



**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA PT. TELKOM WITEL JATIM TIMUR (JEMBER)**

SKRIPSI

Oleh

IYANG SRI ANANDARI ANWAR

NIM 080810391061

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2013



**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA PT. TELKOM WITEL JATIM TIMUR (JEMBER)**

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir dan Memenuhi Salah Satu Syarat
untuk Menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)
dan Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**IYANG SRI ANANDARI ANWAR
NIM 080810391061**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2013

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahim

Segala Puji dan syukur Kepada Allah SWT yang telah menuntun dan memberikan petunjuk kepadaku, tempatku bergantung dan memohon pertolongan. Alhamdulillah, dengan segala kerendahan hati, saya persembahkan skripsiku ini sebagai bentuk tanggung jawab, bakti, dan ungkapan terima kasihku kepada:

1. Allah SWT penciptaku, pelindungku dan sang pemberi keajaiban dalam hidupku.
2. Nabi Muhammad SAW, Rasul junjunganku.
3. Ayahanda dan ibunda tercinta (Moch. Chairul Anwar dan Sri Sundari) terima kasih untuk semua cinta kasih sayang, air mata, senyum serta kepercayaan dan segala yang telah kalian berikan kepadaku.
4. Adik-adikku Dimas Akbar Nandiansyah dan Gilang Akbar Nandiansyah, yang selalu memberi warna dan semangat dalam hidupku. Semoga kita selalu bisa membahagiakan ayah dan ibu.
5. Keluarga besar di Jember, Malang maupun di Surabaya, terima kasih atas cinta kasih sayang, doa, semangat, dan berbagai inspirasi.
6. Guru-guruku dari SD hingga Perguruan tinggi. Terima kasih telah memberikan ilmu serta membimbing dengan penuh kesabaran
7. Sahabat-sahabatku Nailur Maulida, Riyatik Emalia, Siti Alqomah, Ginanti Enggar, Dwi Retno, dan Feni Kurniawati. Terima kasih untuk doa, dukungan, keceriaan dan semangat yang kalian berikan .
8. Teman-Teman satu angkatan Akuntansi 2008, terima kasih atas kekompakan dan kebersamaannya.
9. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTTO

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan”

(Al-Nasyrah : 6)

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Ar-Ra'd ayat: 11)

“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Al-Baqarah : 153)

“Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan; jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan; tapi lihatlah sekitar Anda dengan kesadaran”

(James Bodett)

“Orang-orang yang berhasil di dunia ini adalah orang-orang yang bangun dan mencari situasi yang mereka inginkan dan, jika tidak dapat menemukannya mereka menciptakannya”

(George Bernard Shaw)

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iyang Sri Anandari Anwar

NIM : 080810391061

Jurusan: Akuntansi Reguler – Sore

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 08 September 2013

Yang menyatakan,



Iyang Sri Anandari Anwar

NIM 080810391061

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM WITEL JATIM TIMUR (JEMBER)

Oleh

IYANG SRI ANANDARI ANWAR

080810391061

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Yosefa Sayekti, SE, M.Com, Ak

Dosen Pembimbing II : Drs. Sudarno, M.Si, Ak

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

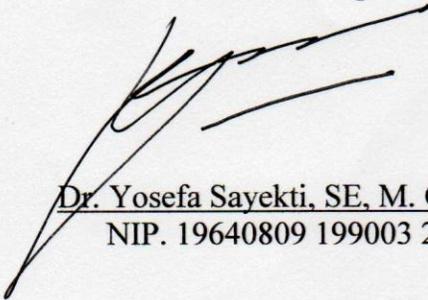
Judul Skripsi : PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI
PERTANGGUNGJAWABAN TERHADAP PRESTASI
KERJA PADA PT. TELKOM WITEL JATIM TIMUR
(JEMBER)

Nama Mahasiswa : IYANG SRI ANANDARI ANWAR

N I M : 080810391061

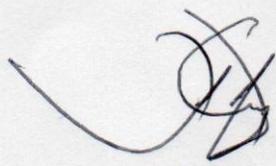
Jurusan : S-1 AKUNTANSI

Pembimbing I,



Dr. Yosefa Sayekti, SE, M. Com, Ak
NIP. 19640809 199003 2 001

Pembimbing II,



Drs. Sudarno, M.Si., Ak
NIP. 19600103 199103 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Alwan Sri Kustono, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 19720416 200112 1 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul :

**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. TELKOM WITEL JATIM
TIMUR (JEMBER)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Iyang Sri Anandari Anwar

NIM : 080810391061

Jurusan : S-1 Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

27 September 2013

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Hendrawan Santoso Putra, SE, M.Si, Ak. : (.....)
NIP 19740506 200212 1 006

Sekretaris : Drs. Imam Mas'ud, MM, Ak. : (.....)
NIP. 19591110 198902 1 001

Anggota : Nur Hisamuddin, SE, M.SA, Ak. : (.....)
NIP 19791014 200912 1 001



Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. Moehammad Fathorrazi, SE., M.Si
NIP 19630614 1999002 1 001

LEMBAR REVISI

Judul skripsi : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)

Nama Mahasiswa : Iyang Sri Anandari Anwar

N I M : 080810391061

Jurusan : S-1 AKUNTANSI

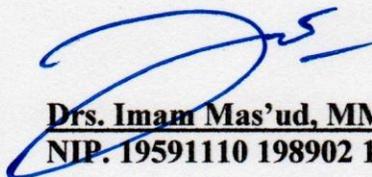
Mengetahui
Tim Penguji,

Ketua,



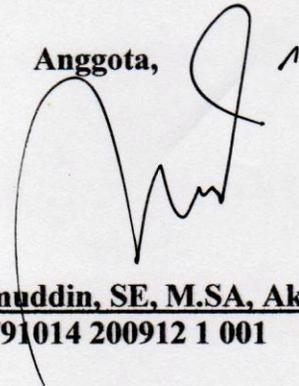
Hendrawan Santoso Putra., SE., M.Si, Ak
NIP. 19740506 200112 1 006

Sekretaris,



Drs. Imam Mas'ud, MM, Ak
NIP. 19591110 198902 1 001

Anggota,



Nur Hisamuddin, SE, M.SA, Ak
NIP 19791014 200912 1 001

**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN
TERHADAP PRESTASI KERJA
PADA PT. TELKOM WITEL JATIM TIMUR (JEMBER)**

Iyang Sri Anandari Anwar

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden. Data diperoleh dengan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Sebanyak 31 kuesioner yang dikirim dan 30 kuesioner yang kembali. Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan metode regresi sederhana dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Akuntansi Pertanggungjawaban, Prestasi Kerja

***THE INFLUENCE OF IMPLEMENTATION OF RESPONSIBILITY
ACCOUNTING ON THE JOB PERFORMANCE
IN PT. TELKOM WITEL JATIM TIMUR (JEMBER)***

Iyang Sri Anandari Anwar

Department of Accounting, Faculty of Economics, University of Jember

ABSTRACT

This study aimed to test the influence of the implementation of responsibility accounting on the job performance. This research is used 30 samples of respondents. Data obtained by the method of purposive sampling. The data was collected using a questionnaire. A total of 31 questionnaires were sent and 30 questionnaires were returned. Research hypothesis were tested using simple regression method with help of SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Based on the results of this research, it can be concluded that the implementation of responsibility accounting effect significantly to the job performance.

Keywords: *Responsibility Accounting, Job Performance*

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim...

Segala puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)”** Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Alwan Sri Kustono, M.Si., Ak., selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Bapak Dr. Ahmad Roziq, SE, MM., Ak., selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Yosefa Sayekti, SE, M.Com, Ak., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Drs. Sudarno, M.Si, Ak., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Dra. Ririn Irmadariyani M.Si, Ak., selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing selama menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang dengan ikhlas memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi mahasiswa Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
8. Seluruh Staf Karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

9. Ibu Farida Hasan yang selalu sabar membantu mahasiswa akuntansi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan senang hati dan tangan terbuka penulis menerima saran dan kritik yang berguna untuk menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 08 Oktober 2013

Iyang Sri Anandari Anwar

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN LEMBAR REVISI	viii
HALAMAN ABSTRAK	ix
HALAMAN <i>ABSTRACT</i>	x
HALAMAN PRAKATA.....	xi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xiii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xvii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xviii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Akuntansi Pertanggungjawaban	6

2.1.1.1 Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban	6
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban	8
2.1.1.3 Pusat Pertanggungjawaban	9
2.1.1.4 Jenis-Jenis Pusat Pertanggungjawaban	12
2.1.2 Syarat Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban	13
2.1.3 Hubungan Pusat Pertanggungjawaban dengan Struktur Organisasi	16
2.1.4 Prestasi Kerja	19
2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja	19
2.1.4.2 Penilaian Prestasi Kerja	20
2.1.4.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja	21
2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	22
2.1.5 Laporan Pertanggungjawaban dalam Penilaian Prestasi Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	23
2.3 Kerangka Konseptual.....	25
2.4 Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1 Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja.....	25
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	28
3.1 Jenis dan Sumber Data.....	28
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Operasional dan Pengukuran Variabel	29
3.4.1 Variabel Independen	29
3.4.2 Variabel Dependen	30

3.5 Metode Analisis Data	30
3.5.1 Statistik Deskriptif	30
3.5.2 Uji Kualitas Data	31
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	31
3.6 Uji Hipotesis	32
3.6.1 Analisis Regresi Sederhana.....	32
3.6.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	32
3.6.3 Uji t	33
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	34
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	35
4.2 Gambaran Umum Penelitian.....	36
4.2.1 Analisis Deskriptif	36
4.3 Analisis Data.....	39
4.3.1 Statistik Deskriptif	39
4.4 Uji Kualitas Data	40
4.5 Uji Asumsi Klasik	43
4.6 Uji Hipotesis	45
4.6.1 Analisis Regresi Sederhana	45
4.6.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	46
4.6.3 Uji t	46
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian: Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja	47
BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Keterbatasan	49

5.2 Saran	50
------------------------	-----------

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember).....	36
4.2 Sampel Penelitian.....	36
4.3 Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	37
4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia	38
4.6 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
4.7 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
4.8 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jabatan	39
4.9 Statistik Deskriptif	40
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban.....	41
4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja.....	42
4.12 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.13 Hasil Uji Normalitas	44
4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana	45
4.15 Koefisien Determinasi.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Diagram Masukan-Proses-Keluaran Pusat Pertanggungjawaban.....	10
2.2 Organisasi Fungsional.....	17
2.3 Organisasi Unit Bisnis (Divisional).....	18
2.4 Kerangka Konseptual.....	25
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	34
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas Data.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Rekapitulasi Data Kuesioner
Lampiran 3	Statistik Diskriptif
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Variabel Independen
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Dependen
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen
Lampiran 7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependen
Lampiran 8	Hasil Uji Normalitas
Lampiran 9	Hasil Uji Heroskedastisitas
Lampiran 10	Hasil Analisis Regresi Sederhana
Lampiran 11	Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 (Muharam, 2011). Untuk itu pimpinan harus mengadakan pendelegasian 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 pendelegasian 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 4 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 (Muharam, 2011).

Beberapa peneliti terkait dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban pernah dilakukan sebelumnya. Suwandi (2008) melakukan penelitian dengan judul “Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Prestasi Manajer”. Penelitian dilakukan pada PT. X yang bergerak di bidang industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban terdapat hubungan yang nyata dengan penilaian prestasi manajer. Dalam hal ini perusahaan yang sudah menyusun laporan biaya yang disesuaikan dengan tingkakan manajemen yang ada dan menunjukkan kepada siapa laporan itu disajikan, sehingga laporan biaya tersebut digunakan untuk mengukur prestasi setiap pusat pertanggungjawaban.

Viyanti dan Tin (2010) melakukan penelitian dengan judul “Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian

Prestasi Kerja”. Penelitian dilakukan pada PT. X yang terletak di Jalan Komplek Ilir Barat Permai Palembang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen sangat berperan terhadap penilaian prestasi kerja pada PT. X.

Rena (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial”. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang diukur melalui lima kriteria yaitu: struktur organisasi, anggaran, penggolongan biaya, penyusunan kode rekening, dan sistem pelaporan biaya memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Viyanti dan Tin (2010). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dependen yaitu peneliti menggunakan penilaian prestasi kerja karena prestasi kerja berpengaruh pada kondisi perusahaan, semakin bagus prestasi kerja karyawan maka semakin bagus pula perusahaan tersebut berkembang sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan meningkatnya laba. Serta obyek penelitian ini adalah PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember).

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 desentralistis sehingga meningkatkan divisi-divisi untuk lebih cepat dalam menjalankan usahanya. Seperti halnya pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember) (Kusmiati, 2006).

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 Witel Jatim Timur (Jember)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)?”

1.3 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

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Akuntansi Pertanggungjawaban

2.1.1.1 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 menentukan 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 kepada berbagai 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. Penggolongan 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.

2.1.1.2 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 (*performance 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.

2.1.1.3 Pusat Pertanggungjawaban (*Responsibility Center*)

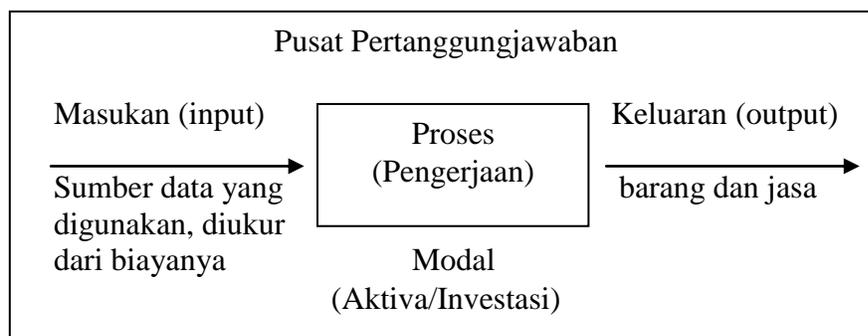
Dalam akuntansi pertanggungjawaban, menempatkan informasi akuntansi atas dasar ukuran setiap unit dalam sebuah organisasi yang beroperasi di bawah kendali dan otoritas seorang manajer yang bertanggung jawab dengan cara menelusuri dan memandang biaya untuk unit organisasi dari sudut pandang individual.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

2.1.1.4 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 disertai 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.

2.1.2 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 description* yang jelas untuk masing-masing departemen. Untuk dapat diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban yang memadai ada lima syarat yang harus dipenuhi Menurut Mulyadi (2001:381) yaitu:

a. 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.

b. 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.

c. Penggolongan biaya

Karena tidak semua biaya yang terjadi dalam suatu bagian dapat dikendalikan oleh manajer, maka hanya biaya-biaya terkendali yang harus dipertanggungjawabkan olehnya. Pemisahan biaya ke dalam biaya

terkendalikan dan biaya tak terkendalikan perlu dilakukan dalam akuntansi pertanggungjawaban.

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

d. 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.

e. 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 di atasnya 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).

2.1.3 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).

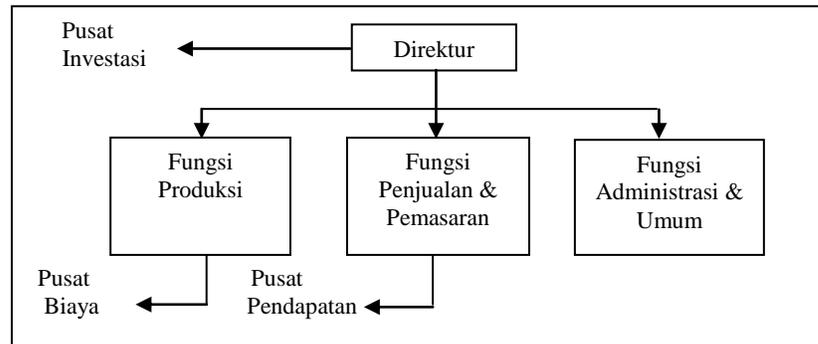
Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:14) “struktur organisasi adalah pola formal bagaimana orang dan pekerjaan dikelompokkan”. Struktur organisasi merupakan kerangka hubungan antar satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas dan wewenang yang masing-masing mempunyai peran tertentu dalam 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

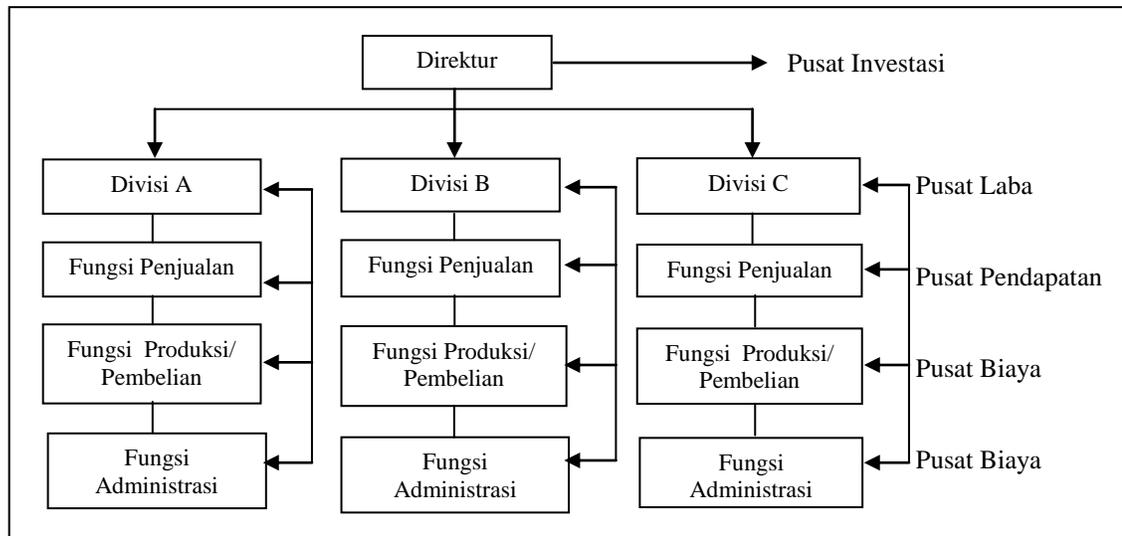
Organisasi Fungsional

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.

Berdasarkan gambar di bawah dapat disimpulkan bahwa pusat pertanggungjawaban terbesar adalah pusat investasi, setelah itu pusat laba selanjutnya pusat pendapatan dan yang terakhir adalah pusat biaya.



Gambar 2.3

Organisasi Unit Bisnis (Divisional)

Sumber : Supriyono (2005:17)

Dalam hubungannya dengan pusat pertanggungjawaban, struktur organisasi harus dianalisis untuk mengetahui kemungkinan adanya kelemahan dalam pendelegasian 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).

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 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).

2.1.4.2 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 sistematis 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 sistematis.

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).

2.1.4.3 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja agar dapat diketahui karyawan-karyawan mana yang menunjukkan prestasi 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 umpan 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 insident 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.

2.1.4.5 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja harus memiliki indikator tertentu mengenai sifat dan karakteristik kerja karyawan yang dapat diukur (*measurable*). 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.

2.1.5 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).

2.2 Penelitian Terdahulu

Putri (2005) melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Kinerja Manajer Pusat Investasi (Survei pada Perusahaan Bengkel di Bandung)” bertujuan untuk mengetahui kememadaianya penerapan akuntansi pertanggungjawaban pada perusahaan bengkel di Bandung dan mengetahui hubungan penerapan akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajer pusat investasi. Perusahaan bengkel di Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbengkelan yang menyediakan spareparts dan menjual jasa.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai dengan kinerja manajer pusat investasi.

Suwandi (2008) melakukan penelitian dengan judul “Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Prestasi Manajer”. Penelitian dilakukan pada PT. X yang bergerak di bidang industri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban terdapat hubungan yang nyata dengan penilaian prestasi manajer. Dalam hal ini perusahaan yang sudah menyusun laporan biaya yang disesuaikan dengan tingkakan manajemen yang ada dan menunjukkan kepada siapa laporan itu disajikan, sehingga laporan biaya tersebut digunakan untuk mengukur prestasi setiap pusat pertanggungjawaban.

Viyanti dan Tin (2010) melakukan penelitian dengan judul “Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Terhadap Penilaian Prestasi Kerja” bertujuan untuk mengetahui peranan sistem akuntansi pertanggungjawaban, menganalisis pelaksanaan akuntansi pertanggungjawaban, dan menganalisis sistem akuntansi pertanggungjawaban dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja. Penelitian dilakukan pada PT. X yang terletak di Jalan Komplek Ilir Barat Permai Palembang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen sangat berperan atau berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja pada PT. X.

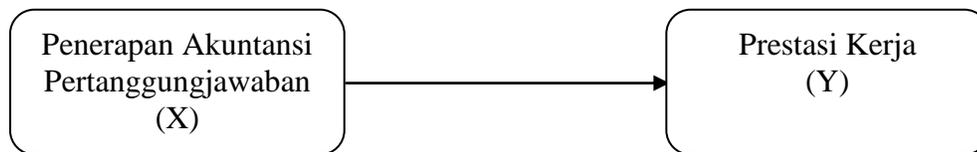
Rena (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial”. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang diukur melalui lima kriteria yaitu: struktur organisasi, anggaran, penggolongan biaya, penyusunan kode rekening, dan sistem pelaporan biaya memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya tentang pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja, maka

peneliti mengungkapkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menggambarkan secara spesifik pola pikir hubungan antar variabel-variabel di dalam sebuah penelitian. Berdasarkan uraian dari tinjauan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu, maka penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan variabel dependen yaitu prestasi kerja. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja

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. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa syarat untuk dapat menerapkan

akuntansi pertanggungjawaban, antara lain: struktur organisasi, anggaran, penggolongan biaya, penyusunan kode rekening perusahaan, dan sistem pelaporan biaya (Lestari, 2011).

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 (Rena, 2012).

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 (Muharam, 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).

Dari hasil penelitian Viyanti dan Tin (2010) tentang akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen sangat berperan terhadap penilaian prestasi kerja pada PT. X. Penelitian Suwandi (2008) tentang peranan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat penilaian prestasi manajer, dengan memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang nyata atau berpengaruh antara akuntansi pertanggungjawaban dengan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

H : Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden dan diperoleh melalui survei responden untuk menjawab penelitian. Metode survei sendiri merupakan teknik pemberian kuesioner, dimana kuesioner disampaikan dan dikumpulkan secara langsung dari responden untuk memberikan penjelasan seperlunya mengenai pertanyaan yang ada dalam kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2008).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

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 Witel Jatim Timur (Jember).

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007:73). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti (Sugiyono, 2007). Adapun kriteria untuk sampel yang dijadikan responden, antara lain:

1. Berstatus sebagai karyawan tetap dan aktif (tidak cuti pada saat penelitian) pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)).
2. Karyawan yang bertindak selaku manajer, asisten manajer dan officer dengan pertimbangan mereka merupakan pihak-pihak yang dapat memberikan informasi dan mengetahui masalah tentang penerapan akuntansi pertanggungjawaban.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dengan menggunakan teknik kuesioner yang merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, yang diberikan langsung kepada responden (Indriantororo dan Supomo, 2008). Kuesioner yang dibagikan terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama berisikan pertanyaan mengenai identitas responden, bagian kedua berisi pertanyaan mengenai penerapan akuntansi pertanggungjawaban, bagian ketiga berisikan pertanyaan mengenai prestasi kerja.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (Indriantororo dan Supomo, 2008:63). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independennya adalah akuntansi pertanggungjawaban (X). Menurut Rudianto (2006:293) akuntansi pertanggungjawaban merupakan 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.

Pengukuran untuk variabel ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Mulyadi (2001) yaitu: struktur organisasi, anggaran, serta sistem akuntansi dan pelaporan biaya. Setiap responden diminta untuk mengisi 24 poin pernyataan dan secara keseluruhan sebagaimana terlampir dalam Lampiran 1 yang diukur menggunakan skala *Likert* 5 poin. Poin pernyataan pada kuesioner ini pernah digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu: Putri (2005), Lestari (2011). Rincian pengukuran Skala *Likert* dalam penelitian ini yaitu skor 5 (SS = Sangat Setuju), skor

4 (S = Setuju), skor 3 (N = Netral), skor 2 (TS = Tidak Setuju) dan skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju).

3.4.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen Indriantoro dan Supomo, 2008:63). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel dependennya adalah prestasi kerja (Y). Menurut Hasibuan (2007:94) 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.

Pengukuran untuk variabel ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2007:67) yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi karyawan, kerja sama, dan sikap karyawan. Setiap responden diminta untuk mengisi 9 poin pernyataan dan secara keseluruhan sebagaimana terlampir dalam Lampiran 1 yang diukur menggunakan skala *Likert* 5 poin. Poin pernyataan pada kuesioner ini pernah digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu: Rizkia (2010), Apandi (2012). Rincian pengukuran Skala *Likert* dalam penelitian ini yaitu skor 5 (SS = Sangat Setuju), skor 4 (S = Setuju), skor 3 (RR = Ragu-Ragu), skor 2 (TS = Tidak Setuju) dan skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju).

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 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, tendensi, sentral, (rata-rata, median, modus), disperse (deviasi standar varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian (Indrianto dan Supomo, 2008).

3.5.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

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 r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 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).

b. 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).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

a. 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):

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

b. 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 Ghozali (2006) adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola (bergelombang, melebar, dan menyempit) maka terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dari atas ke bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 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

3.6.2 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 presentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2006:15).

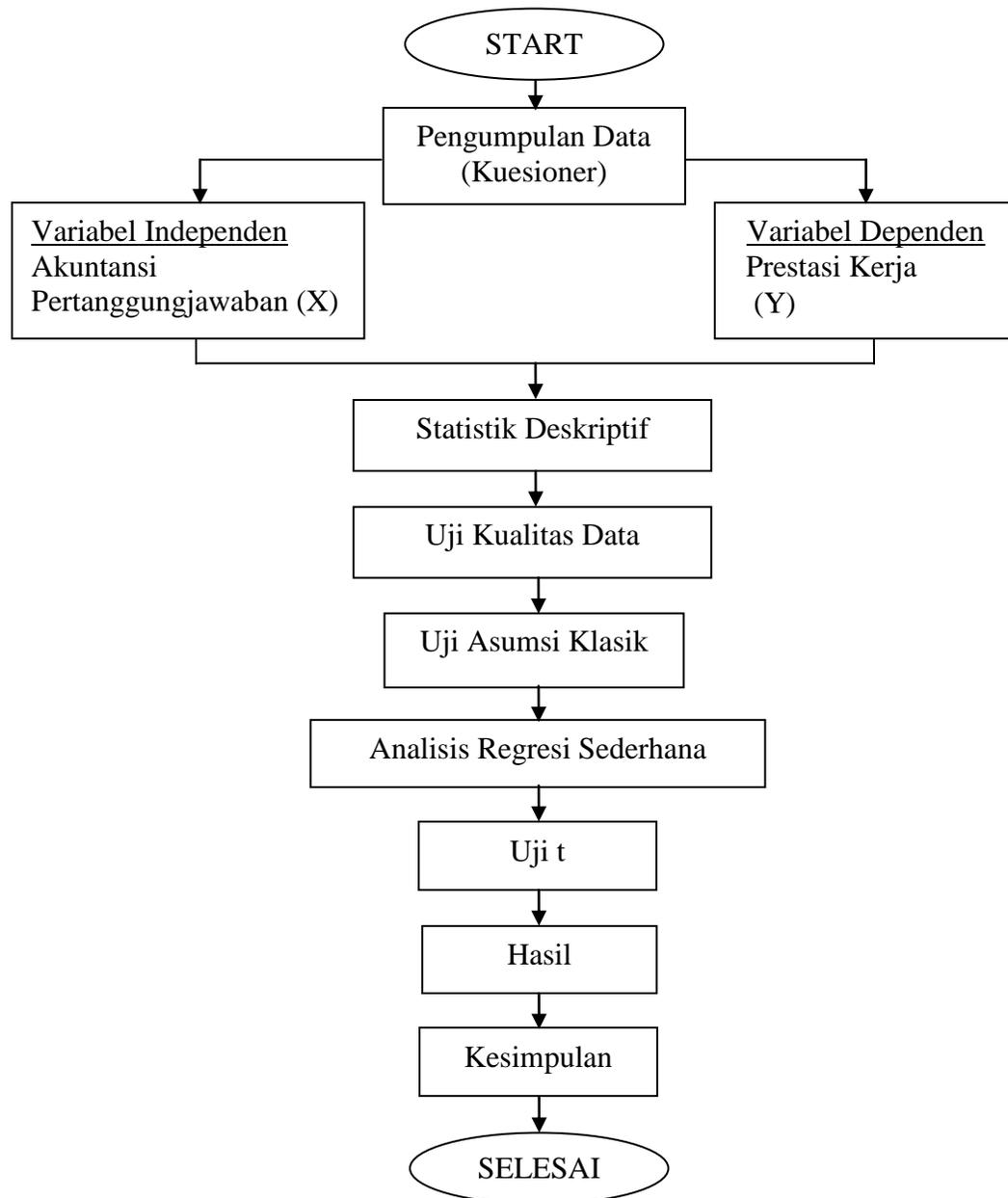
3.6.3 Uji t

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 t_{tabel} dengan ketentuan:

- a. - Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan).
 - Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- b. Berdasarkan dasar signifikansi, kriterianya adalah:
 - Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
 - Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan, tinjauan pustaka, dan metode penelitian, berikut ini digambarkan kerangka pemecahan masalah penelitian :



Gambar 3.1
Kerangka Pemecahan Masalah

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (Persero) biasa disebut dengan Telkom Indonesia atau telkom saja berdiri pada tanggal 23 Oktober 1856 yang merupakan perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta (www.portal.telkom.co.id).

Telkom merupakan salah satu BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia (53,6%), dan 46,4% dimiliki Publik, Bank of New York, dan Investor dalam Negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, termasuk PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Sejak era New Telkom pada tahun 2012 PT. Telekomunikasi Indonesia dibagi menjadi 62 Wilayah Telekomunikasi. Salah satu wilayahnya adalah Wilayah Telekomunikasi Jatim Timur yang pusatnya berada di Jember sehingga bisa juga disebut Wilayah Telekomunikasi Jember atau Witel Jember.

PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember) terletak di Jl. Gajah Mada No.182-184 Jember, berdiri sejak 18 Desember 1995. Witel Jember salah satu dari 62 Witel di PT. Telekomunikasi Indonesia yang bertanggung jawab terhadap pelayanan 36 telekomunikasi untuk umum di Wilayah Jatim Timur (www.portal.telkom.co.id).

Witel Jember yang juga disebut Witel Jatim Timur bertanggung jawab terhadap layanan telekomunikasi di tiga Kabupaten antara lain Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Banyuwangi (www.portal.telkom.co.id).

4.2 Gambaran Umum Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajer, Manajer Kandatel, Asisten Manajer dan Officer/Staf yang bekerja di PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember). Jumlah keseluruhan karyawan PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember) dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)

No.	Keterangan	Jumlah
1.	General Manajer	1
2.	Manajer	9
3.	Asisten Manajer	16
4.	Officer/Staf	159
	Jumlah	185

Sumber: PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember), Mei 2013

Dari jumlah karyawan di atas, penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Populasi	185
2.	Berstatus sebagai karyawan tidak tetap dan tidak aktif	(80)
3.	Karyawan yang tidak dapat memberikan informasi tentang penerapan akuntansi pertanggungjawban:	
	Manajer	(5)
	Asisten Manajer	(14)
	Officer	(55)
	Jumlah Sampel	31

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu secara langsung pada masing-masing responden dan secara tidak langsung melalui kepala bidang/staf yang ditunjuk. Pemberian secara langsung kepada masing-masing responden dilakukan dengan tujuan agar kuesioner benar-benar diterima oleh masing-masing responden. Sedangkan pemberian secara tidak langsung dilakukan karena mengikuti prosedur yang ada pada perusahaan yang bersangkutan atau karena responden yang dimaksud tidak berada di tempat.

Kuesioner diisi oleh manajer, asisten manajer dan officer/staf yang dapat memberikan informasi tentang penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang berjumlah 31 orang. Dari 31 kuesioner yang disebarakan kepada perusahaan, hanya 30 kuesioner yang diisi dan kembali utuh. Dan sebanyak 1 kuesioner tidak dikembalikan dikarenakan responden yang bersangkutan sedang keluar kota. Jadi kuesioner yang dapat dijadikan data untuk diolah selanjutnya berjumlah 30 kuesioner. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rincian Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

No.	Keterangan	Total
1.	Kuesioner yang dibagikan	31
2.	Kuesioner yang kembali	30
3.	Kuesioner yang tidak kembali	1
4.	Kuesioner yang dapat diolah	30
Tingkat kuesioner yang dapat diolah		97%

Sumber : Data primer diolah

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 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 30 responden tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	23	76,7%
Perempuan	7	23,3%
TOTAL	30	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 77,4% dari keseluruhan jumlah responden. Sedangkan jumlah responden perempuan sebesar 23,3%.

Tabel 4.5 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase
35 - 44 tahun	6	20%
45 - 54 tahun	22	73,3%
55 - 64 tahun	2	6,7%
TOTAL	30	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, usia responden yang diteliti paling banyak berusia 45 hingga 54 tahun yaitu sebanyak 22 orang (73,3%), kemudian diikuti oleh yang usia 35 hingga 44 tahun sebanyak 6 orang (20%) dan berusia 55 hingga 64 tahun sebanyak 2 orang (6,7%).

Tabel 4.6 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	3	10%
S1	22	73,3%
S2	5	16,7%
S3	0	0%
TOTAL	30	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, kategori tingkat pendidikan dari 30 responden yang telah diteliti diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 73,3% dari total keseluruhan responden, diikuti 16,7% dari total keseluruhan responden memiliki tingkat pendidikan S2, tingkat pendidikan D3 sebanyak 10% dari total keseluruhan responden, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan S-3.

Tabel 4.7 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 10 tahun	11	36,7%
11 - 20 tahun	15	50%
≥ 21 tahun	4	13,3%
TOTAL	30	100%

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui lama bekerja responden di PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember). Lama bekerja responden yang diteliti lebih banyak yang bekerja sekitar 11 hingga 20 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50%), kemudian diikuti responden yang bekerja selama kurang dari sama dengan 10 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), serta responden yang bekerja selama lebih dari sama dengan sebanyak 4 orang (13,3%).

Tabel 4.8 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Manajer	4	13,3%
Asisten Manajer	2	6,7%
Officer/Staf	24	80%
TOTAL	30	100%

Berdasarkan tabel diatas, responden yang menduduki jabatan Manajer sebanyak 4 orang (13,3%), sedangkan yang menduduki jabatan Asisten Manajer

sebanyak 2 orang (6,7%) dan yang menduduki jabatan Officer/Staf sebanyak 24 orang (80%).

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 4.9 Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
Akuntansi Pertanggungjawaban	30	76	109	95,43	7,573
Prestasi Kerja	30	19	41	33,70	4,956

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dari jawaban responden diperoleh rata-rata (mean) sebesar 95,43 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pernyataan dari kuesioner yang terkait akuntansi pertanggungjawaban dengan standar deviasi 7,573. Nilai terendah dari variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 76 menunjukkan bahwa ada responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan akuntansi pertanggungjawaban dan nilai tertinggi sebesar 109 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 33,70 artinya banyak responden yang menjawab setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan prestasi kerja dengan standar deviasi 4,956. Nilai terendah dari variabel prestasi kerja sebesar 19 menunjukkan bahwa terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju atas pernyataan dalam kuesioner yang terkait dengan prestasi kerja dan nilai tertinggi sebesar 41 menunjukkan bahwa ada beberapa responden yang menjawab sangat setuju atas pertanyaan dalam kuesioner yang terkait dengan prestasi kerja.

4.4 Uji Kualitas Data

a. 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 r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2006). Uji validitas data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 13.0 for Windows. Hasil uji validitas masing-masing item pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban

Item	n	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
X.1	30	0,540	0,361	0.002	Valid
X.2	30	0,485	0,361	0,007	Valid
X.3	30	0,427	0,361	0,019	Valid
X.4	30	0,631	0,361	0,000	Valid

Item	n	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
X.5	30	0,411	0,361	0,024	Valid
X.6	30	0,401	0,361	0,028	Valid
X.7	30	0,500	0,361	0,005	Valid
X.8	30	0,415	0,361	0,023	Valid
X.9	30	0,637	0,361	0,000	Valid
X.10	30	0,584	0,361	0,001	Valid
X.11	30	0,412	0,361	0,024	Valid
X.12	30	0,509	0,361	0,004	Valid
X.13	30	0,657	0,361	0,000	Valid
X.14	30	0,421	0,361	0,021	Valid
X.15	30	0,381	0,361	0,038	Valid
X.16	30	0,424	0,361	0,019	Valid
X.17	30	0,592	0,361	0,001	Valid
X.18	30	0,567	0,361	0,001	Valid
X.19	30	0,476	0,361	0,008	Valid
X.20	30	0,412	0,361	0,024	Valid
X.21	30	0,465	0,361	0,010	Valid
X.22	30	0,401	0,361	0,028	Valid
X.23	30	0,455	0,361	0,012	Valid
X.24	30	0,385	0,361	0,036	Valid

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, diperoleh kisaran nilai korelasi (r_{hitung}) masing-masing item pertanyaan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban antara 0,381 sampai dengan 0,657, sedangkan nilai r_{tabel} 5% sebesar 0,361, maka menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item	n	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
Y.1	30	0,684	0,361	0,000	Valid
Y.2	30	0,745	0,361	0,000	Valid
Y.3	30	0,734	0,361	0,000	Valid
Y.4	30	0,827	0,361	0,000	Valid
Y.5	30	0,614	0,361	0,000	Valid
Y.6	30	0,750	0,361	0,000	Valid
Y.7	30	0,668	0,361	0,000	Valid
Y.8	30	0,716	0,361	0,000	Valid
Y.9	30	0,665	0,361	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, diperoleh kisaran nilai korelasi (r_{hitung}) masing-masing item pertanyaan pada variabel prestasi kerja antara 0,614 sampai dengan 0,827, sedangkan nilai r_{tabel} 5% sebesar 0,361, 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.

b. 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).

Hasil pengujian reliabilitas data dengan menggunakan metode *Alfa-Cronbach* terhadap variabel-variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alfa-Cronbach	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban (X)	0,732	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,771	Reliabel

Sumber : Lampiran 7 dan 8

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai *Alfa-Cronbach* pada variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,732 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,771. Nilai *Alfa-Cronbach* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga data dikatakan reliabel jika kriteria indeks korelasi (α) lebih dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai Z variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,970 dengan nilai signifikansi sebesar 0,303, sedangkan nilai Z variabel prestasi kerja sebesar 0,970 dengan nilai signifikansi sebesar 0,303. Hasil tersebut disajikan pada tabel di bawah.

Tabel 4.13 Uji Normalitas

		Ak. pertanggung jawaban (X)	Prestasi kerja (Y)
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	95,43	33,70
	Std. Deviation	7,573	4,956
Most Extreme Differences	Absolute	,177	,177
	Positive	,119	,121
	Negative	-,177	-,177
Kolmogorov-Smirnov Z		,970	,970
Asymp. Sig. (2-tailed)		,303	,303

Sumber : Lampiran 8

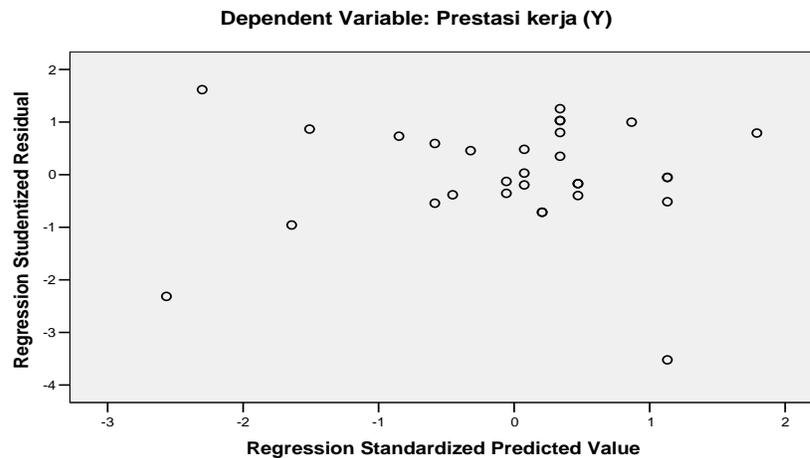
Nilai signifikansi variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,303 dan variabel prestasi kerja sebesar 0,303 lebih besar dari α (0,05), sehingga menunjukkan

bahwa data-data yang didapat dalam penelitian ini menyebar menurut distribusi normal.

b. 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 pengujiannya dapat dinyatakan sebagai berikut:

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedesitas Data



Sumber: Lampiran 9

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). Pengolahan data dengan menggunakan bantuan paket statistik *SPSS Release 13.0 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan, akan diperoleh hasil analisis sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Penyajian Hipotesis		t	Sign.
		t_{hitung}	t_{tabel}		
		Akuntansi pertanggungjawaban (X)	0,295		
R	= 0,451	F_{ratio}		= 7,149	
R ²	= 0,203	Signifikansi		= 0,012	
Adj R ²	= 0,175	Konstanta		= 5,535	

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan analisis regresi sederhana yang ditampilkan pada tabel 4.14, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,535 + 0,295x$$

Persamaan regresi yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta 5,535 menunjukkan bahwa jika nilai akuntansi pertanggungjawaban dianggap constant maka prestasi kerja sebesar 5,535.
- Koefisien 0,295 menunjukkan jika akuntansi pertanggungjawaban meningkat sebesar satu-satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,295 sebaliknya jika akuntansi pertanggungjawaban menurun sebesar satu-satuan maka prestasi kerja akan menurun sebesar 0,295.

4.5.2 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 4.15 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,451 ^a	,203	,175	4,502

a. Predictors: (Constant), Ak. pertanggungjawaban (X)

Sumber : Lampiran 10

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, nilai R menunjukkan angka sebesar 0,451 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 0,203, yang berarti bahwa variabel bebas akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja sebesar 20,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 79,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.3 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). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

2. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat .
3. Signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$

Berdasarkan tabel 4.14, maka pengujian hipotesis secara parsial untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengujian hipotesis variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} 2,674 dengan tingkat signifikansi 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,674 > 2,048$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian: Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja. Penelitian ini mendukung teori Hansen dan Mowen (2005:116) yang menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi, karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi dengan manajer yang bertanggung jawab terhadap perencanaan dan realisasinya. 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.

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_a diterima dan H_0 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 5,535.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suwandi (2008) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban yang nyata dengan prestasi manajer. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Viyanti dan Tin (2010) yang menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pernyataan tersebut juga memperkuat bahwa akuntansi pertanggungjawaban yang diterapkan dengan baik di dalam perusahaan dapat mempengaruhi prestasi kerja para karyawan.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

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. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2005), Viyanti dan Tin (2010) dan Rena (2012). Hal ini disebabkan karena besarnya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,674 > 2,048$) 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. Dimana hasil analisis ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari (2011) bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang mungkin dipengaruhi oleh adanya perbedaan responden yang diteliti, waktu dan wilayah penelitian. Sehingga aktivitas-aktivitas yang dilakukan dalam lingkungan-lingkungan yang berbeda, organisasi-organisasi yang berbeda pula tujuan, ukuran dan struktur organisasi, serta orang-orang yang ada di dalam atau diluar organisasi dapat menghasilkan hasil yang berbeda pula.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan, diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka dibutuhkan kejujuran responden dalam menjawab poin-poin pertanyaan kuesioner tersebut. Apabila kemungkinan ada responden yang tidak menjawab

dengan serius atau dengan tidak jujur atau karena faktor-faktor kesibukan dalam pekerjaan, maka hal tersebut diluar kontrol peneliti.

2. Responden dalam penelitian ini untuk level manajer dan asisten manajer masih kurang.
3. Lingkup penelitian ini hanya terbatas pada satu unit objek saja, yakni pada PT. Telkom Witel Jatim Timur di Jember yang bergerak pada bidang jasa dan penyedia jaringan telekomunikasi sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk instansi atau perusahaan lain.
4. Variabel yang digunakan untuk mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini hanya akuntansi pertanggungjawaban saja, padahal masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja.

5.3 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 memperoleh data yang lebih akurat sekaligus untuk meningkatkan kualitas hasil olah data.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan responden untuk level manajer dan asisten manajer dengan sebanyak mungkin sesuai dengan pusat pertanggungjawaban agar lebih mengetahui perbedaan dari hasil penelitian.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan perusahaan lain sebagai obyek penelitian atau menggunakan perusahaan yang bergerak pada bidang yang sama namun berbeda wilayah di kota besar lainnya seperti Surabaya, Malang, Bandung, dan lain sebagainya. Sehingga hasil penelitian lebih memungkinkan untuk dapat disimpulkan secara umum.

4. Penelitian selanjutnya hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Misalnya seperti : komitmen organisasi, partisipasi anggaran, kecukupan anggaran ataupun variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputro, Gunawan dan Anggarini, Yunita. 2007. *Anggaran Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit UPP STIMYKPN
- Anthony, Robert N. dan Govindaraja, Vijay. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat.
- Daniel. 2011. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi. Palembang: STIE MUSI.
- Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Rika. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Pengendalian Biaya (Studi Kasus Pada PT. Pelabuhan Indonesia I)*. Skripsi. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Halim, Abdul dan Supomo, Bambang. 2005. *Akuntansi Manajemen*. 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.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hongren, Charles T dan Datar. 2005. *Pengantar Akuntansi Manajemen*, Terjemahan Moh. Badjuri dan 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.
- Kusmiati, Imas. 2006. *Pengaruh Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajer Pusat Biaya (Suatu Studi Pada PT. PINDAD (Persero))*. Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.

- 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 Penilai 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.
- Putri, Diana. 2005. *Hubungan Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Efektivitas Pengendalian Biaya (Survei pada Perusahaan Bengkel di Bandung)*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.
- Rena. 2012. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial*. Skripsi. Palembang: STIE MUSI.

- 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 Gaeniwa, 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 Siatem 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: BPFU-UGM.
- Suwandi. 2008. *Peranan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Prestasi Kerja*. Jurnal Logos Vol. 6, No.1, Juli 2008:55-70. Gresik.
- Utomo, Hastho Joko Nur dan Sugiarto, Meilan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ardhana Media.
- Viyanti dan Tin, Se. 2010. *Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Ilmiah Akuntansi Tahun ke-1, No. 3.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Press.

Lampiran 1



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JEMBER**

Lampiran : Kuesioner penelitian

Perihal : Permohonan bantuan pengisian kuesioner penelitian

Yth Responden,

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jember, peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi dengan judul: “Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)”.

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,

Iyang Sri Anandari Anwar
NIM. 080810391061

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(Boleh diisi atau tidak)
Jenis Kelamin : Pria Wanita
Umur : Tahun
Jabatan :
Bidang/Bagian :
Masa Jabatan : < 1 Thn 1 Thn-5 Thn >5 Thn
Pendidikan Terakhir : S3 S2 S1 Diploma Lain-lain

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada pertanyaan kuesioner, Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan mulai dari 1 sampai 5 sesuai dengan pengalaman anda.
2. Isilah semua nomor pertanyaan dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan.
3. Tidak ada penilaian benar atau salah atas jawaban yang dipilih.
4. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi penilaian pihak perusahaan kepada Bapak/Ibu dan identitasnya menjadi rahasia yang diketahui oleh peneliti.
5. Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam pengisian pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN

(Variabel X)

(Mulyadi dalam Trisnawati, 2006)

Keterangan:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

4 : Setuju (S)

2 : Tidak Setuju (TS)

5 : Sangat Setuju (SS)

3 : Netral (N)

NO.	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Struktur Organisasi						
1.	Dalam struktur organisasi di perusahaan Anda sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan.					
2.	Adanya penggolongan para karyawan ke dalam unit-unit organisasi yang didasarkan pada keahlian dari para karyawannya.					
3.	Dalam pelaksanaan prosedur kerja, semua karyawan hanya melakukan tugas dan tanggung jawabnya sendiri.					
4.	Sebagai pimpinan Anda harus mengetahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban.					
5.	Pada waktu jam kerja tidak ada komunikasi antara manajer dengan bawahan.					
6.	Di perusahaan Anda terdapat job description yang menunjukkan hubungan supervise,					

	hubungan struktur dan hubungan pelaporan.					
Anggaran						
7.	Sistem anggaran biaya yang berlaku digunakan sebagai alat pengendalian biaya.					
8.	Anggaran disusun sesuai dengan tingkatan manajemen dalam organisasi.					
9.	Menurut Anda anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai target/tujuan tertentu.					
10.	Setiap manajer pusat pertanggungjawaban berperan serta dalam menyusun anggaran pada bidang yang dipimpin.					
11.	Setiap penyimpangan anggaran yang terjadi pada suatu bidang tidak dilaporkan pada manajer di atasnya.					
12.	Dalam pelaksanaan anggaran koordinasi antar bagian tidak dilaksanakan.					
13.	Setiap penyimpangan harus dilakukan analisis.					
14.	Dengan dilakukan pemisahan biaya menjadi biaya terkendali dan biaya tak terkendali memudahkan Anda dalam menyusun dan melaksanakan anggaran pada masing-masing pusat pertanggungjawaban.					
Sistem Akuntansi Biaya Dan Pelaporan Biaya						
15.	Laporan keuangan di perusahaan Anda dievaluasi secara rutin setiap bulannya.					

16.	Prosedur pencatatan biaya-biaya pada masing-masing bagian harus sesuai dengan prosedur akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
17.	Pengalokasian biaya tiap pusat pertanggungjawaban harus dilaksanakan dengan dasar dan metode yang tepat.					
18.	Semua rekening yang ada di perusahaan diklasifikasikan dan diberi kode sesuai dengan pusat pertanggungjawaban masing-masing.					
19.	Sistem pengkodean harus dapat mengidentifikasi biaya-biaya menurut pihak-pihak yang bertanggung jawab.					
20.	Laporan keuangan di perusahaan Anda dievaluasi oleh orang yang berwenang di perusahaan Anda.					
21.	Informasi keuangan dilaporkan menurut manajer yang bertanggungjawab atas terjadinya informasi tersebut.					
22.	Dalam pembuatan laporan keuangan menggunakan metode yang berubah-ubah.					
23.	Laporan bulanan di perusahaan Anda selalu selesai (terbit) tepat waktu setiap bulannya.					
24.	Dalam membuat suatu perencanaan biaya, rencana biaya tersebut harus direalisasikan.					

PRESTASI KERJA
(Variabel Y)
(Mangkunegara dalam Rizkia 2010)

Keterangan:

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 : Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 : Setuju (S) |
| 2 : Tidak Setuju (TS) | 5 : Sangat Setuju (SS) |
| 3 : Ragu-Ragu (RR) | |

NO.	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
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 dapat menyelesaikan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain.					
4.	Anda mampu menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan perusahaan kepada karyawan.					
Konsistensi Karyawan						
5.	Anda mengerjakan pekerjaan tepat pada sasarannya.					
6.	Anda tidak menunda-nunda pekerjaan.					
7.	Anda memiliki inisiatif yang berguna					

	untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik.					
Kerja Sama						
8.	Anda mampu bekerja sama yang baik dengan atasan dan rekan sesama karyawan.					
Sikap Karyawan						
9.	Anda memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					

Lampiran 2
Rekapitulasi Data Kuesioner

No	Akuntansi Pertanggungjawaban (X)																								
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24	Σ
1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	109
2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	1	5	4	104
3	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	99
4	5	4	3	5	2	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	98
5	5	5	2	5	2	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	4	98
6	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	104
7	5	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	97
8	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	1	4	4	83
9	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	2	4	4	91
10	3	4	2	3	1	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	76
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98
12	4	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	99
13	4	4	5	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	95
14	4	5	2	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	4	102
15	5	4	3	4	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	104
16	5	4	2	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	97
17	3	4	2	3	1	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	4	4	78
18	4	4	2	4	2	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	92
19	4	4	2	5	2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	5	5	96
20	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	1	5	5	104

21	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	2	5	5	96
22	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	98
23	3	5	3	4	3	3	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	93
24	5	5	4	5	2	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	99
25	5	4	3	5	1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	1	5	4	95
26	5	4	2	5	1	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	98
27	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	1	3	4	5	4	4	4	4	5	4	1	4	4	84
28	5	4	3	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	91
29	5	3	2	4	2	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	96
30	4	4	2	4	1	3	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	89

NO	Prestasi Kerja (Y)									
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	Σ
1	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	21
3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	40
5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	2	4	4	3	5	3	3	4	3	31
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
9	5	4	3	5	3	4	3	5	3	35
10	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19
11	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
12	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
13	3	3	4	4	3	3	4	4	4	32
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
15	2	4	4	4	5	4	3	5	3	34
16	4	3	3	4	3	4	3	4	3	31
17	2	5	5	4	5	4	3	4	3	35
18	2	4	4	3	3	3	4	4	4	31
19	3	3	4	4	3	4	4	4	4	33
20	4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
21	3	3	4	5	4	4	4	5	4	36
22	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
23	4	4	3	4	4	5	3	5	3	35
24	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
25	4	4	3	4	2	5	4	3	4	33
26	4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
27	3	4	3	4	3	4	4	5	4	34
28	2	4	4	4	3	4	3	3	3	30
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
30	3	4	4	4	5	4	3	5	3	35

Lampiran 3

Statistik Diskriptif

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Ak. pertanggungjawaban (X)	30	95,43	7,573	76	109
Prestasi kerja (Y)	30	33,70	4,956	19	41

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Hasil Uji Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X)

Correlations

		X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X
X 1	Pearson Correlation	1	-,096	-,026	,571**	-,147	,319	,540**
	Sig. (2-tailed)		,614	,890	,001	,437	,086	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 2	Pearson Correlation	-,096	1	,504**	,303	,583**	-,051	,485**
	Sig. (2-tailed)	,614		,005	,103	,001	,790	,007
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 3	Pearson Correlation	-,026	,504**	1	,136	,366*	,147	,427*
	Sig. (2-tailed)	,890	,005		,473	,046	,439	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 4	Pearson Correlation	,571**	,303	,136	1	,049	,124	,631**
	Sig. (2-tailed)	,001	,103	,473		,795	,513	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 5	Pearson Correlation	-,147	,583**	,366*	,049	1	,004	,411*
	Sig. (2-tailed)	,437	,001	,046	,795		,981	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 6	Pearson Correlation	,319	-,051	,147	,124	,004	1	,401*
	Sig. (2-tailed)	,086	,790	,439	,513	,981		,028
	N	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	,540**	,485**	,427*	,631**	,411*	,401*	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,007	,019	,000	,024	,028	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X
X 7	Pearson Correlation	1	,381*	,485**	,385*	-,279	,419*	,500**
	Sig. (2-tailed)		,038	,007	,036	,136	,021	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 8	Pearson Correlation	,381*	1	,262	,261	,047	,333	,415*
	Sig. (2-tailed)	,038		,161	,163	,804	,073	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 9	Pearson Correlation	,485**	,262	1	,157	,135	,522**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,007	,161		,409	,478	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 10	Pearson Correlation	,385*	,261	,157	1	,222	,214	,584**
	Sig. (2-tailed)	,036	,163	,409		,238	,257	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 11	Pearson Correlation	-,279	,047	,135	,222	1	,280	,412*
	Sig. (2-tailed)	,136	,804	,478	,238		,133	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30
X 12	Pearson Correlation	,419*	,333	,522**	,214	,280	1	,509**
	Sig. (2-tailed)	,021	,073	,003	,257	,133		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	,500**	,415*	,637**	,584**	,412*	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,023	,000	,001	,024	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X
X.13	Pearson Correlation	1	,475**	,325	,328	,415*	,656**	,657**
	Sig. (2-tailed)		,008	,079	,077	,023	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.14	Pearson Correlation	,475**	1	,531**	,040	,123	,538**	,421*
	Sig. (2-tailed)	,008		,003	,834	,518	,002	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.15	Pearson Correlation	,325	,531**	1	,268	,101	,303	,381*
	Sig. (2-tailed)	,079	,003		,152	,594	,103	,038
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.16	Pearson Correlation	,328	,040	,268	1	,426*	,195	,424*
	Sig. (2-tailed)	,077	,834	,152		,019	,302	,019
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.17	Pearson Correlation	,415*	,123	,101	,426*	1	,252	,592**
	Sig. (2-tailed)	,023	,518	,594	,019		,179	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.18	Pearson Correlation	,656**	,538**	,303	,195	,252	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,103	,302	,179		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	,657**	,421*	,381*	,424*	,592**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,038	,019	,001	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		X.19	X.20	X.21	X.22	X.23	X.24	X
X.19	Pearson Correlation	1	,259	,525**	,223	,451*	,138	,476**
	Sig. (2-tailed)		,167	,003	,236	,012	,466	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.20	Pearson Correlation	,259	1	,245	-,164	,126	,200	,412*
	Sig. (2-tailed)	,167		,192	,386	,508	,288	,024
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.21	Pearson Correlation	,525**	,245	1	,282	,123	,131	,465**
	Sig. (2-tailed)	,003	,192		,132	,516	,491	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.22	Pearson Correlation	,223	-,164	,282	1	,031	,333	,401*
	Sig. (2-tailed)	,236	,386	,132		,871	,072	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.23	Pearson Correlation	,451*	,126	,123	,031	1	,404*	,455*
	Sig. (2-tailed)	,012	,508	,516	,871		,027	,012
	N	30	30	30	30	30	30	30
X.24	Pearson Correlation	,138	,200	,131	,333	,404*	1	,385*
	Sig. (2-tailed)	,466	,288	,491	,072	,027		,036
	N	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	,476**	,412*	,465**	,401*	,455*	,385*	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,024	,010	,028	,012	,036	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 5

Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,380*	,269	,660**	,106	,581**	,684**
	Sig. (2-tailed)		,038	,151	,000	,577	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,380*	1	,643**	,546**	,572**	,560**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,038		,000	,002	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,269	,643**	1	,538**	,617**	,335	,734**
	Sig. (2-tailed)	,151	,000		,002	,000	,071	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,660**	,546**	,538**	1	,298	,595**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,002		,109	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,106	,572**	,617**	,298	1	,383*	,614**
	Sig. (2-tailed)	,577	,001	,000	,109		,037	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,581**	,560**	,335	,595**	,383*	1	,750**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,071	,001	,037		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,684**	,745**	,734**	,827**	,614**	,750**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

		Y.7	Y.8	Y.9	Y
Y.7	Pearson Correlation	1	,290	,957**	,668**
	Sig. (2-tailed)		,120	,000	,000
	N	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,290	1	,280	,716**
	Sig. (2-tailed)	,120		,133	,000
	N	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	,957**	,280	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,133		,000
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	,668**	,716**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,732	,879	25

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X.1	4,37	,669	30
X.2	4,37	,556	30
X.3	2,87	1,042	30
X.4	4,17	,648	30
X.5	2,23	,898	30
X.6	4,13	,571	30
X.7	4,43	,504	30
X.8	4,33	,479	30
X.9	4,27	,640	30
X.10	3,60	1,102	30
X.11	4,47	,507	30
X.12	3,87	,937	30
X.13	3,83	,874	30
X.14	4,20	,664	30
X.15	4,43	,626	30
X.16	4,27	,521	30
X.17	4,47	,507	30
X.18	3,93	,521	30
X.19	4,37	,490	30
X.20	4,47	,507	30
X.21	3,83	,648	30
X.22	1,90	,662	30
X.23	4,43	,504	30
X.24	4,20	,407	30
X	95,43	7,573	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	7,635	1,900	95,433	93,533	50,228	335,035	25

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Lampiran 7

Hasil Uji Realibilitas Variabel Dependen

Hasil Uji Realibilitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,771	,909	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3,27	,980	30
Y.2	3,77	,728	30
Y.3	3,90	,759	30
Y.4	3,93	,828	30
Y.5	3,67	,884	30
Y.6	3,83	,747	30
Y.7	3,57	,626	30
Y.8	4,17	,791	30
Y.9	3,60	,621	30
Y	33,70	4,956	30

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	6,740	3,267	33,700	30,433	10,316	89,793	10

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

Lampiran 8

Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Ak. pertanggungjawaban (X)	30	95,43	7,573	76	109
Prestasi kerja (Y)	30	33,70	4,956	19	41

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Ak. pertanggung jawaban (X)	Prestasi kerja (Y)
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	95,43	33,70
	Std. Deviation	7,573	4,956
Most Extreme Differences	Absolute	,177	,177
	Positive	,119	,121
	Negative	-,177	-,177
Kolmogorov-Smirnov Z		,970	,970
Asymp. Sig. (2-tailed)		,303	,303

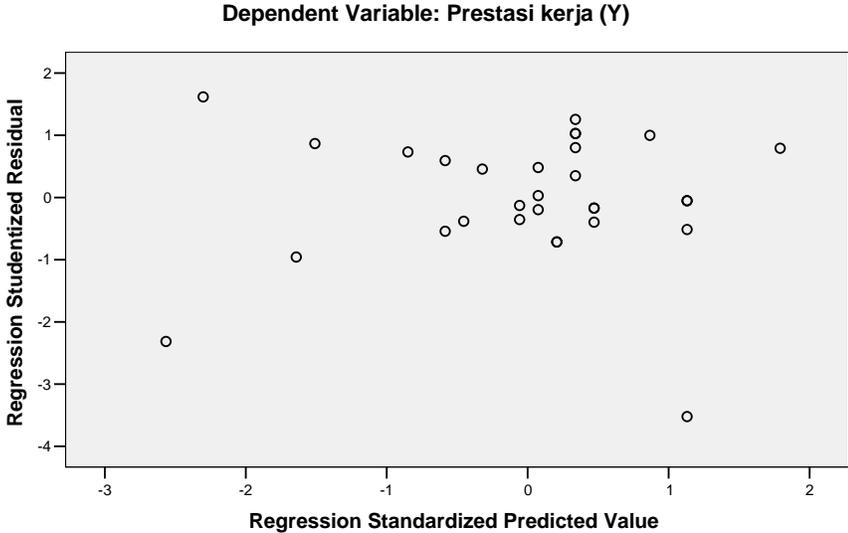
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran 10

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ak. pertanggungjawaban (X) ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,451 ^a	,203	,175	4,502

- a. Predictors: (Constant), Ak. pertanggungjawaban (X)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,877	1	144,877	7,149	,012 ^a
	Residual	567,423	28	20,265		
	Total	712,300	29			

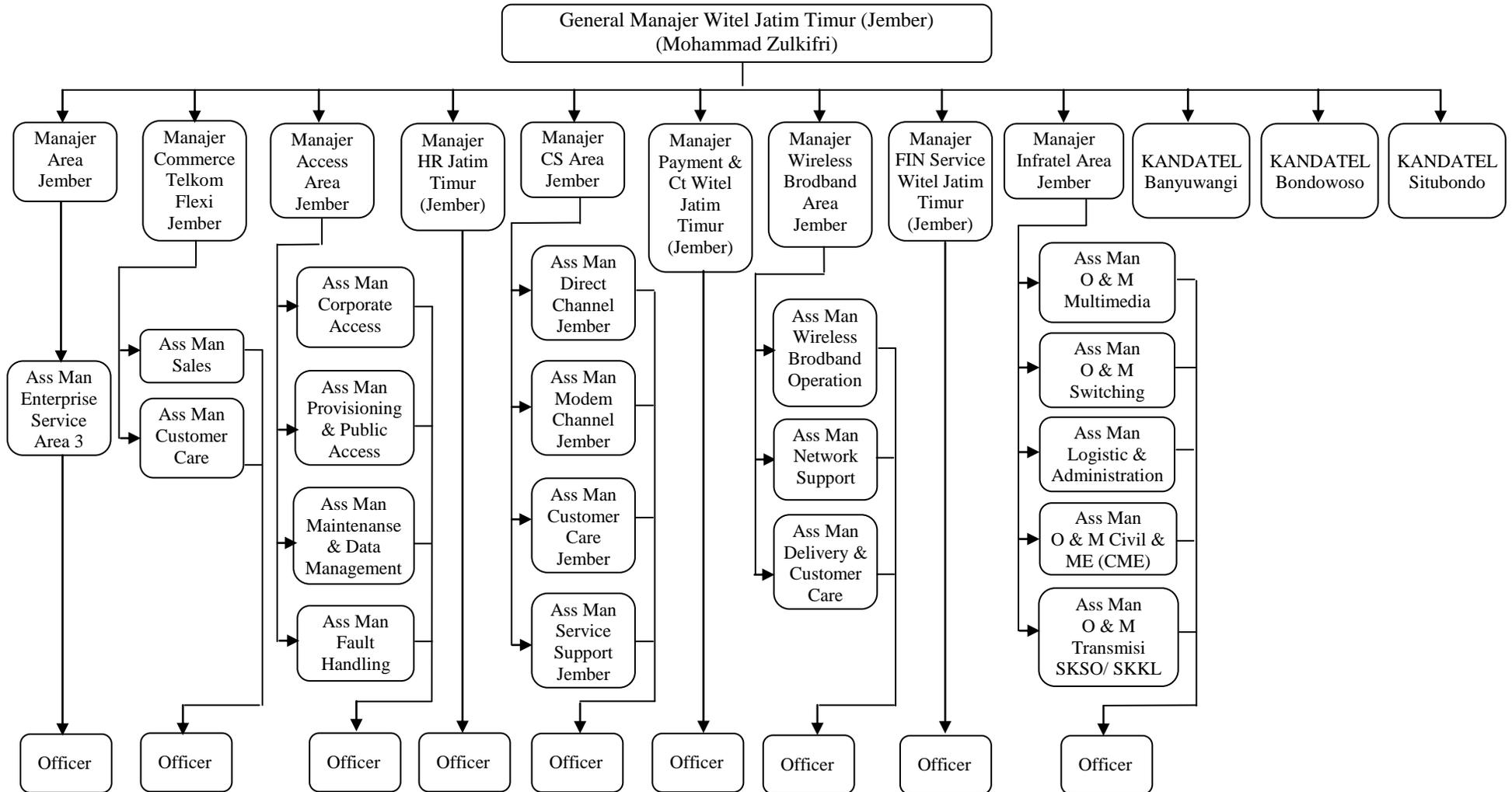
- a. Predictors: (Constant), Ak. pertanggungjawaban (X)
 b. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,535	10,566		,524	,604
	Ak. pertanggungjawaban (X)	,295	,110	,451	2,674	,012

- a. Dependent Variable: Prestasi kerja (Y)

Struktur Organisasi PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)



Sumber: PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Telkom Witel Jatim Timur (Jember).

Dan diajukan untuk diuji pada tanggal 27 September 2013 adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya juga menyatakan bahwa tulisan saya **menggunakan/ tidak menggunakan** * perangkat lunak illegal serta **melanggar/ tidak melanggar*** perjanjian dengan pihak ketiga. Skripsi ini **sudah/ belum dipublikasikan*** pada seminar ataupun jurnal baik sebagian atau seluruhnya kecuali sudah disebutkan dalam tulisan. Isi penelitian baik sebagian maupun seluruhnya **direncanakan/ tidak direncanakan*** untuk diajukan untuk memperoleh paten.

Saya menyadari dan memahami konsekuensi pelanggaran untuk item-item diatas dan jika saya melakukan, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batas saya terima.

Jember, 08 Oktober 2013

Yang memberi pernyataan



Iyang Sri Anandari Anwar

080810391061

***Coret yang tidak perlu**