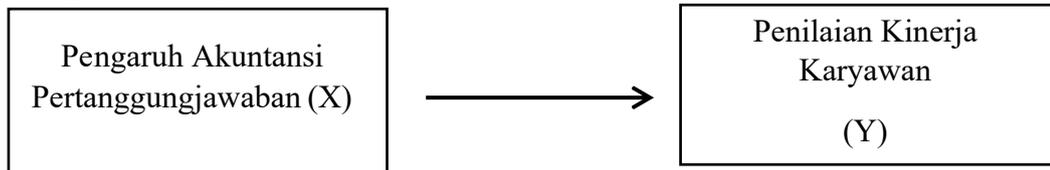
3. Syarat Penilaian Kinerja Karyawan

Syarat dalam penilaian kinerja adalah DP3, DP3 merupakan daftar penilaian pelaksanaan kinerja. Dasar dari DP3 adalah PP no 46;2011 bab penilaian perilaku kerja pada PNS sebagai berikut

- a) Orientasi pelayanan
- b) Integritas
- c) Komitmen
- d) Disiplin
- e) Kerjasama, serta
- f) Kepemimpinan

Model Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir berfungsi untuk meninjau apakah akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh atas penilaian kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero). Berikut ilustrasi model kerangka^a berfikir penelitian ini



Gambar 1. Kerangka Berfikir
Sumber: Pengolahan data tahun 2022

Hipotesis

H₀ : Akuntansi Pertanggungjawaban tidak mempunyai pengaruh pada Penilaian Kinerja Karyawan.

H_A : Akuntansi Pertanggungjawaban mempunyai pengaruh pada Penilaian Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dijalankan di kantor PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung bagian SBU Landing and Saving yang berlokasi di Jl. Kyai Luhur No.10, Lebakgede, Coblong, Kota Bandung, 40132, dilakukan dari bulan November 2021 sampai dengan Desember 2021. Dalam membuat penelitian penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dimana peneliti menghimpun data, dirangkai, diinterpretasi kemudian ditelaah sampai menghasilkan ulasan yang bulat sehingga menjadi pemecah hipotesa akan pengaruh akuntansi pertanggungjawaban atas penilaian kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero).

Sampel dan Populasi

Teknik random sampling adalah teknik yang dipakai pada penelitian ini. Random sampling merupakan teknik yang memberikan keleluasaan merata kepada setiap responden dalam penelitian. Sampel yang akan diambil oleh peneliti sebanyak 30 sampel karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) bagian SBU Landing and Saving.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data secara sekunder dan primer merupakan teknik dipakai dalam mengumpulkan data penelitian ini. Dan dalam menganalisis data memakai teknik analisis regresi linear sederhana, yang didalamnya juga melakukan uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi dan uji hipotesa.

Definisi Operasional Variabel

(Sugiyono, 2015) mengemukakan definisi operasional variabel sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun definisi variabel operasional dijelaskan tabel dibawah

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Instrumen
Akuntansi pertanggungjawaban (X)	Meode yang dipakai untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh setiap pusat-pusat pertanggungjawaban	<u>Struktur organisasi</u>	Kuesioner
		<u>Penyusunan anggaran</u>	
		<u>Pelaporan biaya</u>	
Penilaian Kinerja Karyawan (Y)	Hasil yang digapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan kewajiban kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang di limpahkan kepadanya.	Laporan pertanggungjawaban	Kuesioner
		<u>Orientasi pelayanan</u>	
		<u>Integritas</u>	
		<u>Komitmen</u>	
		<u>Disiplin</u>	
	<u>Kerjasama</u>		
		<u>Kepemimpinan</u>	

Sumber : Pengolahan data tahun 2022

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Statistik Deskriptif

Sebagai informasi awal dalam menganalisa jawaban para responden maka diperlukan statistik deskriptif. Didalamnya tersaji statistik dari variabel yang digunakan, variabel yang di pakai dalam penelitian ini yaitu penilaian kinerja karyawan untuk variabel (Y) dan akuntansi pertanggungjawaban untuk variabel (X). Berikut hasil statistik deskriptif dari kedua variabel yang dipakai.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	Jumlah (N)	Range	Minimal	Maximal	Total	Mean	Std. Deviasi Statistik	Std. Error
Total X	30	13	31	44	1169	38.97	.524	2.871
Total Y	30	21	39	60	1524	50.80	.877	4.802
Valid Jumlah (N)	30							

Sumber : Data diolah, SPSS Statistik

Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat jika jumlah responden (data) yang dipakai berjumlah 30 responden (data). Dari jawaban responden pada variabel akuntansi pertanggungjawaban diperoleh rata-rata 38.97 dengan standar deviasi sebesar 2.871, nilai terendah akuntansi pertanggungjawaban sebesar 31, nilai tertinggi dari akuntansi pertanggungjawaban sebesar 44 dengan selisih nilai terendah dan tertinggi sebesar 13, dan nilai total dari responden pada variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 1.162.

Berdasarkan rata-rata yang diperoleh pada variabel penilaian kinerja karyawan sebesar 50.80 dengan standar deviasi sebesar 4.802, nilai terendah dari variabel ini sebesar 39 ini menunjukkan bahwa terdapat jawaban atas pernyataan kuesioner yang disebar kepada responden ada yang tidak setuju, nilai tertingginya sebesar 60 dengan nilai selisih dari nilai terendah dan tertinggi sebesar 21, dan nilai total dari responden pada variabel penilaiankinerja karyawan sebesar 1.524.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji ini perlu dilaksanakan dalam penelitian jika menggunakan model kuesioner sebagai sampel penelitiannya. Uji ini dipakai guna mengetahui apakah kuesioner yang dipakai peneliti itu valid atau tidak data yang diperoleh dari responden.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}		r_{tabel} Signifikasi	Ket.
		Correlation	Sig.		
Akuntansi Pertanggungjawaban	X1	0.604**	< 0.001	0.361	Valid
	X2	0.501**	0.005	0.361	Valid
	X3	0.430*	0.018	0.361	Valid
	X4	0.515**	0.004	0.361	Valid
	X5	0.367*	0.046	0.361	Valid
	X6	0.579**	< 0.001	0.361	Valid
	X7	0.446*	0.013	0.361	Valid
	X8	0.474**	0.008	0.361	Valid
Penilaian Kinerja Karyawan	Y1	0.488**	0.006	0.361	Valid
	Y2	0.689**	<0,001	0.361	Valid
	Y3	0.683**	<0,001	0.361	Valid
	Y4	0.660**	<0,001	0.361	Valid
	Y5	0.536**	0.002	0.361	Valid
	Y6	0.726**	<0,001	0.361	Valid
	Y7	0.585**	<0,001	0.361	Valid
	Y8	0.580**	<0,001	0.361	Valid
	Y9	0.559**	0.001	0.361	Valid
	Y10	0.503**	0.005	0.361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Tahun 2022

Hasil tabel 4.2⁻¹ di atas, bisa dilihat jika kisaran angka korelasi pada variabel akuntansi pertanggungjawaban berkisar 0.3367 mencapai 0.604 dengan nilai r_{tabel} 5% untuk 30responden sebesar 0.361, sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa pada variabel akuntansi pertanggungjawaban $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka semua item soal dinyatakan valid.

Dan pada variabel penilaian kinerja karyawan nilai korelasi berada dikisaran 0.488 sampai dengan 0.726 dengan nilai r_{tabel} 5% sejumlah 0.361, oleh karena semua itu soal pada variabel penilaian kinerja karyawan dikatakan valid sebab r_{hitung} melebihi nilai dari r_{tabel} .

a. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menilai jawaban responden akan seluruh item kuesioner apakah dari waktu ke waktu dapat konsisten sehingga bisa dikatakan reliabel. Uji reliabilitas digarap dengan memakai koefisien cronbach's alpha standar dari nilai ini adalah 0.6, semakin bagus atau baik instrumen dinilai darisemakin tinggi nilai cronbach's alpha.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabeel	Cronbach's Alpha	Ket.
Akuntansi Pertanggungjawaban	0.679	Reliabel
Penilaian Kinerja Karyawan	0.806	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, SPSS Tahun 2022

Dari tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai cornbach's alpha kedua variabel berturut- turut sebesar 0.679 variabel akuntansi dan 0.806 variabel penilaian kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kedua variabel dinyatakan reliabel karena nilai kedua variabel lebih dari nilai cornbach's alpha yaitu sejumlah 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dipakai untuk membuktikan variabel atau data yang dipakai di penelitian ini berdistribusi secara normal atau tidaknya maka perlu melaksanakan Uji normalitas. Data dapat dinyatakan memiliki model regresi yang bagus apabila mendekati normal atau berdistribusi secara normal. Dalam melaksanakan pengujianya menggunakan uji normalitas kormogolov-smirnov dengan nilai signifikasi sebesar 0.05. suatu data atau variabel dapat dikatakan normal bila berdistribusi lebih besar dari nilai signifikasinya begitu pula sebaliknya.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

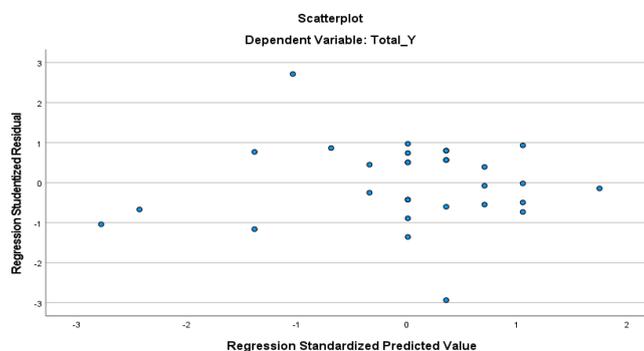
One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes Residual non-standar			
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.28918997
Most Extreme Differences	Absolute		.132
	Positive		.132
	Negative		-.118
Test Statistic			.132
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.194
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.196
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.186
		Upper Bound	.206

Sumber : Data diolah, SPSS Statistik

Dari tabel 5 di atas maka diketahui nilai signifikasi dari data atau variabel sebesar 0.194 ini lebih besar dari nilai standar signifikasi uji ini sebesar 0.05, sehingga pada penelitian ini bisa diketahui bahwa data atau variabel yang dipakai berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homokedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali Imam, 2013).



Gambar 2. Grafik Hasil uJi Heteroskedastisitas¹

Sumber : Data diolah, SPSS Statistik

Hasil grafik diatas bisa diketahui jika titik yang terdapat pada persamaan regresi sederhana di atas menyebar secara acak diantara nilai 0 pada sumbu Y, dengan begitu menunjukkan model tidak tertata dengan jelas. Pada persamaan regresi sederhana dapat disimpulkan jika model tidak mengalami heteroskedastisitas sehingga layak untuk dipakai model regresinya.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini dipakai guna mengukur besar kecilnya pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Koefisien		Standar Koefisien Beta
	B	Std kesalahan	
1 (Constanta)	21.481	11.032	
Total_X	.752	.282	.450

Sumber : Data diolah, SPSS Statistik

Berdasarkan tabel 4.4¹ analisis di atas maka digunakan persamaan dibawah,

$$Y = \alpha + bX$$

Ket.

Y = variabel terikat

a = constant

b = koefisien regresi

X = variabel bebas

Perhitungannya Berdasarkan tbl 4.4¹ diketahui jika

a = 21.481

b = 0.752

selanjutnya, diketahui persamaan regresi linear sederhana

$$Y = 21.481 + 0.752X$$

Berdasarkan hasil di atas maka diketahui

- Konstanta 21.481, menunjukkan jika nilai akuntansi pertanggungjawaban tetap konstan maka penilaian kinerja karyawan sebesar 21.481.
- Koefisien 0.752, menunjukkan hubungan positif jika akuntansi pertanggungjawaban mengalami peningkatan sebanyak 1 maka penilaian kinerja karyawan mengalami peningkatan sebanyak 0.752, begitu pula sebaliknya jika akuntansi pertanggungjawaban mengalami penurunan sejumlah 1 maka penilaian kinerja karyawan mengalami penurunan sejumlah 0.752.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) memiliki makna sebagai pengaruh yang didistribusikan oleh variabel independen (X) dengan variabel dependennya (Y), dengan begitu koefisien ini digunakan dalam memperkirakan dan mengasumsikan seberapa banyak distribusi dari variabel bebas (X) kepada variabel terikatnya (Y).

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Nomina	R	R kuadrat	Penyesuaian R kuadrat	Standar kesalahan Estimasi
1	.450a	.202	.174	4.365

a Prediktors: (Constantp), Total_X

Sumber : Data diolah, SPSS Statistik

$$KD = r^2 * 100\%$$

Ket.

KD = Koefisien determinasi

r = corelasi

Jika didapati

Nilai r = 0.450

Maka

$$KD = (0.450)^2 * 100\% = 20.25\%$$

Dari penjelasan di atas maka didapati bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh sebesar 20.25% atau sebesar 0.25 kepada variabel penilaian kinerja karyawan. Dan residu lainnya diperjelas oleh variabel lainnya.

Uji Hipotesis

UJI t

Uji ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi apakah variabel independen (X) berpengaruh pada variabel dependennya (Y). Dan ketentuan dalam pengambilan keputusan apakah variabel independen dinyatakan berpengaruh atau tidaknya ditentukan dengan.

- a. Berdasarkan perbandingan t_{tabel}
 - Bila $t_{tabel} > t_{hitung}$ dengan begitu H^0 tidak diterima serta H^A diterima (ada pengaruh)
 - Bila $t_{tabel} < t_{hitung}$ dengan begitu H^0 diterima serta H^A tidak diterima (tidak ada pengaruh)
- b. Berdasarkan nilai signifikansi
 - Bila nilai dari signifikansi > 0.05 dengan begitu H^0 diterima serta H^A tidak diterima (tidak ada pengaruh)
 - Bila nilai dari signifikansi < 0.05 dengan begitu H^0 tidak diterima serta H^A diterima (ada pengaruh)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	<u>Koefisien Tidak Standar</u>	<u>Koefisien Standar</u>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Konstan)	21.481	11.032		1.947
Total_X	.752	.282	.450	2.665

Sumber : Data diolah, SPSS Statistik

Dari tabel 8 tersebut didapati angka signifikansi variabel independen sejumlah 0.013 $>$ 0.05, maka dapat diambil kesimpulan jika H_A disetujui, ini menandakan jika variabel independen yang dipakai terdapat pengaruh secara signifikan kepada variabel dependennya dalam penelitian ini. Dan juga t_{hitung} dari variabel independen sejumlah 2.665 lebih tinggi dari nilai t_{tabel} yang sejumlah 1.701, hingga dapat didefinisikan jika variabel independen yang dipakai pada penelitian ini berpengaruh secara positif terhadap variabel dependennya sehingga dapat disimpulkan jika H_0 ditolak serta H_A diterima.

5. Penutupan

Kesimpulan

Berdasarkan dari pembahasan, maka diperoleh kesimpulan berikut ini

1. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara positif, dengan begitu apabila pelaksanaan akuntansi pertanggungjawaban semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat memahami tanggungjawabnya dan wewenangnya masing-masing. Para pegawai memahami pentingnya menaati peraturan, dan juga memahami pentingnya hubungan antara sesama dan terhadap atasan dan terciptanya lingkungan yang sehat dan nyaman.
2. Pemakaian akuntansi pertanggungjawaban juga secara signifikan berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan. Ini sependapat dengan penelitian (Lukito & Retnani, 2015). Dengan begitu apabila penggunaan akuntansi pertanggungjawaban semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

Saran

Merujuk dari hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran dari peneliti yang dapat diberikan kepada penelitian selanjutnya diharapkan memberi tambahan sampel penelitian, dapat dengan menambahkan variabel-variabel lain dan data-data yang

berhubungan dengan akuntansi pertanggungjawaban, sehingga dapat mengembangkan model dari penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Adji, W. H., & Adji, W. Z. (2021). Dampak Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemberdayaan Sosial Bina Remaja (BPSBR). *Jurnal Co Management*, 4(2), 659-664.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Andriana, D., & Balqis, K. (2015). Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Kinerja Manajer Pusat Pertanggungjawaban. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol*, 3(1).
- Anik, A. P. (2013). Evaluasi penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian biaya produksi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Anwar, I. S. A. (2013). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)*. 1, 81–109.
- Anto, A. G., Mustafidah, H., & Suyadi, A. (2015). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode SAW. *JUITA: Jurnal Informatika*, 3(4).
- Lubis, F. H., & Suzan, L. (2016). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada PT . Perkebunan Sumatera Utara). *E-Proceeding of Management*, 3(2), 1523–1529.
- Lukito, M. S., & Retnani, E. D. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, Volume. 4(12), 1–17.
- Pathania, K. S., Kumar, N. A., & Pathak, A. D. (2011). Effectiveness of performance appraisal system of insurance sector: A study of himachal Pradesh. *Gurukul Business Review*, 7, 19-23.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Risal, R., & Wahyuni, S. (2019). Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dengan Efektivitas Pengendalian Biaya Pada Hotel Awana Di Kota Palopo. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 7(2), 90–94.
- Sari, D. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial PT Pos Indonesia. *E-Jurnal Binar Akuntansi*, 2(1).
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Proram IBM SPSS 21. *Edisi7. Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2009). Managerial accounting: Akuntansi manajerial. *Jakarta : Salemba Empat*, 60.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management: Manajemen sumber daya manusia. *Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat*.
- Sugiyono, S. (2015). Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Bandung : Alfabeta.