

PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM MARISA

Oleh

NADELA PUSPITA PUA  
E1119132

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM MARISA**

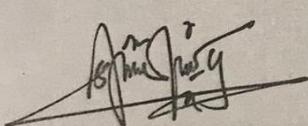
**Oleh**

**NADELA PUSPITA PUA  
E1119132**

**SKRIPSI**

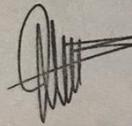
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dan Telah di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 16 Juni 2022

**PEMBIMBING I**



Sulfianty, SE., M.Si  
NIDN : 09 030984 03

**PEMBIMBING II**



Taufik Udango, SE., M.Ak  
NIDN : 09 280888 05

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM MARISA

Oleh

NADELA PUSPITA PUA  
E1119132

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Syamsuddin, SE., MM., Ak  
(Ketua Penguji)
2. Purnama Sari, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
3. Agus Baku, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
4. Sulianty, SE., M.Si  
(Pembimbing Utama)
5. Taufik Udango, SE., M.Ak  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ( Skripsi ) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik ( Sarjana ) Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Gorontalo, Juni 2022  
Yang Membuat Pernyataan



Nadela Puspita Pua  
E1119132

## **ABSTRACT**

**NADELA PUSPITA PUA. E1119132. THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF THE RESPONSIBILITY ACCOUNTING ON THE WORK ACHIEVEMENT AT PT. TELKOM MARISA**

*The study aims at examining the effect of the implementation of the responsibility accounting on work achievement. The sample used covers 41 respondents. The data obtained is by the purposive sampling method. The data collection method employed is by distributing questionnaires to be filled out or answered by respondents, namely employees working at PT. Telkom Marisa, Pohuwato Regency. The analytical method used is simple regression. The results show that the implementation of the responsibility accounting has a significant effect on work achievement. It is due to the value of the t-count explained greater than the t-table ( $2,622 > 2.022$ ) and is significant at 0.012 which is smaller than 0.05. It means that the greater the application of accountability accounting, the more improved the work achievement.*

*Keywords:* responsibility accounting, work achievement

## **ABSTRAK**

**NADELA PUSPITA PUA. E1119132. PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM MARISA**

Tujuan yang dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Data yang diperoleh dengan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Marisa Kabupaten Pohuwato. Metode analisis yang digunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena besarnya nilai hitung lebih besar dari ttabel ( $2,622 > 2,022$ ) dan signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian semakin besar penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.

Kata kunci: akuntansi pertanggungjawban, prestasi kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Usulan Penelitian ini dengan judul, “**PENGARUH PENERAPAN AKUNTASI PERTANGUNGJAWABAN TERHADAP PESTASI KERJA PADA PT TELKOM MARISA**”, Sesuai dengan yang direncanakan. Usulan Penelitian ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Pada Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis juga menyadari sepenuhnya bahwa semua ini dapat diselesaikan berkat bimbingan, bantuan, dan dukungan serta do'a dari kedu orang tua saya dan berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankan saya mengucapkan ucapan terima kasih yang tulus dan rasa hormat yang setinggi tingginya kepada ibu Sulfiandy, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan bapak Taufik Udango, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sehingga penulisan Usulan Penelitian ini dapat diselesaikan.

Penulis juga menucapkan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi tingginya kepada:

- Ibu Dr Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo.
- Bapak Dr.H. Abdul Gaffar Latjokke.M.Si selaku rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
- Bapak Dr. Musafir.SE.,MM selaku Dekan di Fakultas Ekonomi.
- Ibu Meylinda.SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Akuntansi.
- Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan. Oleh karena itu, masih diperlukan perbaikan dan peyempurnaan selanjutnya dalam penulisan proposal ini.

Marisa,  
Maret 2022

Nadella Puspia  
Pua

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
 <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	 1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	 7
2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban .....	7
2.1.1 Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban .....	7
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Akunansi Pertanggungjawaban .....	9
2.1.3 Pusat Pertanggungjawaban .....	11
2.1.4 Jenis-Jenis Pertanggungjawaban .....	14
2.2 Syarat Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban .....	17
2.3 Hubungan Pusat Pertanggungjawaban .....	20
2.4 Prestasi Kerja .....	21

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	22
2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja .....	23
2.4.3 Metode Penelitian Prestasi Kerja .....	25
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	27
2.5 Laporan Pertanggungjawaban dan Penilaian Prestasi Kerja .....	28
2.6 Penelitian Terdahulu .....	28
2.7 Kerangka Konseptual .....	29
2.8 Hipotesis .....	31
<b>BAB III OBYEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN .....</b>	
.....	<b>32</b>
3.1 Objek Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel .....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6 Instrumen Penelitian .....	34
3.7 Metode Analisis Data .....	35
3.7.1 Statistik Deskriptif .....	35
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	36
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	37
3.7.4 Uji Hipotesis .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>40</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Telkom Indonesia, TBK ..	
.....	40
4.1.2 Visi dan Misi .....	43
4.1.3 Logo dan Arti Logo Perusahaan .....	43
4.2 Analisis Deskriptif .....	48
4.3 Analisis Data .....	50
4.3.1 Statistik Deskriptif .....	50

4.4 Uji Kualitas Data.....	51
4.4.1 Uji Validitas .....	51
4.4.2 Uji Realibilitas .....	53
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	54
4.5.1 Uji Normalitas .....	54
4.5.2 Uji Heteroskedasitas .....	55
4.6 Uji Hipotesis .....	56
4.6.1 Analisis Regresi Sederhana .....	56
4.6.2 Koefisien Determinasi .....	57
4.6.3 Uji t .....	58
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	62
JADWAL PENELITIAN .....	65

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	49
Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Akntansi Pertanggungjawaban (X) .....	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) .....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas .....	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien .....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	58

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Diagram Masukan-Proses-Keluaran Pusat Pertanggungjawaban .....	13
Gambar 2.2 Organisasi Fungsional.....	21
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual .....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedasitas .....	56

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Jadwal Penelitian .....	65
Lampiran 2 Abstract Inggris .....	66
Lampiran 3 Abstrak Indonesia .....	67
Lampiran 4 Permohonan Kuesioner .....	68
Lampiran 5 Identitas Responden .....	69
Lampiran 6 Petunjuk Pengisian Kuesioner .....	70
Lampiran 7 Pernyataan Kuesioner Akuntansi Pertanggungjawaban.....	71
Lampiran 8 Pernyataan Kuesioner Prestasi Kerja .....	72
Lampiran 9 Hasil Tabulasi .....	73
Lampiran 10 Karakteristik Responden .....	75
Lampiran 11 Uji Statistik Deskriptif .....	76
Lampiran 12 Uji Validitas.....	77
Lampiran 13 Uji Realibilitas .....	81
Lampiran 14 Uji Asumsi Klasik .....	81
Lampiran 15 Uji Hipotesis .....	82
Lampiran 16 Surat Keterangan Penelitian .....	84
Lampiran 17 Surat Balasan Penelitian .....	85
Lampiran 18 Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi .....	86
Lampiran 19 Hasil Turnitin .....	87
Lampiran 20 Curriculum Vitae .....	88

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Setiap 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. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah perusahaan memerlukan sesuatu pedoman yang berupa struktur organisasi. Di dalam struktur organisasi meliputi tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi masing-masing bagian organisasi secara jelas dan tepat (Handayani, 2010).

Pada proses yang berskala kecil dan sedikit aktivitas dan sederhana, pada umumnya pimpinan perusahaan dapat mengendalikan semua aktivitas dan permasalahan yang dihadapinya. Namun dengan bertambah besarnya perusahaan, maka pimpinan tidak mungkin dapat mengendalikan secara menyeluruh aktivitas dan masalah yang timbul dalam perusahaan (Muhamam, 2011). Untuk itu pimpinan harus mengadakan pendeklegasian wewenang dan tanggungjawab yang sangat penting ke tingkat pimpinan di bawahnya (para pelaksana) dalam pengambilan keputusan sehingga masalah yang ada dapat ditangani lebih baik dan cermat. Dengan adanya pendeklegasian tugas dan wewenang akan timbul berbagai tingkat tanggungjawab dan wewenang dalam suatu perusahaan, oleh karenanya perlu menerapkan akuntansi pertanggungjawaban (Lestari, 2011).

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem yang disusun sedemikian rupa sesuai dengan sifat dan kegiatan perusahaan dengan tujuan agar masing-masing unit organisasi dapat mempertanggungjawabkan hasil kegiatan unit yang berada di bawah

pengawasannya (Sriwidodo, 2010). Menurut sistem ini, unit-unit yang ada dalam organisasi dibagi menjadi empat pusat pertanggungjawaban yaitu pusat biaya, pusat laba, pusat pendapatan, dan pusat. Suatu pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai salah satu atau beberapa tujuan yang secara individual serasi, selaras dan seimbang dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Keseluruhan pusat pertanggungjawaban ini membentuk jejang hirarki dalam organisasi investasi (Hansen dan Mowen, 2005).

Setiap pusat pertanggungjawaban mempunyai manajer yang bertanggung jawab atas kegiatan yang terjadi di dalam pusat yang dipimpinnya dan secara periodik manajer tersebut akan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada pimpinan perusahaan (Sriwidodo, 2010). Pelaksanaan pertanggungjawaban ini harus dilakukan secara objektif karena menjadi salah satu penentu kebijakan perusahaan di masa depan. pelaporan pertanggungjawaban juga berfungsi sebagai salah satu alat penilaian kinerja atau prestasi terhadap para manajer tingkat bawah. Penilaian prestasi kerja yang telah dilaksanakan adalah dengan membandingkan realisasi pelaksanaan dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. adanya tolok ukur penilaian prestasi akan mendorong dan memotivasi para pelaksana pada pencapaian tujuan perusahaan (Muhamad, 2011).

Beberapa peneliti terkait dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban pernah dilakukan sebelumnya. Delvianti dan Yuli A (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja manajemen pada PT P&P Lembah karet Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja manajemen pada PT P&P Lembah karet Padang.

Fatima (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana hasil analisis pada akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Anggriawan (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan PT. Mataram Agung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fatima (2019). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian. Adapun yang menjadi tempat penelitian adalah PT. Telkom Marisa.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk atau PT. Telkom adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi dan penyedia jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. PT. Telkom merupakan salah satu BUMN yang memiliki kegiatan operasional yang cukup kompleks. Mengingat bahwa perusahaan ini sudah sedemikian besar, untuk meningkatkan daya saingnya PT. Telkom mengembangkan desain organisasi yang fleksibel dan desentralistik sehingga meningkatkan divisi-divisi untuk lebih cepat dalam menjalankan usahanya. Seperti halnya pada PT. Telkom Marisa.

Dengan semakin banyaknya divisi atau dikenal dengan pusat-pusat pertanggungjawaban pada PT. Telkom, akuntansi pertanggungjawaban sangat dibutuhkan oleh manajer untuk membantu kegiatan perusahaan, karena akuntansi pertanggungjawaban sebagai pengambil keputusan terhadap seluruh kegiatan perusahaan dan sebagai penilai kinerja manajer tingkat bawah sampai manajer tingkat atas (Permanasari, 2004).

Dari uraian di atas, peneliti memandang bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan hal yang penting untuk diterapkan karena dapat menunjang pencapaian tujuan umum perusahaan dan membantu pihak manajemen dalam menyusun kebijaksanaan

perusahaan dimasa yang akan datang dan akuntansi pertanggungjawaban mempunyai peranan dalam menilai prestasi manajemen, maka perlu dilakukan penelitian tentang bagaimana keberadaan dan penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember). Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai akuntansi pertanggungjawaban dengan judul: **“Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Marisa”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom marisa

## **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mendapatkan data-data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, terutama data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi penulis, dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Bagi perusahaan, dapat membantu para pengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi dengan menerapkan akuntansi pertanggungjawaban serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Bagi dunia akademisi, dapat memperoleh gambaran dan menjadi sumber informasi yang ada hubungannya dengan akuntansi pertanggungjawaban, serta dapat menjadi penambah wawasan mengenai prestasi kerja serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban

##### 2.1.1 Pengertian 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 dan Mowen, 2005:116).

Menurut Rudianto (2006:293) akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat-pusat tanggung jawab pada keseluruhan organisasi itu dan mencerminkan rencana dan tindakan dan setiap pusat tanggung jawab itu dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat yang memiliki tanggung jawab yang bersangkutan. Adapun akuntansi pertanggungjawaban yang dikemukakan Prawironegoro dan Purwati (2008:83) yaitu: akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem dalam menyusun strategi, kebijakan, program kerja, anggaran dan melaksanakannya, serta evaluasi kinerja manajemen harus menetukan sistem pemberian tanggung jawab, sistem anggaran, sistem pengukuran kinerja dan sistem memberi imbalan kepada setiap manajer.

Menurut Ikhsan (2009:57) akuntansi pertanggungjawaban adalah jawaban akuntansi manajemen terhadap pengetahuan-pengetahuan umum, dimana kegagalan-kegagalan bisnis dapat diefektifkan dengan cara mengendalikan tanggung jawab orang-orang untuk membawanya ke luar operasionalisasi.

Sehingga berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dilihat bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan bagian yang sangat erat kaitannya dengan perkembangan suatu perusahaan dan dapat disimpulkan suatu perusahaan tidak dapat mengikuti perkembangan perekonomian tanpa penerapan akuntansi manajemen yang baik di perusahaan tersebut. Keputusan-keputusan yang dibuat manajer beserta pihak-pihak internal lainnya mempengaruhi hasil-hasil yang akan didapat pada masa yang akan datang. Akuntansi pertanggungjawaban juga berperan dalam menyediakan informasi akuntansi pertanggungjawaban bagi penyusunan perencanaan aktivitas, yang memberikan informasi sebagai dasar untuk mengalokasikan sumber daya kepadabagai aktivitas yang direncanakan serta digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja seseorang dan/atau suatu departemen dari setiap pusat pertanggungjawaban dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Halim dan Supomo (2005:10-11) mengemukakan tiga konsep dasar mengenai akuntansi pertanggungjawaban sebagai berikut:

1. Akuntansi pertanggungjawaban didasarkan atas penggolongan tanggung jawab manajemen atau departemen pada setiap tindakan dalam suatu organisasi dengan tujuan membentuk anggaran bagi setiap departemen. Individu yang mengepalai pusat pertanggungjawaban harus bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan biaya-biaya dari kegiatannya. Konsep ini menekankan perlunya penggolongan biaya menurut biaya yang dapat atau tidak dapat dikendalikan pada departemen (kecuali biaya tetap) merupakan yang dapat dikendalikan oleh para manajer departemen tersebut.
2. Titik awal dari sistem informasi akuntansi pertanggungjawaban terletak pada bagian organisasi dimana ruang lingkup dan wewenang telah ditentukan. Wewenang mendasari pertanggungjawaban biaya-biaya tertentu dengan

pertimbangan dan kerjasama antara penyedia, kepala departemen atau manajer. Biaya tersebut diajukan dalam anggaran departemen.

3. Setiap anggaran harus jelas menunjukkan biaya-biaya yang dapat dikendalikan oleh orang bersangkutan. Bagan perkiraan harus disesuaikan supaya dapat dilakukan pencatatan atas biaya-biaya yang dapat dikendalikan atau di pertanggungjawabkan dalam kerangka kerja yang tercakup dalam wewenang.
4. Pengolongan biaya harus dapat dikendalikan oleh seorang manajer pusat pertanggungjawaban dalam perusahaan.
5. Sistem akuntansi pertanggungjawaban biaya yang disesuaikan dengan struktur organisasi.
6. Sistem pelaporan biaya kepada setiap manajer yang bertanggung jawab telah memenuhi syarat dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban.

### **2.1.2 Tujuan dan manfaat Akuntansi pertanggungjawaban**

Didalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada suatu perusahaan, terlebih dahulu harus diketahui apa yang menjadi tujuan dari akuntansi pertanggungjawaban itu sendiri. Adapun tujuan akuntansi pertanggungjawaban menurut Hongren dan Datar (2005): “Akuntansi pertanggungjawaban memberikan sarana-sarana dasar untuk mengadakan evaluasi atas kemampuan setiap manajer. Akibatnya, selain menyebabkan pimpinan tertinggi mendapatkan informasi, akuntansi pertanggungjawaban juga membantu memberikan rangsangan (*insentif*) bagi setiap manajer melalui pelaporan prestasi kerja (*permormance report*)”.

Menurut Hansen dan Mowen (2005:229) mengemukakan bahwa: “Tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama”.

Berdasarkan tujuan-tujuan yang dikemukakan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa akuntansi pertanggungjawaban bertujuan untuk memberikan bantuan kepada para manajer divisi dalam menjalankan dan merencanakan aktivitas perusahaan yang berguna sebagai dasar penilaian yang sewajarnya terhadap para manajer divisi tersebut dan evaluasi hasil kerja suatu pusat pertanggungjawaban untuk meningkatkan operasi-operasi perusahaan di waktu yang akan datang.

Menurut Hansen dan Mowen (2005:118) menyatakan manfaat penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam suatu perusahaan adalah:

1. Untuk penyusunan anggaran

Informasi akuntansi pertanggungjawaban bermanfaat untuk memperjelas peran seorang manajer sebab dalam penyusunan anggaran, ditetapkan siapa atau pihak mana yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pencapaian tujuan perusahaan, juga ditetapkan sumber daya yang disediakan bagi pemegang tanggung jawab tersebut.

2. Sebagai penilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban

Penilaian kinerja merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka miliki dalam organisasi. Manajer pusat pertanggungjawaban akan diberi wewenang dalam menjalankan tanggung jawab dan pencapaian sasaran yang diberikan oleh manajemen puncak. Pada akhir periode yang telah ditentukan, manajer pusat pertanggungjawaban harus melaporkan pertanggungjawaban atas kinerja mereka selama periode tersebut. Dengan adanya tanggung jawab dan sasaran yang jelas, maka kinerja manajer akan lebih mudah dinilai.

3. Sebagai pemotivator manajer

Akuntansi pertanggungjawaban dapat digunakan untuk memotivasi manajer dalam melakukan tindakan koreksi atas penyimpangan atau prestasi yang tidak

memuaskan. Dalam akuntansi pertanggungjawaban, sistem yang digunakan untuk memotivasi manajer yaitu penghargaan dan hukuman.

### **2.1.3 Pusat Pertanggungjawaban (*Responsibility Center*)**

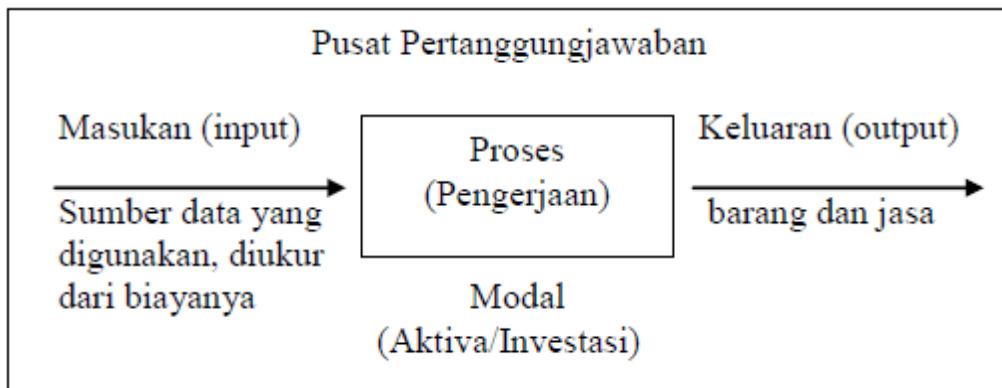
Dalam akuntansi pertanggungjawaban, menempatkan informasi akuntansi atas dasar ukuran setiap unit dalam sebuah organisasi yang beroperasi di bawah kendali dan otoritas seorang manajer yang bertanggung jawab dengan cara menelusuri dan memandang biaya untuk unit organisasi dari sudut pandang individual. Setiap unit organisasi tersebut merupakan pusat pertanggungjawaban (Siagian. 2005).

Pengertian pusat pertanggungjawaban menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut: Anthony dan Govindaraja (2009:171) menyatakan bahwa “Pusat pertanggungjawaban merupakan unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab terhadap aktivitas yang dilakukan”.

Menurut Hongren dan Datar (2005:233) “Pusat pertanggungjawaban adalah bagian, segmen, atau sub unit dari organisasi yang manajernya bertanggungjawab atas sekumpulan aktivitas tertentu.” Sedangkan menurut Hansen dan Mowen (2005:560) “Pusat pertanggungjawaban (*responsibility center*) merupakan suatu segmen bisnis yang manajernya bertanggung jawab terhadap serangkaian kegiatan-kegiatan tertentu”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pusat pertanggungjawaban pada dasarnya diciptakan untuk mencapai sasaran tertentu. Sasaran-sasaran dari setiap pusat pertanggungjawaban haruslah selaras dan seimbang dalam usaha untuk pencapaian sasaran umum perusahaan

Pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai satu atau lebih tujuan. Tujuan suatu pusat pertanggungjawaban secara individual diharapkan dapat membantu pencapaian tujuan organisasi sebagai suatu keseluruhan. Esensi pusat pertanggungjawaban dapat dilihat melalui diagram berikut ini:

Gambar 2.1  
Diagram Masukan – Proses – Keluaran Pusat Pertanggungjawaban



Sumber : supriyono (2005:22)

Suatu pusat pertanggungjawaban menggunakan masukan (*input*), yaitu melalui sumber daya yang ada di dalam organisasi, misalnya bahan baku, jasa tenaga kerja, dan berbagai macam barang atau jasa lainnya. Input pusat pertanggungjawaban yang dipakai diukur dengan biaya. Pengertian biaya disini adalah sebuah ukuran dalam bentuk uang bagi sejumlah sumber daya yang digunakan oleh sebuah pusat pertanggungjawaban. Input ini lalu diproses atau dikerjakan dengan menggunakan modal atau investasi yang ditanamkan ke dalam aktiva lancar (modal kerja) dan aktiva tetap. Dari pengolahan tersebut, pusat pertanggungjawaban menghasilkan keluaran (*output*) berupa barang (jika berwujud) dan jasa (jika tidak berwujud). Keluaran suatu pusat pertanggungjawaban mungkin bisa saja dijual kepada pihak lain, dikonsumsi atau sebagai input bagi pusat pertanggungjawaban yang lainnya atau sebagai output organisasi secara keseluruhan (Siagian. 2005).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pusat pertanggungjawaban merupakan unit organisasi yang bertanggungjawab atas serangkaian kegiatan tertentu yang menyebabkan terjadinya biaya, perolehan pendapatan atau investasi. Suatu pusat pertanggungjawaban dibentuk untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan dengan mengelompokkan organisasi ke dalam pusat-pusat pertanggungjawaban, wewenang dan tanggung jawab setiap personil perusahaan dari jenjang teratas sampai jenjang terendah (Zein, 2009).

#### **2.1.4 Jenis Jenis Pusat pertanggungjawaban**

Menurut Hansen dan Mowen (2005:116), “Ada 4 pusat pertanggungjawaban yaitu pusat biaya, pusat laba, pusat pendapatan, dan pusat investasi”.

##### **1 Pusat Biaya (*Cost Centre*)**

Pusat biaya adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer bertanggung jawab untuk mengendalikan biaya yang terjadi di unit tersebut, dan tidak bertanggung jawab dari segi keuangan, untuk laba maupun investasi dari unitnya.

Pusat biaya tidak memiliki tanggung jawab untuk memperoleh penghasilan. Dalam pusat biaya seorang manajer diserahi tanggung jawab untuk mengendalikan biaya yang dikeluarkan dan otoritas untuk mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi biaya tersebut. Kemampuan dalam mengendalikan biaya sesuai rencana merupakan ukuran kinerja manajer pusat biaya.

##### **2 Pusat Pendapatan (*Revenue Centre*)**

Menurut Adisaputro dan Anggarini (2007:21) pusat pendapatan adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer bertanggung jawab untuk mengendalikan pendapatan yang terfokus pada tugas atas timbulnya penghasilan, baik dari penjualan barang ataupun jasa. Suatu pusat pendapatan dapat terdiri atas pusat pendapatan kecil-kecil berupa segmen jenis produk tertentu atau konsumen tertentu. Dalam pusat pendapatan tidak berarti tidak ada pengeluaran biaya sama

sekali, namun biaya yang terjadi umumnya tidak menunjang secara langsung terhadap prestasi yang dicapai. Kinerja manajer pusat pendapatan diukur dengan cara menganalisis selisih pendapatan. Selisih pendapatan adalah perbedaan antara anggaran pendapatan dengan realisasinya. Selisih pendapatan dianalisis untuk mengetahui penyebab timbulnya selisih tersebut.

### 3 Pusat Laba (*Profit Centre*)

Menurut Adisaputro dan Anggarini (2007:21) pusat laba adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer dinilai atau tanggung jawabnya untuk mengendalikan penghasilan, biaya, dan laba yang terjadi di unit tersebut. Pusat laba umumnya terdapat pada organisasi yang dibagi-bagi berdasarkan divisi-divisi penghasil laba (organisasi divisional). Organisasi divisional biasanya ditetapkan pada perusahaan yang menghasilkan lebih dari satu macam produk atau jasa. Dalam hal ini manajer divisi menetapkan harga jual, strategi pemasaran dan kebijakan produksi. Pusat pertanggungjawaban ini bertanggung jawab terhadap laba yakni selisih antara penghasilan dan biaya.

### 4. Pusat Investasi (*Investment Centre*)

Menurut Adisaputro dan Anggarini (2007:21) pusat investasi adalah suatu pusat pertanggungjawaban yang setingkat lebih tinggi dibanding pusat laba. Dalam suatu pusat investasi, manajer dinilai kinerjanya atau tanggung jawabnya terhadap biaya, pendapatan, laba dan jumlah sumber dana yang diinvestasikan dalam harta yang digunakan oleh pusat pertanggungjawaban tersebut. Perencanaan dan pengendalian difokuskan pada pengembalian investasi yang dihasilkan oleh pusat pertanggungjawaban tersebut. Ukuran pusat investasi yang paling umum digunakan adalah *Return On Investment (ROI)*. *ROI* merupakan persentasi dan semakin besar persentasi tersebut, semakin baik *ROI*-nya. Adapun alat pengukur kinerja lainnya adalah *Economic Value Added (EVA)*. Dibandingkan dengan

pusat-pusat pertanggungjawaban yang lain pusat investasi merupakan pusat pertanggungjawaban yang paling luas cakupannya. Organisasi secara keseluruhan menggambarkan sebagai pusat investasi dengan direktur dan wakil direktur-direktur pelaksana sebagai manajemen pusat investasi. Mereka mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dibanding manajer-manajer yang lain. Mereka bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian aktivitas perusahaan. Keputusannya yang berkenaan dengan besar kecilnya perusahaan menentukan jumlah investasi yang menjadi tanggung jawabnya.

## 2.2 Syarat Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban

Sistem akuntansi pertanggungjawaban tidak dapat begitu saja diterapkan oleh setiap perusahaan, karena untuk menerapkan hal tersebut harus memenuhi beberapa syarat-syarat tertentu. Syarat diperlukannya penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam perusahaan adalah organisasi yang terdiri dari pusat-pusat pertanggungjawaban dan terdapat desentralisasi adalah organisasi dimana pengambilan keputusan tidak terbatas pada sejumlah kecil eksekutif saja tetapi tersebar di seluruh organisasi, dengan manajer di berbagai tingkatan mengambil keputusan yang menyangkut tanggung jawabnya (Daniel, 2011).

Penerapan akuntansi pertanggungjawaban akan lebih efisien dan efektif digunakan pada perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang baik dan *job descripton* yang jelas untuk masing-masing departemen. Untuk dapat diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban yang memadai ada lima syarat yang harus dipenuhi Menurut Mulyadi (2001:381) yaitu:

1. Struktur organisasi

Dalam akuntansi pertanggungjawaban struktur organisasi harus menggambarkan aliran tanggung jawab, wewenang, dan posisi yang jelas untuk setiap unit kerja dari setiap tingkat manajemen selain itu harus menggambarkan pembagian tugas dengan jelas pula. Dimana organisasi disusun sedemikian rupa sehingga wewenang dan tanggung jawab tiap pimpinan jelas. Dengan demikian wewenang mengalir dari tingkat manajemen atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab adalah sebaliknya.

## 2. Anggaran

Dalam akuntansi pertanggungjawaban setiap pusat pertanggungjawaban harus ikut serta dalam penyusunan anggaran karena anggaran merupakan gambaran rencana kerja para manajer yang akan dilaksanakan dan sebagai dasar dalam penilaian kerjanya. Diikut sertakannya semua manajer dalam penyusunannya.

## 3. Penggolongan biaya

Karena tidak semua biaya yang terjadi dalam suatu bagian dapat dikendalikan oleh manajer, maka hanya biaya-biaya terkendalikan yang harus dipertanggungjawabkan olehnya. Pemisahan biaya ke dalam biaya terkendalikan dan biaya tak terkendalikan perlu dilakukan dalam akuntansi pertanggungjawaban.

- a. Biaya terkendalikan adalah biaya yang dapat secara langsung dipengaruhi oleh manajer dalam jangka waktu tertentu.
- b. Biaya tidak terkendalikan adalah biaya yang tidak memerlukan keputusan dan pertimbangan manajer karena hal ini dapat mempengaruhi biaya karena biaya ini diabaikan.

## 4. Sistem akuntansi

Terdapatnya susunan kode rekening perusahaan yang dikaitkan dengan kewenangan pengendalian pusat pertanggungjawaban. Oleh karena biaya yang

terjadi akan dikumpulkan untuk setiap tingkatan manajer maka biaya harus digolongkan dan diberi kode sesuai dengan tingkatan manajemen yang terdapat dalam struktur organisasi. Setiap tingkatan manajemen merupakan pusat biaya dan akan dibebani dengan biaya yang terjadi didalamnya yang dipisahkan antara biaya terkendalikan dan biaya tidak terkendalikan. Kode perkiraan diperlukan untuk mengklasifikasikan perkiraan-perkiraan baik dalam neraca maupun dalam laporan rugi laba.

### 5. Sistem pelaporan biaya

Bagian akuntansi biaya setiap bulannya membuat laporan pertanggungjawaban untuk tiap-tiap pusat biaya. Setiap bulan dibuat rekapitulasi biaya atas dasar total biaya bulan lalu, yang tercantum dalam kartu biaya. Atas dasar rekapitulasi biaya disajikan laporan pertanggungjawaban biaya. Isi dari laporan pertanggungjawaban disesuaikan dengan tingkatan manajemen yang akan menerimanya. Untuk tingkatan manajemen yang terendah disajikan jenis biaya, sedangkan untuk tiap manajemen diatasnya disajikan total biaya tiap pusat biaya yang dibawahnya ditambah dengan biaya-biaya yang terkendalikan dan terjadi biayanya sendiri.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa pada prinsipnya konsep pelaksanaan akuntansi pertanggungjawaban itu adalah menekankan pada tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari setiap bagian serta membuat pusat-pusat pertanggungjawaban terhadap masing-masing bagian. Penerapan syarat-syarat tersebut berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya, tergantung pada jenis perusahaan, ukuran perusahaan, dan jumlah operasi ataupun faktor-faktor khusus yang menjadi ciri perusahaan (Lestari, 2011).

## 2.3 Hubungan Pusat Pertanggungjawaban dengan Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antar komponen bagian-bagian dan posisi dalam suatu organisasi. Akuntansi pertanggungjawaban menganggap bahwa pengendalian operasi dapat meningkat dengan cara menciptakan jaringan pusat pertanggungjawaban yang sesuai dengan cara menciptakan pusat pertanggungjawaban yang sesuai dengan struktur formal perusahaan. Pusat pertanggungjawaban dapat menjadi alat yang efektif untuk mengendalikan perusahaan, jika struktur organisasi yang melandasinya disusun secara rasional (Siagian, 2005).

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:14) "struktur organisasi adalah pola formal bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan". Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan antar satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas dan wewenang yang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam kesatuan yang utuh. Pusat pertanggungjawaban merupakan dasar untuk seluruh sistem akuntansi pertanggungjawaban, oleh karena itu kerangka pusat pertanggungjawaban harus dirancang secara seksama.

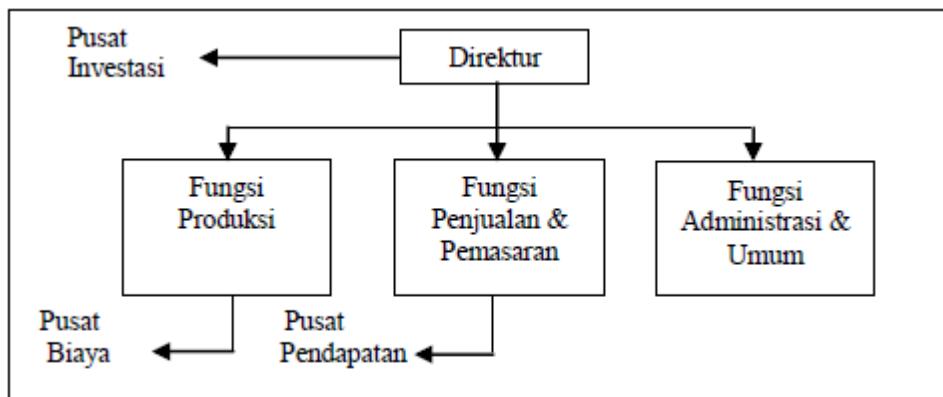
Struktur organisasi merupakan syarat utama yang harus dipenuhi dalam menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan penentuan pusat-pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi. Menurut Supriyono (2005) terdapat dua

Tipe struktur organisasi yang berkaitan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban, yaitu:

1. Organisasi Fungsional

Organisasi fungsional merupakan bentuk organisasi yang biasanya dipakai oleh perusahaan besar yang ditandai dengan adanya jumlah karyawan yang besar, spesialisasi kerja yang tinggi, wilayah kerja luas, serta komando yang tidak lagi berada pada satu tangan pimpinan. Pusat-pusat pertanggungjawaban digambarkan dalam pembagian fungsi organisasi yaitu fungsi produksi, fungsi penjualan (pemasaran) dan fungsi administrasi.

Gambar 2.2  
Organisasi Fungsional



Sumber Supriyono (2005:16)

## 2. Organisasi Divisional

Dalam organisasi divisional, pembagian organisasi didasarkan pada divisi-divisi dan setiap divisi bertanggung jawab bagi seluruh fungsi yang ada dalam produksi dan pemasaran sebuah produk. Para kepala divisi bertanggung jawab hanya untuk divisi masing-masing. Pada setiap divisi terdiri dari fungsi penjualan yang merupakan pusat pendapatan, fungsi produksi/pembelian dan administrasi merupakan pusat biaya dan manajer perusahaan merupakan pusat investasi.

Dalam hubungannya dengan pusat pertanggungjawaban, struktur organisasi harus dianalisis untuk mengetahui kemungkinan adanya kelemahan dalam pendeklegasian wewenang. Jaringan pusat pertanggungjawaban dapat menjadi alat yang efektif untuk mengendalikan organisasi jika struktur organisasi yang melandasinya disusun secara rasional. Struktur organisasi yang sesuai dengan konsep akuntansi pertanggungjawaban adalah struktur yang memberikan peluang bagi bawahan untuk menjalankan otonomi (desentralisasi) dan yang memisahkan dengan jelas wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada. Kondisi demikian merupakan kebutuhan pokok pelaksanaan akuntansi pertanggungjawaban sebagai realisasi adanya pusat-pusat pertanggungjawaban (Zein, 2009).

## 2.4 Prestasi Kerja

### 2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menunjukkan kinerja individual tenaga kerja tersebut. Jika prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan meningkat, maka meningkat pula prestasi perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2007:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seseorang karyawan, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Menurut Yuli (2005:89) prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Samsudin (2006:156) mengungkapkan prestasi kerja sebagai berikut, “*A general term applied to part or all of the conduct or activities of an organization over period of time, often with reference to some standard such as past projected cost, an efficiency base, management responsibility or accountability, or the like*”. (Artinya, prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi kerja merupakan hal yang harus diperhatikan perusahaan karena umpan balik (*feed back*) kepada karyawan atas pelaksanaan kerja mereka

memungkinkan karyawan tersebut lebih termotivasi untuk menjalankan tugas-tugasnya yang pada akhirnya akan membawa keuntungan bagi perusahaan (Lubis, 2008).

#### **2.4.2 Penilaian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja karyawan dapat diketahui melalui hasil penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*). Penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, maka pelaksanaan penilaian prestasi di dalam suatu perusahaan sangat penting. Karena dengan penilaian prestasi pihak manajemen dapat mengetahui tindakan-tindakan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya tersebut. Menurut Sirait (2006:91) penilaian prestasi kerja adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya secara sistematik dan formal berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematik.

Malthis dan Jackson (2006:382) 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”.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi kemampuan kerja dari para karyawan dengan cara yang seobjektif mungkin, serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian prestasi kerja mutlak harus diperhatikan oleh seorang manajer perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang dipimpinnya, karena penilaian prestasi menyangkut hasil yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang pada akhirnya merupakan hasil dari perusahaan itu secara keseluruhan disamping itu juga

memberikan manfaat yang besar bagi penyempurnaan manajemen perusahaan (Musyayyadah, 2006).

#### **2.4.3 Metode Penilaian prestasi Kerja**

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja agar dapat diketahui karyawan-karyawan mana yang menunjukkan presiasi yang baik, untuk itu diperlukan metode yang akan dipilih. Menurut Utomo dan Sugiarto (2007:76), metode untuk penilaian prestasi kerja ada dua yaitu:

1. Metode yang berorientasi masa lalu (*Past- Oriented Method*)

Metode ini menilai prestasi yang sudah terjadi dimasa lalu dan tidak dapat merubah apa yang sudah terjadi. Tetapi dengan adanya penilaian terhadap apa yang sudah terjadi dimasa lalu itu, karyawan diharapkan mendapat uman balik mengenai usaha mereka dan diharapkan kepada perbaikan prestasi kerja dan mempengaruhi untuk lebih meningkatkan prestasi mereka. Ada beberapa teknik yang dapat digunakan dalam metode ini yaitu:

- a) Skala rata-rata (*rating scale*) merupakan metode yang banyak digunakan untuk mengukur karakteristik tertentu untuk menilai karyawan, kemudian membentuk tingkatan pada berbagai karakteristik yang dinilai.
- b) Metode *checklist* merupakan metode penilaian prestasi kerja dengan cara member tanda (✓) pada uraian perilaku negatif atau positif karyawan yang namanya tertera dalam daftar.
- c) Metode esei yaitu penilai menuliskan sejumlah pertanyaan terbuka yang dalam beberapa kategori pertanyaan yang terbuka.
- d) Metode pencatatan kejadian kritis (*critical incident method*) merupakan penilaian prestasi kerja yang menggunakan pendekatan dengan menggunakan catatan-catatan yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk.

- e) Metode wawancara yaitu menggunakan wawancara ini agar karyawan mengetahui posisi dan bagaimana cara kerja mereka.
2. Metode yang berorientasi masa akan datang (*Future-Oriented Method*) Metode ini memfokuskan pada penampilan kerja yang akan datang melalui penilaian potensi kerja atau dengan mengatur sasaran prestasi kerja karyawan dimasa datang namun tetap tidak bisa menentukan dengan pasti apa yang akan terjadi dimasa akan datang. Teknik yang digunakan dalam metode ini yaitu:
- a) Penilaian diri (*self-appraisal*) merupakan metode yang menekankan adanya penilaian yang dilakukan karyawan terhadap diri sendiri dengan tujuan melihat potensi yang dapat dikembangkan dari diri mereka.
  - b) Penilaian psikologis (*psychological appraisal*) yaitu penilaian yang dilakukan dalam bentuk wawancara mendalam, tes psikologi diskusi, *review* terhadap hasil evaluasi pekerjaan karyawan.
  - c) Pendekatan *Management By Objective* (MBO) merupakan sistem yang menggambarkan kajian tentang target yang hendak dicapai berdasarkan kesepakatan antara supervisor dan bawahannya.
  - d) Pusat penilaian (*assessment center*) merupakan lembaga pusat penilaian prestasi kerja, dimana lembaga tersebut berfungsi melakukan penilaian prestasi kerja antara karyawan suatu perusahaan.

#### **2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja harus memiliki indikator tertentu mengenai sifat dan karakteristik kerja karyawan yang dapat diukur (*measureable*). Mangkunegara (2007:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Konsistensi karyawan yaitu kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.
4. Kerja sama yaitu kemampuan dan kesediaan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Sikap karyawan yaitu kemampuan dalam menaati peraturan dan loyalitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Seluruh ukuran penilaian prestasi kerja diatas adalah segala hal yang dapat menjadi ukuran tinggi rendahnya prestasi seorang karyawan. Seorang karyawan dikatakan berprestasi jika ia mau mencapai segala hal yang terdapat di dalam faktor-faktor prestasi kerja yang ada.

## **2.5 Laporan pertanggungjawaban dalam penilaian prestasi kerja**

Dalam penilaian prestasi kerja, diperlukan sistem pelaporan yang dapat memantau kinerja masing-masing pusat pertanggungjawaban. Untuk itu sangat penting untuk menetapkan sejak awal tentang informasi apa yang perlu dilaporkan, mekanisme pelaporan dan bagaimana sistem pelaporan perusahaan disusun untuk kepentingan pihak luar maupun untuk kepentingan pihak dalam. Pada sejumlah perusahaan di Indonesia, sistem pelaporan ini banyak menimbulkan persoalan. Kurangnya komitmen atasan terhadap pentingnya laporan tertulis merupakan salah satu kendala yang sering kali menghambat berjalannya sistem pelaporan tanggung jawab (Viyanti dan Tin, 2010).

## **2.6 Penelitian Terdahulu**

Delvianti dan Yuli A (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja manajemen pada PT P&P Lembah karet Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja manajemen pada PT P&P Lembah karet Padang.

Fatima (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Jember. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana hasil analisi pada akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Anggriawan (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan PT. Mataram Agung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2.7KerangkaPemikiran**

Akuntansi pertanggungjawaban (*responsibility accounting*) adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka. Idealnya sistem akuntansi pertanggungjawaban mencerminkan dan mendukung struktur dari sebuah organisasi, yang mana secara umum sebuah perusahaan diatur menurut garis-garis pertanggungjawaban.

Dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban, informasi akuntansi merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi

karena informasi tersebut selalu dihubungkan dengan wewenang yang dimiliki oleh tiap-tiap manajer yang ada dalam organisasi.

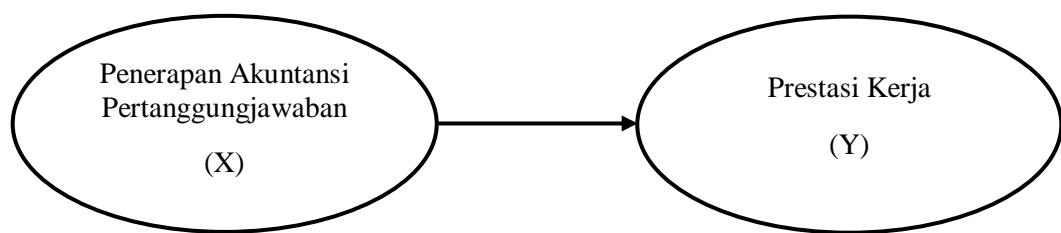
Setiap manajer harus bertanggung jawab atas kegiatan yang terjadi di dalam pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya dan secara periodik manajer tersebut akan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada pimpinan perusahaan (Sriwidodo, 2010). Pelaksanaan pertanggungjawaban ini harus dilakukan secara objektif karena menjadi salah satu penentu kebijakan perusahaan di masa depan. Pelaporan pertanggungjawaban juga berfungsi sebagai salah satu alat penilaian kinerja atau prestasi terhadap para manajer tingkat bawah. Penilaian prestasi kerja yang telah dilaksanakan adalah dengan membandingkan realisasi pelaksanaan dengan anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Adanya tolok ukur penilaian prestasi akan mendorong dan memotivasi para pelaksana pada pencapaian tujuan perusahaan (Muhamar, 2011).

Berdasarkan analisis ini, antara akuntansi pertanggungjawaban dengan prestasi kerja terdapat hubungan yang erat. Sehingga bila akuntansi pertanggungjawaban dijalankan dengan baik dan lengkap, maka akan mempermudah dalam menilai prestasi kerja manajer setiap departemen yaitu dengan membandingkan selisih (*variance*) dengan anggaran yang ditetapkan. Dengan adanya hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dengan prestasi kerja, maka variabel-variabel yang terkandung dalam akuntansi pertanggungjawaban yaitu struktur organisasi, anggaran biaya, penggolongan biaya, penyusunan kode rekening, dan sistem pelaporan biaya yang ditetapkan dan laporan pertanggungjawaban juga mempunyai hubungan dengan prestasi kerja (Suwandi, 2008).

Berdasarkan penjelasan di atas adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Gambar 2.3**

### **Kerangka Konseptual**



## 2.8 Hipotesis

Menurut Sekaran (2007:135) hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Supardi (2005:69) menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban permasalahan sementara yang bersifat dugaan dari suatu penelitian. Berdasarkan rumusan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja.

## **BAB III**

### **OBYEK PENELITIAN DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Obyek Penelitian**

Adapun yang menjadi obyek penelitian dalam karya ilmiah ini adalah penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pada Telkom Marisa, dan penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2022 – Mei 2022.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2008:115). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Marisa yang berjumlah 41 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:73). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh atau sensus dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel.

#### **3.3 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi Operasional variabel	Indikator	Skala
Akuntansi	Akuntansi pertanggungjawaban	1. Struktur organisasi	Ordinal
Pertanggungjawaban (X)	merupakan suatu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat tanggung jawab pada keseluruhan organisasi itu dan mencerminkan rencana dan tindakan dan setiap pusat tanggung jawab itu dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat yang memiliki tanggung jawab yang bersangkutan. (Rudianto, 2006 :293)	2. Anggaran 3. Sistem akuntansi dan pelaporan biaya	

Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu. (Hasibuan, 2007 : 94)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Konsistensi karyawan 4. Kerja sama 5. Sikap karyawan	Ordinal
-----------------------	--	--	---------

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara) berupa jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden pada objek penelitian sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan melalui perantara pihak ketiga berupa daftar referensi studi pustaka, website, dokumen dan lain-lain.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisioner atau angket. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden Ulum dan Juanda (2016:96). Daftar pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk memudahkan responden dalam pengisian jawaban.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Marisa Kabupaten Pohuwato. Kuesioner juga dilengkapi dengan

petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden melakukan pengisian dengan lengkap. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke kantor Telkom Marisa di Kabupaten Pohuwato.

### **3.6 Instrumen Penelitian**

Jenis instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kemudian data diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan metode yang dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam 5 angka penilaian (Sekaran, 2009), yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral/Ragu-ragu (N), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

### **3.7 Metode Analisis Data**

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data agar data lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian Sugiyono (2011: 332). Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah Sugiyono (2011: 332). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert fungsinya yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif tersebut. Kemudian nilai - nilai dari alternatif jawaban diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel

yang diteliti dengan metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

### **3.7.1 Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan tabel. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (jika ada). Ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tandensi, sentral, (rata-rata, median, modus), disperse (deviasi standar varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Indrianto dan Supomo, 2008).

### **3.7.2 Uji kualitas Data**

1. Uji Validitas
2. Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Kriteria yang ditetapkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data adalah rhitung lebih besar dari rtabel pada taraf signifikansi 5% atau 0,05. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka alat ukur tersebut memenuhi kriteria valid. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka alat ukur tersebut tidak memenuhi kriteria valid (Ghozali, 2006).

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini uji reliabilitas data yaitu dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Suatu instrument atau variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2006).

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

#### 1. Uji normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji kenormalan distribusi data untuk menghindari bias dan atau mengetahui apakah data yang dijadikan sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut (Ghozali, 2006):

- a. Jika  $p < 0,05$  maka distribusi data tidak normal
- b. Jika  $p > 0,05$  maka distribusi data normal

#### 2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak heterokedastisitas (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini heterokedastisitas dilakukan dengan analisis grafik. Kriteria analisis menurut Ghozhali (2006) adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dari atas ke bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Untuk menguji hipotesis yang digunakan dengan analisis regresi sederhana dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

Dimana :

$Y$  = Prestasi Kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien

$X$  = Akuntansi Pertanggungjawaban

#### 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai  $R^2$  semakin kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai  $R^2$  mendekati satu, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Pada pengujian ini besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2006:15).

### 3. Uji t

Uji t digunakan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan pengujian ini yaitu apabila angka signifikan kurang dari 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara t hitung dengan ttabel dengan ketentuan:

- a) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak (ada pengaruh yang signifikan).
- b) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).

Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah:

- a) Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
- b) Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Perusahaan

##### 4.1.1 Sejarah dan perkembangan PT. Telkom Indonesia, Tbk

Perusahaan Telekomunikasi sudah ada sejak masa Hindia Belanda dan yang menyelenggarakan adalah pihak swasta. Sedangkan perusahaan Telekomunikasi Indonesia (PT. TELKOM) sendiri juga termasuk bagian dari perusahaan tersebut yang mempunyai bentuk badan usaha Post-en Telegraafleent dengan Staats blaad No.52 tahun 1884. Dan sejak tahun 1905 perusahaan Telekomunikasi sudah berjumlah 38 perusahaan. Namun setelah itu pemerintah Hindia Belanda mengambil alih perusahaan tersebut yang berdasar kepada Staatsblaad tahun 1906. Dan sejak itu berdirilah *Post*,

*TelegrafenTelefoonDients* (PTTDients), dan perusahaan ini ditetapkan sebagai Perusahaan Negara berdasar Staats blaad No.419 tahun 1927 tentang Indonesia Bedrijven Weet (I.B.W UndangUndang Perusahaan Negara).

Perusahaan PTT tersebut bertahan sampai adanya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No.19 tahun 1960 oleh Pemerintah Republik Indonesia, tentang adanya persyaratan suatu Perusahaan Negara (PN). Tetapi pada tahun 1961 menurut Peraturan Pemerintah No.240 bahwa Perusahaan Negara dilebur menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi yang dimuat dalam pasal 2 I.B.

Namun pada tahun 1965 pemerintah membagi perusahaan Pos dan Telekomunikasi menjadi dua bagian yang berdiri sendiri yaitu Perusahaan Pos dan Giro (PN. Pos dan Giro) serta Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN. Telekomunikasi) yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah No.30 tahun 1965. Dan perusahaan tersebut berkembang menjadi Perusahaan Umum (Perum). Dalam Peraturan Pemerintah No.36 tahun 1974 dinyatakan bahwa Perum Telekomunikasi sebagai penyelenggara jasa Telekomunikasi untuk umum baik Telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri.

Perusahaan Umum (PERUM) Telekomunikasi merupakan penyelenggara jasa telekomunikasi untuk umum, baik hubungan telekomunikasi dalam negeri maupun luar negeri. Tentang hubungan telekomunikasi luar negeri saat itu juga diselenggarakan oleh PT. Indonesia Satelite Corporation (INDOSAT), yang masih berstatus perusahaan asing yakni dari American Cable and Radio Corp yaitu suatu perusahaan yang didirikan berdasarkan peraturan negara bagian Delaware, USA.

Seluruh saham PT Indosat dengan modal asing ini pada tahun 1980 dibeli oleh Indonesia dari American Cable and radio Corp. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 22 tahun 1274 berdasarkan PP No. 53 tahun 1980, Perumtel ditetapkan sebagai badan usaha yang berwenang menyelenggarakan telekomunikasi untuk umum

dalam negeri dan Indosat ditetapkan sebagai badan usaha penyelenggara telekomunikasi untuk internasional.

Memasuki Repelita V, pemerintah merasakan perlu percepatan pembangunan telekomunikasi sebagai infrastruktur yang diharapkan dapat memacu pembangunan sektor lainnya. Berdasarkan PP No. 15 tahun 1991, maka Perum dialihkan menjadi Perusahaan Perseroan (persero). Mengantisipasi era globalisasi, seperti diterapkannya perdagangan bebas baik internasional maupun regional, maka PT Telkom pada tahun 1995 melaksanakan 3 program besar. Program-program tersebut adalah restrukturisasi internal, penerapan KSO dan persiapan Go Public Internasional (International Public Offering).

Divisi regional menyelenggarakan jasa telekomunikasi di wilayah masing-masing dan divisi network menyelenggarakan jasa telekomunikasi jarak jauh luar negeri melalui pengoperasian jaringan transmisi jalur utama nasional. Daerah regional.

PT. Telkom mencakup wilayah-wilayah yang dibagi sebagai berikut :

1. Divisi Regional I, Sumatera.
2. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya.
3. Divisi Regional II, Jakarta dan sekitarnya.
4. Divisi Regional III, Jawa Barat.
5. Divisi Regional IV, Jawa Tengah dan Yogyakarta.
6. Divisi Regional V, Jawa Timur.
7. Divisi Regional VI, Kalimantan.
8. Divisi Regional VII, Kawasan timur Indonesia (Sulawesi, Bali, Nusa Tenggara, Maluku dan Papua).

Masing-masing divisi dikelola oleh suatu tim manajemen yang terpisah berdasarkan prinsip desentralisasi serta bertindak sebagai pusat investasi (Divisi Regional) dan pusat keuntungan (Divisi Network), serta divisi lainnya yang mempunyai keuntungan internal secara terpisah. Divisi-divisi pendukung terdiri dari divisi pelatihan, divisi properti, divisi

sistem informasi. Berdasarkan organisasi divisional ini, maka kantor pusat diubah menjadi pusat biaya. Berlakunya kebijaksanaan dekonsentrasi menjadikan jumlah SDM menjadi lebih sedikit.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

Pada suatu instansi baik swasta maupun pemerintahan pastinya memiliki suatu visi dan misi yang akan mengarahkan suatu instansi tersebut agar tidak keluar dari jalur yang seharusnya. Berikut visi dan misi dari PT Telkom Indonesia, Tbk.

Visi PT Telkom Indonesia, Tbk. : Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media dan Edutainment (TIME) di kawasan regional.

Adapun misi dari PT Telkom Indonesia, Tbk. diantaranya sebagai berikut:

1. Menyediakan layanan TIME yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif.
2. Menjaga model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

#### **4.1.2 Logo dan Arti Logo Perusahaan**

Sebuah Logo akan menjadi suatu Brand Images dimana dari suatu perusahaan sudah banyak perusahaan-perusahaan yang melakukan transformasi visi dan misi melalui Logo.



**Logo Telkom Indonesia (17 Oktober 2009-16 Agustus 2013)**

Logo perusahaan pun memiliki arti atau makna tersendiri. Adapun arti dari logo pada perusahaan PT Telkom Indonesia, Tbk tersebut adalah :

1. Lingkaran. Simbol dari produk dan layanan dalam portofolio bisnis baru Telkom yaitu *TelecommunicationInformation, Mediaandeducation (TIME), Expertise.*
2. Tangan yang meraih keluar. Simbol ini mencerminkan pertumbuhan dan ekspansi keluar. Empowering.
3. tangan. Simbol ini memaknai sebuah kecermatan, perhatian, serta kepercayaan dan hubungan yang erat.
4. Kombinasi tangan dan lingkaran. Simbol dari matahari terbit yang maknanya adalah perubahan dan awal yang baru. Progressive.
5. Telapak tangan. Simbol yang mencerminkan kehidupan untuk menggapai masa depan.

Warna-warna yang digunakan :

1. Expert Blue pada teks Telkom melambangkan keahlian dan pengalaman yang tinggi.
2. Vital Yellow pada telapak tangan mencerminkan suatu yang aktratif, hangat, dan dinamis.
3. Infinite Sky pada teks Indonesia dan lingkaran bawah mencerminkan inovasi dan peluang yang tak berhingga untuk masa depan.

Pada tanggal 17 Agustus 2013, Telkom kembali meluncurkan wajah logo baru untuk perusahaannya. Dengan mengambil semangat HUT RI ke-68, Telkom memperkenalkan penampilan baru logo Telkom yang mencerminkan komitment Telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa Indonesia.



**Logo Telkom Indonesia (16 Agustus 2013-sekarang).**

Penampilan logo baru tersebut mencakup perubahan logo secara menyeluruh dan terintegrasi dengan empat aspek dasar perusahaan, yaitu transformasi bisnis, infrastruktur, sistem dan model operasi serta sumber daya manusia. Filosofi warna sebagai berikut:

1. Merah yang berarti berani, cinta, energi, dan ulet. Mencerminkan spirit telkom untuk selalu optimis dan berani dalam menghadapi tantangan dan perusahaan.
2. Putih yang berarti suci, damai, cahaya, dan bersatu. Mencerminkan spirit telkom untuk memberikan yang terbaik bagi bangsa.
3. Hitam warna dasar. Melambangkan kemauan keras.
4. Abu warna transisi. Melambangkan teknologi.



## **4.2 Analisis Deskriptif**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Marisa. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada masing-masing responden. Pemberian secara langsung kepada masing-masing responden dilakukan dengan tujuan agar kuesioner benar-benar diterima oleh masing-masing responden. Kuesioner diisi oleh seluruh karyawan PT. Telkom Marisa yang berjumlah 41 orang. Dari 41 kuesioner yang disebarluaskan yang diisi dan kembali utuh.

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 responden sebagai obyek penelitian, dapat diperoleh karakteristik umum yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jabatan. Pengklasifikasian responden berdasarkan karakteristik umum tersebut diperoleh untuk memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai obyek penelitian. Data yang berhasil dihimpun dari 41 responden tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Table 4.1 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percentase</b>
Laki – laki	31	75,7%
Perempuan	10	24,3%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 75,7% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 24,3%.

**Table 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percentase</b>
20 – 30	30	73,2%
31 – 40	8	19,5%
41 - 50	3	7,3%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, usia responden yang diteliti paling banyak berusia 20 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (73,2%), kemudian diikuti oleh yang usia 31 hingga 40 tahun sebanyak 8 orang (19,5%) dan berusia 41 hingga 50 tahun sebanyak 3 orang (7,3%).

**Table 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percentase</b>
SMA	26	63,4%
S1	15	36,6
Total	41	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, kategori tingkat pendidikan dari 30 responden yang telah diteliti diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA yaitu sebesar 63,4% dari total keseluruhan responden, diikuti 36,6% dari total keseluruhan responden memiliki tingkat pendidikan S1.

**Table 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percentase</b>
< 5 Tahun	34	75,7%
5 – 10 Tahun	7	24,3%
Total	41	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui lama bekerja responden di PT. Telkom Marisa. Lama bekerja responden yang diteliti lebih banyak yang bekerja kurang dari 5 yaitu sebanyak 34 orang (75,7%), kemudian diikuti responden yang bekerja selama 5 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 7 orang (24,3%).

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Statistik Deskriptif

Deskripsi variabel penelitian digunakan sebagai informasi awal dalam menganalisis hasil jawaban responden. Pada bagian ini akan disajikan statistik deskriptif dari variabel independen maupun variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja. Berikut ini adalah hasil statistik deskriptif dari data yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.5 Statistik Deskriptif**

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi	41	45	67	55.15	6.219
Pertanggungjawaban					
Prestasi Kerja	41	17	35	25.32	3.843
Valid N (listwise)	41				

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel akuntansi pertanggungjawaban (Variabel X) dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 55,15 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan dari kuesioner yang terkait akuntansi pertanggungjawaban dengan standar deviasi 6,219 Nilai terendah dari variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 45 menunjukkan bahwa ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan akuntansi pertanggungjawaban dan nilai tertinggi sebesar 67 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan akuntansi pertanggungjawaban.

Pada variabel prestasi kerja dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 25,32 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pertanyaan dalam

kuesioner yang terkait dengan prestasi kerja dengan standar deviasi 3,843. Nilai terendah dari variabel prestasi kerja sebesar 17 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan prestasi kerja dan nilai tertinggi sebesar 35 menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan prestasi kerja.

#### **4.4 Uji Kualitas Data**

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, dan hasilnya ditunjukkan oleh suatu indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode yang secara umum dipakai yaitu dengan mengkorelasikan antara skor individu yang diperoleh masing-masing item atau butir dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah rhitung (koefisien korelasi) lebih besar dari rtabel maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2006). Hasil uji validitas masing-masing item pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Akuntansi Pertanggungjawaban (X)**

Item	n	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	sig	Ket
X1	41	0,348	0,308	0,026	Valid
X2	41	0,365	0,308	0,019	Valid
X3	41	0,907	0,308	0,000	Valid
X4	41	0,948	0,308	0,000	Valid
X5	41	0,924	0,308	0,000	Valid
X6	41	0,778	0,308	0,000	Valid
X7	41	0,937	0,308	0,000	Valid

X8	41	0,768	0,308	0,002	Valid
X9	41	0,885	0,308	0,000	Valid
X10	41	0,912	0,308	0,000	Valid
X11	41	0,910	0,308	0,000	Valid
X12	41	0,851	0,308	0,000	Valid
X13	41	0,524	0,308	0,000	Valid
X14	41	0,471	0,308	0,000	Valid
X15	41	0,803	0,308	0,000	Valid

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, diperoleh kisaran nilai korelasi (rhitung) masing-masing item pertanyaan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban antara 0,348 sampai dengan 0,948, sedangkan nilai rtabel 5% sebesar 0,308, maka menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari nilai rtabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah valid

**Tabel 4.7Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)**

Item	n	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	sig	Ket
Y1	41	0,944	0,308	0,000	Valid
Y2	41	0,907	0,308	0,000	Valid
Y3	41	0,691	0,308	0,000	Valid
Y4	41	0,970	0,308	0,000	Valid
Y5	41	0,851	0,308	0,000	Valid
Y6	41	0,766	0,308	0,000	Valid
Y7	41	0,447	0,308	0,003	Valid

Sumber : data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, diperoleh kisaran nilai korelasi (rhitung) masing-masing item pertanyaan pada variabel prestasi kerja antara 0,447 sampai dengan 0,970, sedangkan nilai rtabel 5% sebesar 0,308, maka menunjukkan bahwa semua item

pertanyaan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja adalah valid.

#### **4.4.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha-Cronbach*. Jika nilai *Alpha* makin tinggi dari 0,6 pada suatu variabel (konstruk) dikatakan tingkat reliabilitas pengukuran instrumen tersebut makin baik atau sempurna (Ghozali, 2006:41).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alfa-Cronbach	Ket
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,755	Reliable
Prestasi Kerja	0,910	Reliable

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, diperoleh nilai *Alfa-Cronbach* pada variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,755 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,910. Nilai *Alfa-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga data dikatakan reliabel jika kriteria indeks korelasi ( $\alpha$ ) lebih dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel.

#### **4.5 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.5.1 Uji Normalitas**

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai Z sebesar 1,411 dengan nilai signifikansi sebesar 0,071, Hasil tersebut disajikan pada tabel di bawah.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77604749
	Absolute	.202
Most Extreme Differences	Positive	.202
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

a. Test distribution is Normal.

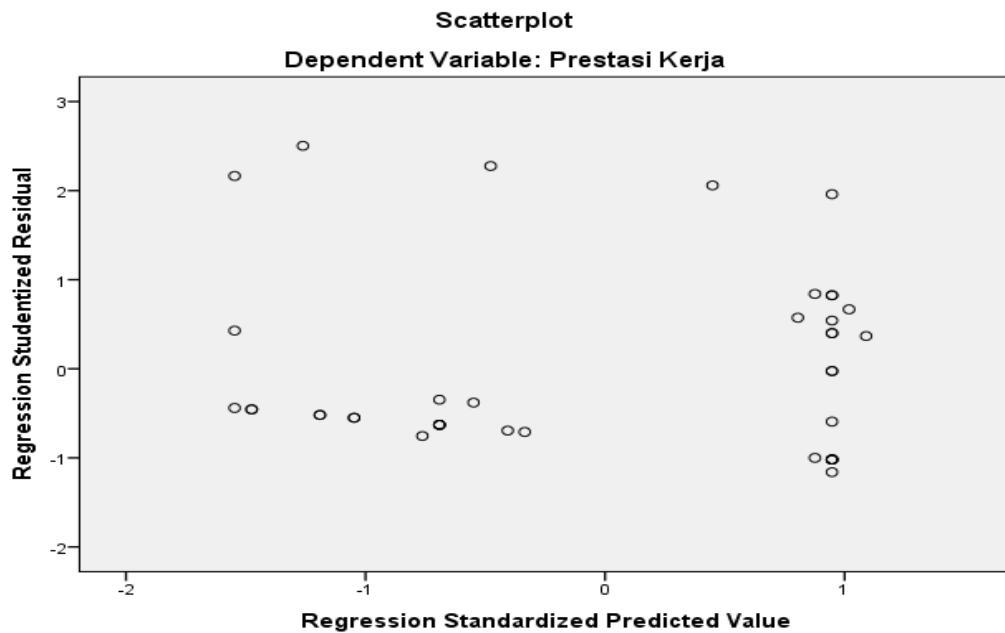
b. Calculated from data.

Nilai signifikansi sebesar 0,071 lebih besar dari  $\alpha$  (0,05), sehingga menunjukkan bahwa data-data yang didapat dalam penelitian ini menyebar menurut distribusi normal.

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homokedastisitas, atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006;69). Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Hasil pengujinya dapat dinyatakan sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Dari grafik *Scaterplot* Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada pada persamaan regresi sederhana model kedua tidak membentuk pola yang teratur dan jelas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada persamaan regresi model pertama tidak terjadi heterokedastisitas.

## 4.6 Uji Hipotesis

### 4.6.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban (X) terhadap prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil perhitungan, akan diperoleh hasil analisis sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9 hasil uji Koefisien**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,125	5,063	2,395	,022
	Akuntansi pertanggungjawaban	.239	.091	.387	.2,622 .012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

$$Y = 12,125 + 0,239x$$

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel 4.9, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan regresi yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta 12,125 menunjukkan bahwa jika nilai akuntansi pertanggungjawaban dianggap constant maka prestasi kerja sebesar 12,125.
- b. Koefisien 0,239 menunjukkan jika akuntansi pertanggungjawaban meningkat sebesar satu-satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,239 sebaliknya jika akuntansi pertanggungjawaban menurun sebesar satu-satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar 0,239.

#### 4.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

**Tabel.4.10 hasil uji Koefisien Determinasi**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 <sup>a</sup>	.150	.128	3.589

a. Predictors: (Constant), Akuntansi pertanggungjawaban

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, nilai R menunjukkan angka sebesar 0,387 yang berarti hubungan korelasi secara bersama-sama antara variabel independen dan variabel dependen kuat karena R lebih besar dari 0,05 dan pengujian yang dilakukan dengan melihat R square diperoleh nilai 0,150, yang berarti bahwa variabel bebas akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 15%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 85% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.6.3 Uji t

Pengujian ini digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas yaitu Akuntansi Pertanggungjawaban (X) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengujian hipotesis variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki hitung 2,622 dengan tingkat signifikansi 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,622 > 2,022$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji t untuk mencari pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja diketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak yang berarti bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Besarnya pengaruh

akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja dapat diketahui dari nilai koefisien regresi sebesar 12,125.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah, penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena besarnya nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,622 > 2,022$ ) dan signifikan sebesar 0,012. Ini membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Dengan demikian semakin besar penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam perusahaan, tanggung jawab penuh yang diberikan kepada

karyawan dapat menjadi dorongan bagi para karyawan untuk mengarahkan bakat dan kemampuan mereka sehingga prestasi kerja yang dihasilkan akan meningkat.

## 5.2 Saran

Adapun saran dari peneliti berkaitan dengan beberapa keterbatasan diatas, antara lain:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya menggantungkan dari hasil kuesioner, tetapi juga melakukan wawancara mendalam kepada setiap responden sehingga memperolah data yang lebih akurat sekaligus untuk meningkatkan kualitas hasil olah data.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan perusahaan lain sebagai obyek penelitian atau menggunakan perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama namun berbeda wilayah. Sehingga hasil penelitian lebih memungkinkan untuk dapat disimpulkan secara umum.
3. Penelitian selanjutnya hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Gunawan dan Anggarini, Yunita. 2007. *Anggaran Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit UPP STIMYKPN
- Anggriawan, Dwi Agusti 2020. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja.* Thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Anthony, Robert N. dan Govindaraja, Vijay. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar, Iyang Sri Anandari. 2013. Pengaruh Penerapan Akuntansi pertanggungjawaban Terhadap prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (JEMBER). Skripsi. Universitas Jember.
- Daniel. 2011. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi. Palembang: STIE MUSI.
- Delvianti dan Ardiany, Yuli. 2019. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Manajemen Pada PT P&p Lembah Karet Padang*. *Journal Of Social and Economics Research*. Volume 1, Issue 1, P-ISSN : 2715-6117 E-ISSN : 2715-6966.
- Fatimah, Irma. 2019. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Jember*. thesis, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Handayani, Rika. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Pengendalian Biaya (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I)*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Halim, Abdul dan Supomo, Bambang. 2005. *Akuntansi Manejemen*. Edisi Pertama. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hansen, Don R. dan Maryanne M. Mowen. 2005. *Management Accounting : Akuntansi Manajemen*. Edisi Ketujuh. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Hongren, Charles T dan Datar. 2005. *Pengantar Akuntansi Manajemen*, Terjemahan Moh. Badjuri dsn Drs. Kusnedi, Edisi VI. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Ikhsan, Arfan. 2009. *Akuntansi Manajemen Perusahaan Jasa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Lestari, Yovita, R.R. 2011. *Pengaruh Penarapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur*. Skripsi. Palembang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi MUSI.

- Lubis, Winny, N. A. 2008. *Peranan Pengembangan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Antares Medan*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muharam, Regi. 2011. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Biaya Dan Penilaian Prestasi Kerja*. <http://oboutz.wordpress.com/2011/11/18> [20 Februari 2013].
- Mulyadi, 2001. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Musyayadah. 2006. *Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kebijakan Promosi Pada Kantor Bupati Deli Serdang*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Permanasari, Olivia. 2004. *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Biaya Pada PT. Telkom Kandatel Medan*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Prawironegoro, Darsono dan Purwati, Ari. 2008. Akuntansi Manajemen. Edisi Kedua. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Rudianto. 2006. *Akuntansi Manajemen : Infomasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian, Dewi. 2005. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Suatu Alat Pengawasan Manajemen Terhadap Biaya Produksi Pada PTPN II (Persero) Tanjung Morawa*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Sofyandi, Herman dan Gaenawa, Ari. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sriwidodo, Untung. 2010. *Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Prestasi Kerja*. Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi Vol. 8, No. 1, April 2010: 18-14.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, R. A., 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. Buku 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Viyanti dan Tin, Se. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian*

## Jadwal Penelitian

*Manajemen Terhadap Prestasi Kerja.* Jurnal Ilmiah Akuntansi Tahun ke-1, No. 3.

Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Malang: UMM Press.

### Jadwal Penelitian

Kegiatan	2021																								
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Observasi																									
Usulan Judul																									
Penyusunan Proposal & Bimbingan																									
Ujian Proposal																									
Revisi Proposal																									
Pengolahan Data & Bimbingan																									
Ujian Skripsi																									
Revisi Skripsi																									

Kegiatan	2022																						
	Januari				Februari				Maret				April				Mei						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Observasi																							
Usulan Judul																							
Penyusunan Proposal & Bimbingan																							
Ujian Proposal																							
Revisi Proposal																							
Pengolahan Data & Bimbingan																							
Ujian Skripsi																							
Revisi Skripsi																							



## **ABSTRACT**

**NADELA PUSPITA PUA. E1119132. THE EFFECT OF THE IMPLEMENTATION OF THE RESPONSIBILITY ACCOUNTING ON THE WORK ACHIEVEMENT AT PT. TELKOM MARISA**

*The study aims at examining the effect of the implementation of the responsibility accounting on work achievement. The sample used covers 41 respondents. The data obtained is by the purposive sampling method. The data collection method employed is by distributing questionnaires to be filled out or answered by respondents, namely employees working at PT. Telkom Marisa, Pohuwato Regency. The analytical method used is simple regression. The results show that the implementation of the responsibility accounting has a significant effect on work achievement. It is due to the value of the t-count explained greater than the t-table ( $2,622 > 2.022$ ) and is significant at 0.012 which is smaller than 0.05. It means that the greater the application of accountability accounting, the more improved the work achievement.*

*Keywords:* responsibility accounting, work achievement



## ABSTRAK

### **NADELA PUSPITA PUA. E1119132. PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM MARISA**

Tujuan yang dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 41 responden. Data yang diperoleh dengan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden yaitu karyawan yang bekerja pada PT. Telkom Marisa Kabupaten Pohuwato. Metode analisis yang digunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena besarnya nilai hitung lebih besar dari ttabel ( $2,622 > 2,022$ ) dan signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian semakin besar penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.

Kata kunci: akuntansi pertanggungjawaban, prestasi kerja



## KUESIONER

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu Responden  
Di –  
Tempat

Perihal : **Permohonan Pengisian Kuesioner**

*“ Assalamu’alaikum Warahmatullah Wabarakatuh  
dan Salam Sejahtera untuk kita semua.”*

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi dengan judul: “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Marisa”.

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuesioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Kerahasiaan mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu yang telah berkenaan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan ini

Hormat Saya,

**Nadela Puspita Pua**  
**NIM : E1119132**

**A. IDENTITAS RESPONDEN :**

Untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisa data, peneliti memerlukan data Bapak/Ibu sebagai responden. Mengingat data ini dapat mempengaruhi keakuratan penelitian, untuk itu dimohon Bapak/Ibu mengisi dengan sejurnya.

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan data diri Bapak/Ibu dengan memberi tanda ( ✓ ) pada jawaban yang telah disediakan

Nomor Responden : ..... (diisi oleh peneliti)

Nama : .....

Jenis Kelamin :  Laki- laki  Perempuan

Umur : .....

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  
 S1  S2

Latar belakang

Pendidikan :  Akuntansi  Manajemen  Ilmu Ekonomi

Lain-lain, Sebutkan : .....

Masa Kerja :  < 5 tahun  5 -10 tahun  >10 tahun

Jabatan Sekarang : .....

## B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Adapun petunjuk kuesioner adalah sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu/Saudara(i) diharapkan untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan apa adanya
2. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
3. Semakin tinggi tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara(i) pada pernyataan tersebut maka akan semakin tinggi derajat kesesuaian terhadap penelitian ini.
4. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban yang dapat dipilih yaitu sebagai berikut:

<b>Simbol</b>	<b>Kategori</b>	<b>Bobot Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Ragu/Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 1. Akuntansi Pertanggungjawaban

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

### Struktur Organisasi

- Dalam struktur organisasi di perusahaan anda sudah
- 1 ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan jawab dari masing-masing pimpinan

---

  - 2 Sebagai pimpinan Anda harus mengetahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban.

---

  - 3 Di perusahaan Anda terdapat job description yang menunjukkan hubungan supervise, hubungan struktur dan hubungan pelaporan.

### Anggaran

- 4 Sistem anggaran biaya yang berlaku digunakan sebagai alat pengendalian biaya
  - 5 Anggaran disusun sesuai dengan tingkatan manajemen dalam organisasi.
  - 6 Menurut Anda anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai target/tujuan tertentu
  - 7 Setiap penyimpangan harus dilakukan analisis.
- Dengan dilakukan pemisahaan biaya menjadi biaya terkendali dan biaya tak terkendali memudahkan
- 8 Anda dalam menyusun dan melaksanakan anggaran pada masing-masing pusat pertanggungjawaban.

### Sistem Akuntansi Biaya dan Pelaporan Biaya

- 9 Laporan keuangan di perusahaan Anda dievaluasi secara rutin setiap bulannya
- 10 Prosedur pencatatan biaya-biaya pada masing-masing bagian harus sesuai dengan prosedur akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 11 Pengalokasian biaya tiap pusat pertanggungjawaban harus dilaksanakan dengan dasar dan metode yang tepat
- 12 Semua rekening yang ada di perusahaan diklasifikasikan dan diberi kode sesuai dengan pusat pertanggungjawaban masing-masing.
- 13 Sistem pengkodean harus dapat mengidentifikasi biaya-biaya menurut pihak-pihak yang bertanggung jawab.

- 24 Laporan bulanan di perusahaan Anda selalu selesai (terbit) tepat waktu setiap bulannya.
- 15 Dalam membuat suatu perencanaan biaya, rencana biaya tersebut harus direalisasikan.

## 2. Prestasi kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

### Kualitas Kerja

- 1 Anda melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan
- 2 Anda melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.

### Kuantitas Kerja

- 3 Anda mampu menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan.

### Konsistensi Karyawan

- 4 Anda mengerjakan pekerjaan tepat pada sasarannya.
- 5 Anda tidak menunda-nunda pekerjaan

### Kerja Sama

- 6 Anda mampu bekerja sama yang baik dengan atasan dan rekan sesama karyawan.

### Sikap Karyawan

- 7 Anda memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.



No Responden	Akuntansi Pertanggungjawaban (X)										
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11
1	4	4	2	4	3	3	5	4	4	4	3
2	2	5	3	3	5	5	4	5	5	5	3
3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4
4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4
6	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4
7	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	2
8	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2
12	5	3	1	4	3	5	3	3	5	5	2
13	4	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5
14	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4
15	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4
16	4	4	5	4	4	3	2	2	3	3	2
17	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
18	4	4	2	4	5	3	5	4	3	3	2
19	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	2
20	4	4	5	4	5	3	5	4	3	3	2
21	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	2
22	4	4	2	4	5	3	5	4	3	3	2
23	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	2
24	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	2
25	4	4	4	4	1	3	5	5	3	3	2
26	4	4	2	4	5	3	5	5	3	3	2
27	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
28	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
30	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
31	4	4	2	4	2	4	5	2	3	3	2
32	4	4	2	4	3	4	5	3	3	3	2
33	4	4	2	4	4	4	5	5	3	3	2
34	4	4	2	5	4	4	3	4	3	3	2
35	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	2
36	4	2	3	1	4	3	4	4	3	3	2
37	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	2
38	3	4	4	5	4	4	4	2	3	3	2
39	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2
40	4	4	4	3	1	4	4	4	3	3	2

41	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

## 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jeniskelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	31	75,7%
Perempuan	10	24,3%
Total	41	100%

Karakteristik responden berdasarkan usia

UsiaResponden	Jumlah	Persentase
20 – 30	30	73,2%
31 – 40	8	19,5%
41 - 50	3	7.3%
Total	41	100%

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Percentase
SMA	26	63,4%
S1	15	36,6
Total	41	100%

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Percentase
< 5 Tahun	34	75,7%
5 – 10 Tahun	7	24,3%
Total	41	100%

## 2. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AkuntansiPertanggungjawaban	41	45	67	55.15	6.219
PrestasiKerja	41	17	35	25.32	3.843
Valid N (listwise)	41				

### 3. Uji Validitas

#### a. Prestasi Kerja

Correlations								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.862**	.604**	.951**	.773**	.657**	.327*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
Y2	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.862**	1	.406**	.875**	.869**	.624**	.342*
Y3	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.604**	.406**	1	.698**	.508**	.246	.330*
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.001	.121	.035
Y5	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.951**	.875**	.698**	1	.807**	.653**	.387*
Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.013
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	.773**	.869**	.508**	.807**	1	.576**	.140
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.383
Total.Y	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.657**	.624**	.246	.653**	.576**	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.121	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.327*	.342*	.330*	.387*	.140	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.029	.035	.013	.383	.008	
	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.940**	.908**	.667**	.971**	.859**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### b. Akuntansi Pertanggungjawaban

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11
	Pearson Correlation	1	.320*	.400**	.222	.164	.378*	.210	.079	.288	.365*	.273
X1	Sig. (2-tailed)		.041	.010	.164	.304	.015	.188	.622	.068	.019	.073
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.320*	1	.272	.293	.234	.439**	.233	.517**	.121	.144	.254
X2	Sig. (2-tailed)	.041		.085	.063	.140	.004	.143	.001	.450	.370	.100
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.400**	.272	1	.832**	.803**	.634**	.834**	.706**	.881**	.845**	.815
X3	Sig. (2-tailed)	.010	.085		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.222	.293	.832**	1	.871**	.668**	.895**	.783**	.796**	.862**	.902
X4	Sig. (2-tailed)	.164	.063	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.164	.234	.803**	.871**	1	.716**	.927**	.686**	.816**	.818**	.844
X5	Sig. (2-tailed)	.304	.140	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.378*	.439**	.634**	.668**	.716**	1	.714**	.598**	.563**	.584**	.704
X6	Sig. (2-tailed)	.015	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.210	.233	.834**	.895**	.927**	.714**	1	.659**	.784**	.847**	.851
X7	Sig. (2-tailed)	.188	.143	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.079	.517*	.706**	.783**	.686**	.598**	.659**	1	.584**	.580**	.626
X8	Sig. (2-tailed)	.622	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.288	.121	.881**	.796**	.816**	.563**	.784**	.584**	1	.897**	.855
X9	Sig. (2-tailed)	.068	.450	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.365*	.144	.845**	.862**	.818**	.584**	.847**	.580**	.897**	1	.784
X10	Sig. (2-tailed)	.019	.370	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.278	.254	.815**	.902**	.844**	.704**	.851**	.626**	.855**	.784**	
X11	Sig. (2-tailed)	.078	.109	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X12	Pearson Correlation	.184	.282	.637**	.836**	.838**	.748**	.906**	.546**	.632**	.721**	.832

	Sig. (2-tailed)	.248	.074	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.340*	.391*	.439**	.361*	.515**	.721**	.458**	.545**	.325*	.368*	.283
X13	Sig. (2-tailed)	.030	.011	.004	.021	.001	.000	.003	.000	.038	.018	.061
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.201	-.043	.449**	.448**	.323*	.220	.377*	.040	.668**	.616**	.574
X14	Sig. (2-tailed)	.209	.790	.003	.003	.040	.167	.015	.806	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.203	.393*	.675**	.825**	.739**	.590**	.740**	.845**	.596**	.701**	.617
X15	Sig. (2-tailed)	.202	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.348*	.365*	.907**	.948**	.924**	.778**	.937**	.768**	.885**	.912**	.910
Total.	Sig. (2-tailed)	.026	.019	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
X	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### a. Variabel Prestasi Kerja

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
Y1	Pearson Correlation	1	.862**	.604**	.951**	.773**	.657**	.327

	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.037
Y2	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.862**	1	.406**	.875**	.869**	.624**	.342
Y3	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.000	.000	.029
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	.604**	.406**	1	.698**	.508**	.246	.330
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.001	.121	.035
Y5	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.951**	.875**	.698**	1	.807**	.653**	.387
Y6	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.013
	N	41	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	.773**	.869**	.508**	.807**	1	.576**	.140
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000	.383
Total.Y	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.657**	.624**	.246	.653**	.576**	1	.408*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.121	.000	.000		.008
	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.327*	.342*	.330*	.387*	.140	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.029	.035	.013	.383	.008	
	N	41	41	41	41	41	41	41
	Pearson Correlation	.940**	.908**	.667**	.971**	.859**	.750**	.467*
Total.Y	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	N	41	41	41	41	41	41	41

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 4. Uji Reliabilitas

### a. Akuntansi Pertanggungjawaban

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

### b. Prestasi Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	7

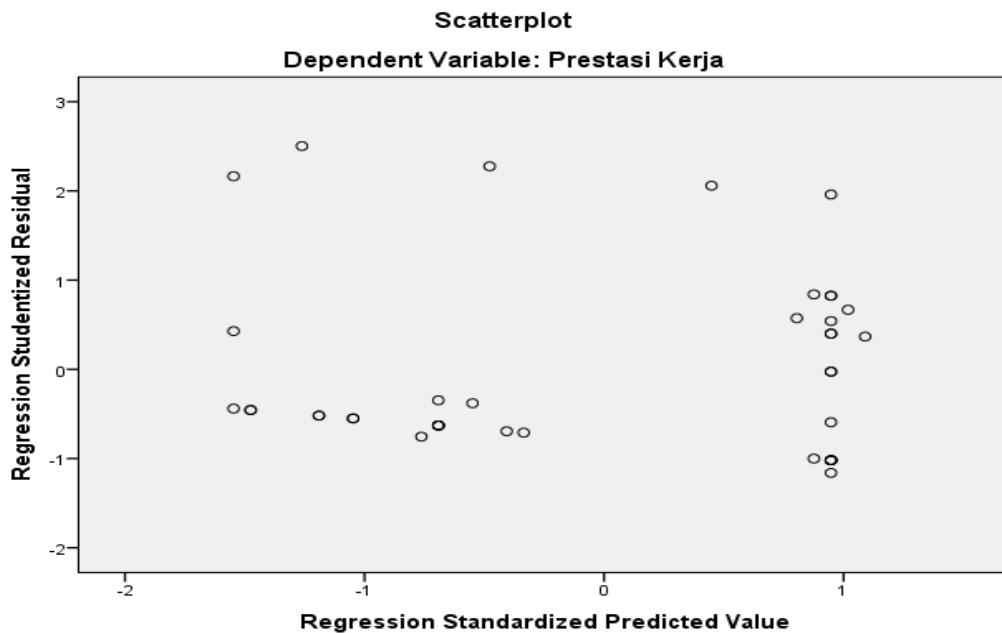
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.77604749
	Absolute	.202
Most Extreme Differences	Positive	.202
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		1.293
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

### b. UjiHeteroskedastisitas



### 6. UjiHipotesis

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	AkuntansiPertanggungjawaban b	.	Enter

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 <sup>a</sup>	.150	.128	3.589

a. Predictors: (Constant), AkuntansiPertanggungjawaban

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.534	1	88.534	6.873
	Residual	502.344	39	12.881	
	Total	590.878	40		

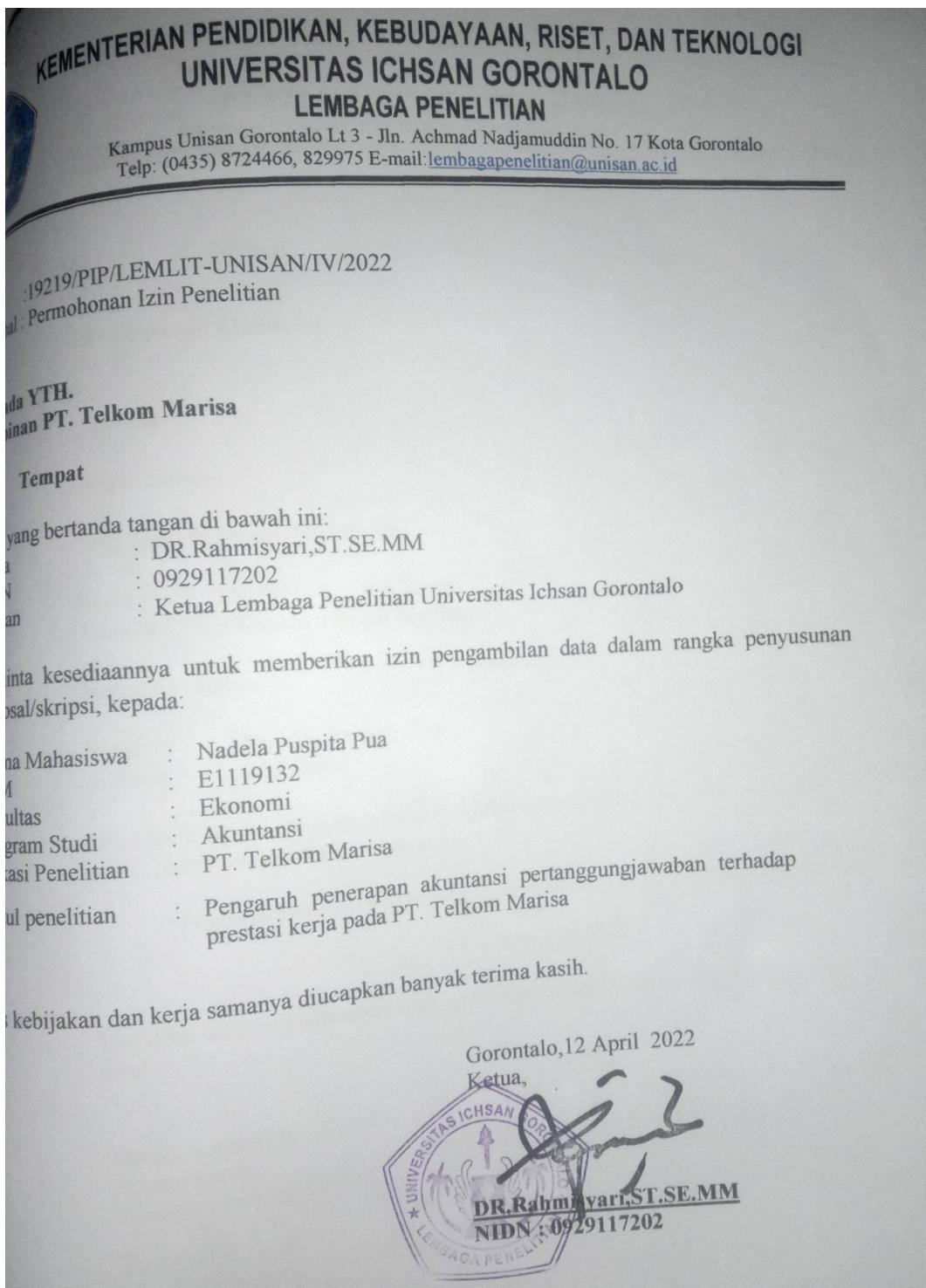
a. Dependent Variable: PrestasiKerja

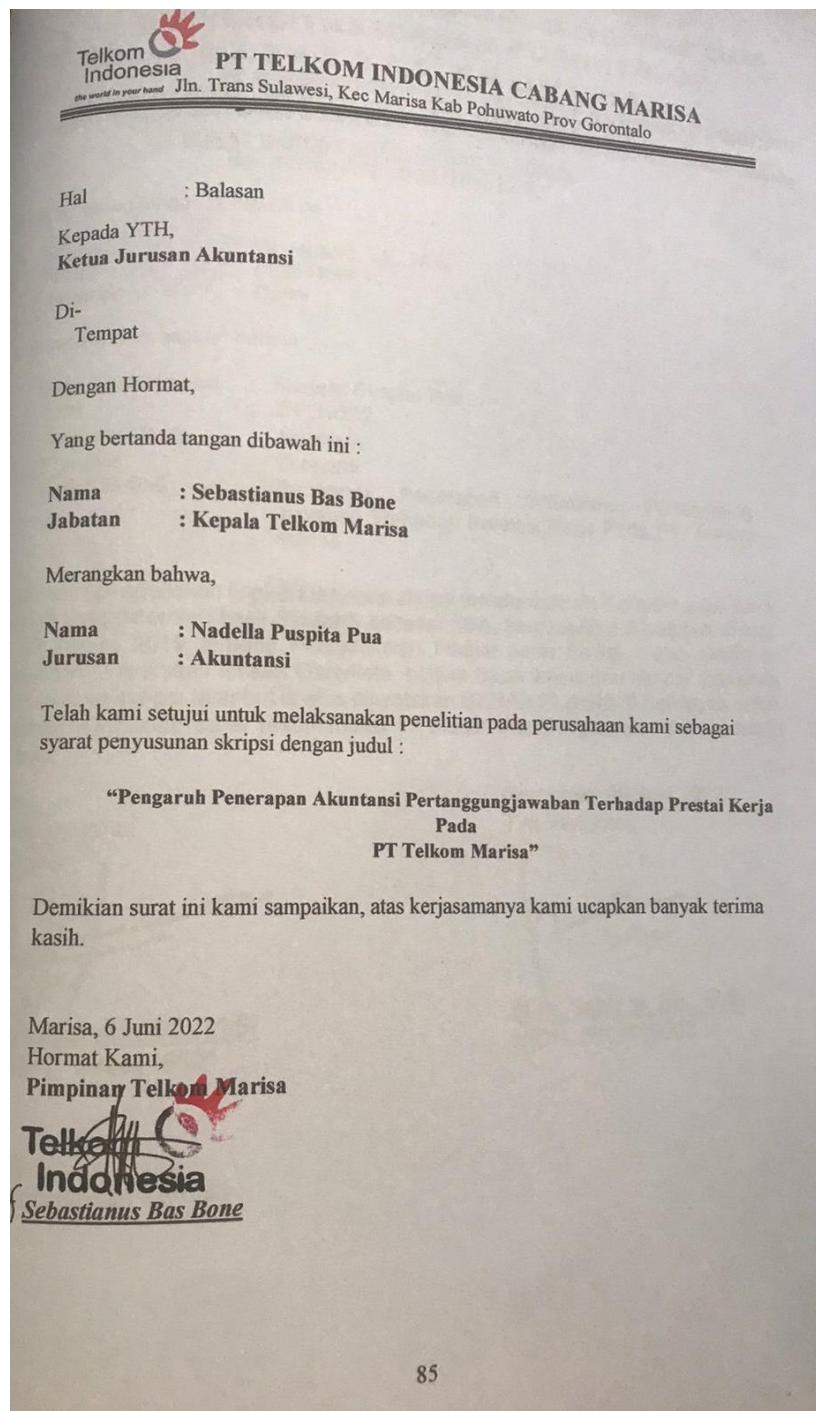
b. Predictors: (Constant), AkuntansiPertanggungjawaban

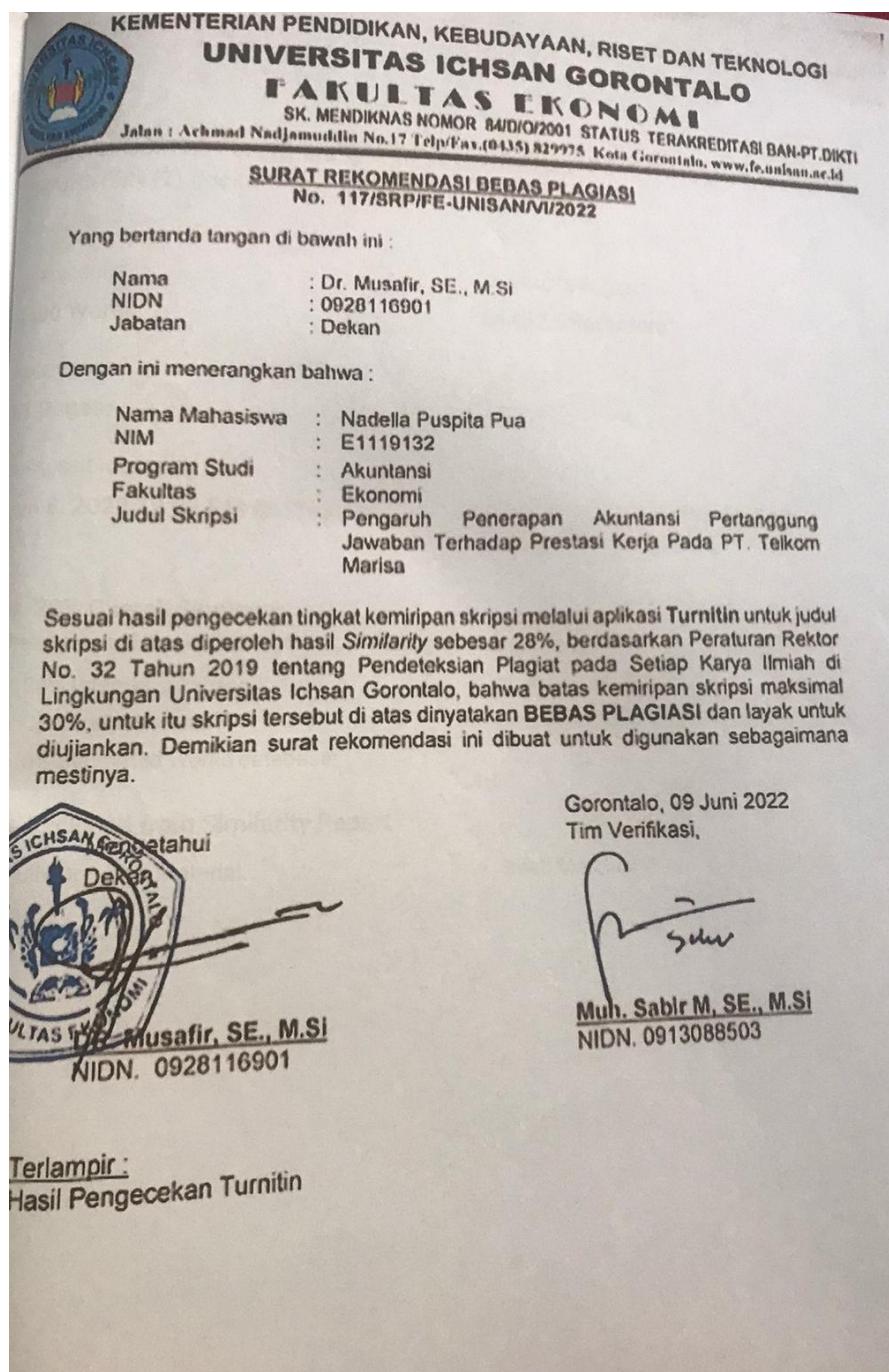
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.125	5.063	2.395	.022
	AkuntansiPertanggungjawaban	.239	.091	.387	.012

a. Dependent Variable: PrestasiKerja







turnitin

Similarity Report ID: 0d29211c18381349

USER NAME  
NADELA PUSPITA PUA (SKRIPSI) - REVI  
SUBMITTIN (2).docx

AUTHOR  
NADELLA PUSPITA PUA

WORD COUNT  
480 Words

PAGE COUNT  
51 Pages

SUBMISSION DATE  
Jun 8, 2022 12:22 PM GMT+8

CHARACTER COUNT  
65452 Characters

FILE SIZE  
199.4KB

REPORT DATE  
Jun 8, 2022 12:25 PM GMT+8

28% Overall Similarity  
the combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 28% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

Similarity Report ID: oid:25211:18381249

turnitin

28% Overall Similarity  
89 sources found in the following databases:

- 28% Internet database
- Crossref database
- Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database 0%

TOP SOURCES  
89 sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repository.unej.ac.id	9%
	Internet	
2	repository.uin-suska.ac.id	3%
	Internet	
3	repository.widyatama.ac.id	3%
	Internet	
4	jom.unpak.ac.id	1%
	Internet	
5	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
	Internet	
6	vdocuments.site	<1%
	Internet	
7	coursehero.com	<1%
	Internet	
8	adoc.pub	<1%
	Internet	

