

**Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Motivasi  
Terhadap Prestasi Kerja Pada PT.Citra Mandiri Multi Finance**

Oleh :

Olga Rizky Herlintyas

B12.2011.01910

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Email : [212201101910@mhs.dinus.ac.id](mailto:212201101910@mhs.dinus.ac.id)

***ABSTRACT***

*Responsibility accounting is a part of accounting management who collected and reporting accounting information for each central responsibility. Motivation in general are defined as something that could to lead, to turn , to generate and to direct conduct of a person behavior. Motivation that are with someone is in a intention, hope, desire and objectives to be achieved by someone itself. In a company the purpose of responcibility accounting is to motivate someone in reach the goals of organization to achieve an objective in companies and can evaluate job performance.*

*The purpose of this study is to determine the effect of responsibility accounting and motivation on job performance. Samples in this study is 42 the managerial employees at PT.Citra Mandiri Multi Finance. The data are collectedby distributing questionnaires. The hypothesis in this study were tested by analysis of multiple regression. Based on the results of analysis showed that partially responsibility accounting and motivation has positive influence on job performance.*

***Keywords :*** *Responsibility Accounting, Motivation, Job Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan istilah yang digunakan dalam menjelaskan akuntansi perencanaan serta pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi sepanjang garis pertanggungjawaban. 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 suatu akuntansi pertanggungjawaban yang jelas dimana dalam setiap akuntansi pertanggungjawaban terdapat struktur organisasi meliputi tugas, wewenang dan tanggung jawab bagi masing-masing bagian organisasi secara jelas dan tepat (Handayani, 2010).

Motivasi sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Seseorang akan terdorong karena keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan akan kekuasaan dan keinginan akan adanya pengakuan.

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh peranan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Akuntansi Pertanggungjawaban**

Ada beberapa pengertian akuntansi pertanggungjawaban menurut para ahli. Hansen dan Mowen (2009) mengemukakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban adalah alat fundamental untuk pengendalian manajemen dan ditentukan melalui empat elemen penting yaitu tanggung jawab dalam melaporkan keuangan, menganalisis laporan keuangan dan anggaran; pembuatan ukuran kinerja yang terdiri dari finansial dan non finansial; pengevaluasian kinerja dalam segi pelaporan keuangan organisasi atau perusahaan; dan pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Akuntansi

pertanggungjawaban bertujuan mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam perusahaan seorang manajer harus dapat menjalankan fungsi-fungsi pengendalian manajemen yang pada dasarnya berupa perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) dalam pelaporan keuangan.

### **Pusat Pertanggungjawaban**

Pusat pertanggungjawaban merupakan organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab terhadap aktivitas yang dilakukan. Pada hakikatnya, perusahaan merupakan sekumpulan pusat-pusat tanggung jawab yang masing-masing diwakili oleh sebuah kotak dalam bagan organisasi. Pusat pertanggungjawaban tersebut kemudian membentuk suatu hierarki. Pada tingkatan terendah adalah pusat untuk seksi-seksi, pergeseran kerja (*workshift*) dan unit organisasi kecil lainnya. Departemen bisnis yang memiliki beberapa unit organisasi yang lebih kecil, menduduki posisi yang lebih tinggi dalam hierarki. Dari sudut pandang manajer senior dan dewan direksi, perusahaan secara keseluruhan merupakan pusat tanggung jawab, meskipun istilah ini biasanya berkenaan dengan unit-unit dalam perusahaan.

### **Motivasi**

Menurut Robbins (2008), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Sementara motivasi umum berkaitan dengan usaha mencapai tujuan apapun. Saat ini proses tersebut dipersempit menjadi tujuan-tujuan organisasional untuk mencerminkan minat terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah dan ketekunan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2009). Menurut Hasibuan (2007) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan 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. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau pencapaian kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden).

### **Sumber data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan pada responden, yaitu *Top Manajer* (manajer atas), *Middle Manajer* (manajer menengah), *Low Manajer* (manajer bawah) dan Asisten Manajer.

### **Metode Pengumpulan Data**

#### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewnes (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2013).

#### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah 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 atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0.70$ .

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

#### **Analisis Regresi**

Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel dependen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan satu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan yaitu

meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Tabachnick, 1996 dalam Ghozali, 2013).

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

### **Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013).

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Jika  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikansi  $\alpha < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen. 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 variabel dependen (Ghozali, 2006).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis antara Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) dengan Prestasi Kerja (Y), menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Pada tabel 4.17 diketahui nilai t hitung variabel akuntansi pertanggungjawaban (X1) sebesar 2,853 dengan signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT.Citra Mandiri Multi Finance. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang rata-rata menjawab setuju dalam setiap indikator. Pada indikator dalam Akuntansi Pertanggungjawaban, setiap pertanyaan memiliki proporsi rata-rata sebesar 50,0% dengan jawaban setuju.

Pada PT.Citra Mandiri Multi Finance yang menjadi obyek penelitian, Akuntansi Pertanggungjawaban memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Kegiatan dalam perusahaan telah dibagi menjadi pusat pertanggungjawaban, perencanaan dan pengendalian kegiatan perusahaan yang dilaksanakan dengan cara menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen untuk meningkatkan penilaian prestasi kerja.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil analisis antara Motivasi (X2) dengan Prestasi Kerja (Y), menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima. Pada tabel 4.17 diketahui nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 4,625 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden yang rata-rata menjawab setuju dalam setiap indikator. Pada indikator dalam Motivasi, setiap pertanyaan memiliki proporsi rata-rata sebesar 50,0% dengan jawaban setuju.

Dalam penelitian tersebut terlihat bahwa dalam PT.Citra Mandiri Multi Finance yang menjadi obyek penelitian, Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan bentuk dorongan yang bertujuan

untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja sehingga dapat memiliki tingkat kerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan pada suatu tujuan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi kerja yang akan diperoleh dimana seseorang akan mendapatkan motivasi tinggi maka prestasi kerja juga akan tinggi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi terhadap PT.Citra Mandiri Multi Finance yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT.Citra Mandiri Multi Finance.
2. Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT.Citra Mandiri Multi Finance. Hal ini membuktikan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dilakukan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada PT.Citra Mandiri Multi Finance. Hal ini membuktikan bahwa motivasi yang diberikan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengambil populasi yang lebih luas dan tidak tergantung kepada satu objek saja.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh penelitian ini dan menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden untuk level manajer dan asisten manajer yang luas dan sebanyak mungkin sesuai dengan pusat pertanggungjawaban agar lebih mengetahui perbedaan hasil penelitian.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini, memiliki beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian, antara lain:

1. Penelitian tidak melakukan wawancara langsung, melainkan dengan menggunakan kuesioner sehingga persepsi responden belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya.

2. Responden dalam penelitian ini terbatas hanya pada manajer dan asisten manajer dari tiap divisi yang bekerja pada PT.Citra Mandiri Multi Finance yang jumlah dan skala besarnya relatif kecil.
3. Dalam penelitian ini hanya mengambil satu objek saja, yaitu PT.Citra Mandiri Multi Finance yang tentunya tidak bisa digeneralisasi untuk instansi lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Anwar, Iyang Sri Anandari. 2013. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)*. Skripsi Program Studi Akuntansi Universitas Jember.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handayani, Rika. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Manajemen dalam Pengendalian Biaya (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I)*. Skripsi Program Studi Akuntansi Universitas Sumatera Utara.

Hansen, Don R. dan Maryanne M. Mowen. 2005. *Management Accounting: Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.