

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Akuntansi Pertanggungjawaban

2.1.1.1 Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban memiliki peran penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Dengan diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban dapat mempermudah perusahaan dalam pengendalian biaya, karena dalam akuntansi pertanggungjawaban biaya-biaya diakumulasikan dan dilaporkan dalam pusat pertanggungjawaban.

Menurut Murhaban dan Adnan (2020) Akuntansi pertanggungjawaban adalah sebuah sistem akuntansi yang dibuat dan dirancang sedemikian rupa sehingga pengumpulan dan pelaporan biaya serta pendapatan yang diperoleh sesuai dengan pusat pertanggungjawaban dalam organisasi.

Menurut Horngren et al. (2013:221) Akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem yang mengukur rencana, anggaran, aktivitas dan hasil aktual dari setiap pusat pertanggungjawaban.

Menurut Bahia dan Retnani (2017) Akuntansi pertanggungjawaban merupakan bagian dari akuntansi dan akuntansi manajemen yang dihubungkan dan disesuaikan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban yang ada dalam organisasi.

Menurut Dewi Utari, Ari Purwanti, dan Darsono Prawironegoro (2016) Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu model pengendalian dan evaluasi kinerja anak perusahaan, cabang, atau divisi yang didasarkan pada wewenang yang diberikan.

Sedangkan Garrison (2013:126) menjelaskan akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang disesuaikan dengan organisasi sedemikian rupa sehingga biaya yang dikumpulkan dan dilaporkan berdasarkan tingkat pertanggungjawaban yang ada di dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem akuntansi yang dirancang untuk mencatat pendapatan atau biaya yang timbul dari aktivitas organisasi sesuai dengan pusat pertanggungjawaban serta melaporkan aktivitas - aktivitas setiap bidangnya dengan tujuan agar penyimpangan biaya yang terjadi dapat diidentifikasi dan dicari penyelesaiannya. Dalam akuntansi pertanggungjawaban, laporan pertanggungjawaban yang dihasilkan berisi perbandingan antara realisasi dan anggaran sehingga penyimpangan biaya mudah untuk diketahui.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban

Tujuan utama akuntansi pertanggungjawaban adalah untuk membantu perusahaan memperoleh manfaat dari pelimpahan wewenang serta tanggungjawab dan pada waktu yang meminimalkan dampak negatifnya.

Menurut Rimbun Sidabutar (2019) tujuan akuntansi pertanggungjawaban adalah untuk mengendalikan biaya, dengan cara menggolongkan, mencatat, meringkas, dan menghubungkan langsung dengan pejabat atau orang yang bertanggungjawab atas terjadinya biaya yang dikendalikan olehnya.

Adapun yang menjadi manfaat informasi akuntansi pertanggungjawaban adalah informasi akuntansi pertanggungjawaban yang berupa informasi yang akan datang bermanfaat untuk penyusunan anggaran, sedangkan informasi masa lalu bermanfaat sebagai penilaian kinerja manajer pusat pertanggungjawaban dan alat pemotivasi manajer. Akuntansi pertanggungjawaban sangat diperlukan dan bermanfaat bagi perusahaan besar yang kegiatan usahanya memerlukan pembagian tugas dan tanggungjawab.

2.1.1.3 Pusat Pertanggungjawaban (*Responsibility Center*)

Pusat pertanggungjawaban menjadi dasar dalam penerapan akuntansi pertanggungjawaban dalam sebuah organisasi. Murhaban dan Adnan (2020:31) mengemukakan pusat pertanggungjawaban adalah setiap bagian atau unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggung jawab kepada unit yang dipimpinya supaya perusahaan berjalan dengan lancar. Pusat pertanggungjawaban juga bisa dilihat sebagai kerangka kerja yang mengelola masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Masukan (*input*) pusat pertanggungjawaban terdiri dari bahan baku, tenaga kerja, dan overhead yang diukur oleh biaya, dan untuk keluaran (*output*) pusat pertanggungjawaban berupa produk yang dihasilkan dan diukur dalam satuan uang yang disebut pendapatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pusat pertanggungjawaban merupakan unit organisasi yang memiliki manajer yang bertanggung jawab atas keberlangsungan operasional unit tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

Dengan pusat pertanggungjawaban yang jelas, manajer dapat mengelola sumber daya yang ada dengan lebih efisien, mengukur kinerja berdasarkan target yang telah ditetapkan, dan membuat keputusan yang lebih tepat guna mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.

2.1.1.4 Jenis – jenis Pusat Pertanggungjawaban

Menurut Yeleneva dkk (2018) pusat-pusat pertanggungjawaban biasanya dikelompokkan menjadi empat kategori, sebagai berikut:

1. Pusat Biaya.

Pusat biaya adalah suatu bagian organisasi yang didefinisikan dan diberi wewenang untuk mengeluarkan biaya. Dalam pusat biaya, keluarannya tidak dapat atau tidak perlu di ukur dalam wujud pendapatan. Manajer pusat biaya harus dapat mengontrol biaya yang terjadi sehingga biaya tersebut dapat dinilai secara moneter. Biaya yang terjadi dalam suatu pusat biaya tidak selamanya menjadi suatu keputusan yang akan di ambil oleh manajer yang bersangkutan, karena tidak semua biaya yang terjadi dalam bidang

tersebut dapat diawasi oleh manajer yang bersangkutan sehingga dalam pengumpulan dan pelaporan biaya, tiap bidang pertanggungjawaban harus memisahkan antara biaya tidak terkendali (*uncontrollable cost*) dengan biaya terkendali. Prestasi kerja (kinerja) dari manajer pusat pertanggungjawaban biaya dinilai dengan membandingkan biaya terkendali yang sesungguhnya atau yang telah terealisasi dengan biaya terkendali menurut anggaran.

2. Pusat Pendapatan.

Pusat pendapatan merupakan suatu unit organisasi yang manajernya bertanggungjawab utama atas pendapatan pusat pertanggungjawaban tersebut. Di dalam pusat pendapatan, keluaran diukur berdasarkan ukuran moneter, akan tetapi masukannya tidak diukur, manajer pusat pendapatan tidak memiliki pengawasan terhadap investasi dalam aktiva atau biaya produksi suatu produk, tetapi memiliki pengendalian atas biaya pemasaran dari suatu produk perusahaan dan biaya yang di perhitungkan adalah biaya yang dapat diawasi secara langsung oleh manajer pusat pendapatan tersebut. Kinerja manajer pusat pendapatan dinilai dari pendapatan yang diperoleh pusat pertanggungjawaban dan tidak dimintai pertanggungjawaban mengenai masukannya, karena ia tidak dapat mempengaruhi masukan tersebut.

3. Pusat Laba.

Pusat laba adalah pusat pertanggungjawaban yang manajernya diberi wewenang untuk mengendalikan laba (pendapatan - biaya). Pusat laba ini merupakan suatu unit yang penting dalam penentuan jumlah yang diperoleh, yaitu dengan membandingkan antara biaya sebagai input dan pendapatan sebagai output. Pada pusat laba, baik masukan maupun keluarannya diukur dalam satuan rupiah untuk menghitung laba, yang dipakai sebagai pengukur kinerja manajernya.

4. Pusat Investasi.

Pusat investasi adalah bagian dari suatu organisasi yang mendapat wewenang untuk menghasilkan pendapatan, mengeluarkan biaya dan membeli aktiva. Pusat investasi berhubungan erat dengan pusat laba, karena tidak mungkin penilaian kinerja manajernya pusat laba dilakukan tanpa mengkaitkannya dengan penggunaan investasi. Manajer pusat investasi tidak hanya bertanggungjawab atas laba tetapi bertanggungjawab juga tentang hubungan antara laba tersebut. Kinerja manajer pusat investasi dinilai dengan membandingkan antara laba atas investasi yang dicapai dengan yang telah dianggarkan.

Hakikatnya pusat pertanggungjawaban diatas kinerjanya dievaluasi berdasarkan anggaran dan perubahan kondisi ekonomi, sosial, dan politik (Utari dkk, 2016:236). Pusat pertanggungjawaban merupakan sarana dalam pengimplementasian pencapaian tujuan dan pengendalian sebuah perusahaan.

2.1.2 Indikator Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Kautsar Riza Salma dan Mochammad Farid (2016) menyatakan bahwa indikator untuk dapat menerapkan akuntansi pertanggungjawaban adalah dengan syarat yang dapat diterapkan sebagai berikut:

1. Struktur organisasi (*organization structure*)

Dalam akuntansi pertanggungjawaban harus menggambarkan aliran tanggung jawab, wewenang dan posisi yang jelas untuk setiap tingkat manajemen. Selain itu, struktur organisasi harus menggambarkan pembagian tugas dengan jelas. Dengan adanya struktur organisasi, organisasi disusun sedemikian rupa sehingga wewenang dan tanggung jawab setiap bagian menjadi jelas.

2. Anggaran (*budget*)

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 penilaian kinerjanya. Peran serta secara aktif semua level manajer dalam menyusun anggaran atau lebih dikenal dengan istilah partisipative budgeting merupakan salah satu syarat dapat diterapkan akuntansi pertanggungjawaban.

3. Sistem akuntansi (*accounting system*)

Biaya yang terjadi di akumulasikan untuk tiap tingkatan manajer dan diberi kode (*coding*) sesuai dengan tingkatan manajemen dalam struktur organisasi. Setiap tingkatan manajemen merupakan pusat biaya (*cost center*) dan bertanggungjawab terhadap biaya yang terjadi didalamnya dan adanya pemisahan antara biaya terkendali dan tidak terkendali seperti uraian sebelumnya. Kode perkiraan atau rekening (*account*) diperlukan untuk mengklasifikasikan rekening neraca maupun laba rugi.

4. Sistem pelaporan biaya (*cost reporting system*)

Laporan pertanggungjawaban disajikan secara berkala setiap bulan oleh bagian akuntansi biaya pada setiap pusat biaya. Setiap awal bulan dibuat rekapitulasi biaya didasarkan atau total biaya bulan lalu yang tercantum dalam kartu biaya (*cost sheet*). Selanjutnya, laporan pertanggungjawaban biaya dibuat atas dasar rekapitulasi biaya tersebut. Konten laporan akuntansi pertanggungjawaban disesuaikan dengan kebutuhan tingkatan manajemen yang akan menerimanya.

Dengan memenuhi indikator tersebut, perusahaan dapat menerapkan akuntansi pertanggungjawaban secara efektif dan efisien.

2.1.3 Hubungan Pusat Pertanggungjawaban dengan Struktur Organisasi

Menurut Lasmaria Simanjuntak (2020) Sistem akuntansi pertanggungjawaban dirancang berdasarkan struktur organisasi perusahaan. Penyusunan struktur organisasi pada pendekatan yang digunakan perusahaan dalam

mengelompokkan aktivitas. Aktivitas organisasi dapat dikelompokkan berdasarkan fungsi, produk, dan geografis.

Pendekatan produk mengelompokkan aktivitas perusahaan berdasarkan produk atau kelompok produk yang dihasilkan perusahaan. Dalam pendekatan ini, tanggung jawab fungsional digabungkan menurut produk atau kelompok produk dan tanggung jawab ditentukan atas dasar pokok. Manfaat pendekatan produk adalah koordinasi yang lebih efektif terhadap semua aktivitas yang terkait dengan produk atau kelompok produk tertentu,

Pendekatan geografis disebut juga sebagai pendekatan regional. Pendekatan ini mengelompokkan aktivitas dan menentukan tanggung jawab berdasarkan wilayah geografis. Tanggung jawab manajer mencakup semua fungsi dan produk dalam wilayah geografis tertentu. Manfaat utama pengelompokkan ini terletak pada koordinasi yang lebih baik dari semua aktivitas dalam wilayah geografis tertentu. Menurut Baldrice Siregar (2013: 173) menyatakan bahwa pandangan tradisional berpandangan bahwa perusahaan yang ingin memiliki sistem akuntansi pertanggungjawaban yang efektif, maka pengorganisasian harus dilakukan dengan cara mendukung adanya pengendalian operasional. Apabila struktur organisasi perusahaan tidak memiliki karakteristik tersebut, sistem akuntansi pertanggungjawaban tidak dapat memperbaiki pengendalian. Berikut ini adalah karakteristik penting organisasi yang mendukung pengendalian operasional.

1. Tidak terjadi tumpang tindih dalam pembebanan tanggung jawab.
2. Setiap manajer memahami tanggung jawabnya dengan jelas.
3. Individu yang diberi tanggung jawab harus memiliki kewenangan yang memadai.

Menurut Supriyono dalam Arie (2015) terdapat 2 (dua) tipe struktur organisasi yang berkaitan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban, yaitu tipe organisasi fungsional dan tipe organisasi divisional (unit bisnis).

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.

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. 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. Direktur Fungsi Administrasi dan Umum Fungsi Produksi Fungsi Penjualan/Pemasaran.

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.

2.1.4 Prestasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin (2017:159) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Badriyah (2018:136) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dharma (2018:1) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien maka tergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawan dalam hal melaksanakan pekerjaannya dan mendukung kemauan para karyawannya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai oleh salah satu faktanya yaitu kualitas daripada karyawannya, dengan adanya kualitas yang baik dari pihak karyawan diharapkan pula tercapainya suatu tingkat prestasi kerja yang dapat mendorong terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Indikator yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Badriyah (2018:136) terdapat indikator yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
2. Kualitas kerja, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan hasil kerja.
3. Konsistensi, yaitu kehadiran yang mencerminkan tingkat keterlibatan dan dedikasi karyawan terhadap perkerjaannya.
4. Kerjasama, yaitu kerjasama dengan rekan kerja, kemampun melaksanakan perkerjaan dalam tim.
5. Sikap, yaitu perilaku karyawan terhadap perusahaan, atasan, atau teman kerja.

2.1.4.3 Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efisien dan efektif . Bagi para karyawan Penilaian Prestasi Kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kinerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan mereka di masa yang akan datang guna untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Suatu perusahaan tentunya memiliki visi dan misi. Namun terkadang muncul kendala yang membuat tidak tercapainya visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk mencegahnya maka pihak perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai hasil kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik lagi untuk masa yang akan datang. Berikut beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai penilaian prestasi kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:143) Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan . Mila Badriyah (2015:137) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting . Dengan penilaian prestasi pihakperusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari karyawannya.

2.1.4.4 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 Larasati (2018:206) metode penilaian prestasi kerja karyawan pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Metode Tradisional

Merupakan metode tertua dan paling sederhana, metode ini memiliki kelebihan dalam hal perlakuan terhadap prestasi kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur. Sedangkan kelemahannya yaitu prestasi kerja di masa lalu tidak dapat diubah tetapi hanya dapat mengevaluasi prestasi kerja di masa lalu. Yang termasuk kepada metode tradisional sebagai berikut:

a. *Rating Scale*

Metode ini bisa dilakukan oleh atasan atau supervisor untuk mengukur karakteristik terhadap tujuan kerjanya, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusi.

Adapun kelebihan dari metode ini adalah tidak mahal dalam penyusunannya dan administrasinya, penilai hanya memerlukan sedikit latihan, tidak memakan waktu, dan dapat diterapkan untuk jumlah karyawan yang banyak. Sedangkan kelemahannya adalah kesulitan dalam menentukan kriteria yang relevan dengan pelaksanaan kerja, hanya “*hallo effect*” (efek penilaian yang bersifat pribadi) dan masing-masing sifat yang dinilai dianggap sama dengan peranannya.

b. *Employee Comparation*

Metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2. Metode Modern

Metode ini memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja di masa mendatang. Yang termasuk metode modern adalah sebagai berikut:

a. *Assesemt Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukkan tim penilai khusus. Tim penilai khusus ini bisa dari dalam atau dari luar, maupun kombinasi dari luar dan dalam. Pembentukkan tim ini diharapkan penilaiannya lebih objektif dan indeks prestasi yang diperoleh sesuai dengan fakta atau kenyataan dari setiap individu karyawan yang dinilai. Metode ini diharapkan dapat memberikan kepuasan yang lebih baik bagi karyawan dan penetapan kebijaksanaan yang paling tepat dari perusahaan lain.

b. *Management by Objective* (MBO)

MBO adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai. Ciri-ciri MBO yaitu :

- 1) Adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara langsung, atasan bersama-sama dengan bawahan menentukan sasaran kriteria pekerjaannya.
- 2) Menekan pada masa sekarang dan masa yang akan datang.
- 3) Menekan pada hasil yang hendak dicapai.

2.1.4.5 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Melaksanakan penilaian prestasi kerja yang baik bukanlah hal mudah. Handoko (2014:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan. Faktor tersebut akan mempengaruhi penilaian prestasi kerja karyawan. Berbedanya lingkungan dan

bentuk organisasi serta kurangnya kemampuan dan motivasi penilaian dalam melaksanakan penilaian dapat mempengaruhi penilaian yang dilakukan hingga bisa mengakibatkan prasangka dalam penilaian, apalagi ukuran-ukuran yang digunakan bersifat kualitatif.

Menurut Sedarmayanti (2017:144) adanya berbagai asumsi penilai yang umum terjadi, asumsi tersebut diantaranya adalah:

1. *Hallo Effect*.

Hallo Effect terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengukuran prestasi kerja.

2. Kesalahan Kecenderungan Terpusat.

Banyak penilai tidak suka Menilai karyawan sebagai yang efektif/tidak efektif, dan sangat baik/buruk sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata.

3. Prasangka Terlalu Lunak dan Terlalu Keras.

Kesalahan terlalu lunak disebabkan kecenderungan penilai mudah memberi nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja karyawan.

4. Prasangka Pribadi.

Faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian.

5. Pengaruh Kesan Terakhir.

Bila menggunakan ukuran prestasi kerja subjektif, penilaian sangat dipengaruhi kegiatan karyawan paling akhir (*effect*).

2.1.5 Laporan Pertanggungjawaban dalam Penilaian Prestasi Kerja

Laporan pertanggungjawaban biaya adalah salah satu laporan internal untuk mengukur prestasi seseorang dalam melaksanakan tanggungjawabnya pada suatu pusat pertanggungjawaban selama periode tertentu. Menurut Abdullah (2018), laporan pertanggungjawaban biaya disajikan untuk memungkinkan setiap manajer melakukan pengelolaan biaya. Laporan ini berisi mengenai biaya-biaya yang dianggarkan, biaya yang sebenarnya terjadi atau realisasi dan selisihnya sehingga dapat diketahui terjadinya inefisiensi dan masalah dalam perusahaan. Dalam pengumpulan dan pelaporan biaya, tiap bidang pertanggungjawaban harus memisahkan biaya-biaya menjadi biaya terkendali dan biaya tidak terkendali.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>Nama Peneliti: Jelfi Benu Gasim Maryono.</p> <p>Tahun: 2018</p> <p>Judul Penelitian: Penerapan Sistem Akuntansi Pusat Pertanggungjawaban terhadap Penilaian Kinerja Pusat Biaya pada Rumah Sakit Umum Atambua.</p> <p>Universitas Muhammadiyah Kupang</p>	<p>Variabel Independen : Penerapan Sistem Akuntansi Pusat Pertanggungjawaban</p> <p>Variabel Dependen : Penilaian Kinerja Pusat Biaya</p>	<p>1) Struktur organisasi rumah sakit terhadap penilaian kinerja pusat biaya dan pendapatan.</p> <p>2) Penggunaan anggaran sebagai tolak ukur kinerja.</p> <p>3) Penilaian kinerja berdasarkan perbandingan anggaran dengan realisasi sesungguhnya.</p>	<p>Metode pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan observasi</p>	<p>RSUD Mgr. Gabriel Manek, SVD Atambua menerapkan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian biaya dan pendapatan yang Terdapat empat elemen inti yaitu:</p> <p>1). Penetapan tanggungjawab dimulai dari penunjukan dari manajemen rumah sakit yang melalui SK Direktur utama yang menentukan struktur organisasi rumah sakit terhadap penilaian kinerja pusat biaya dan pendapatan. Kemudian tanggungjawab Direktur tersebut dioperasikan oleh Direktur yang menentukan personil dan tolak ukur kinerja</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>karyawan. Hal tersebut dimungkinkan karena rumah sakit umum Atambua menggunakan sistem akuntansi pertanggungja waban berdasarkan fungsional, dimana rumah sakit umum Atambua yang dikepalai oleh seorang direktur;</p> <p>2). Penetapan ukuran kinerja yang digunakan rumah sakit umum atambua yaitu dengan menggunakan anggaran sebagai tolak ukur. Penetapan ukuran kinerja dilakukan dengan memproyeksi anggaran yang berlaku untuk tahun berjalan atau yang akan datang berdasarkan hasil prognosa atau pencapaian tahun lalu. Setiap tahun rumah sakit</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>umum atambua membuat RKAP yang menjadi dasar bagi penentuan ukuran kinerja; 3). Penilaian kinerja Rumah Sakit Umum Atambua diukur dengan membandingkan anggaran dengan realisasi sesungguhnya. Jika realisasi lebih rendah dari anggaran maka kinerja rumah sakit dikatakan rendah sedangkan jika realisasi melebihi anggaran maka dapat dikatakan bahwa kinerja dikatakan memuaskan.</p>
2.	<p>Nama Peneliti: Irma, Norita, Astrid</p> <p>Tahun: 2018</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.</p>	<p>Variabel Independen: Akuntansi Pertanggungjawaban</p> <p>Variabel Dependen: Prestasi Kerja</p>	<p>1) Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban 2) Absensi karyawan</p>	<p>Metode survei dengan mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner dan melakukan uji validitas.</p>	<p>Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja berdasarkan PT. PLN (Persero) Area Jember yaitu kinerja karyawan yang terlihat</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	PLN Area Jember.				menurun, mengenai tingkat absensi ketidakhadiran karyawan dibulan Januari-Februari yaitu 2 karyawan, dibulan Maret-Mei yaitu 3 karyawan, dibulan Juni-September yaitu 4 karyawan, dan dibulan Oktober-Desember yaitu 5 karyawan. Tingkat absensi ketidakhadiran karyawan semakinmeningkat, disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu yang dilakukan atasanmaupun dorongan dari sesama rekan kerja, sikap bersantai santai saat kelangsungan kerja, tidak memanfaatkan waktu dengan baik saat
3.	Nama Peneliti: Sholihah	Variabel Independen:	1)Struktur Organisasi	Penelitian ini	Penelitian ini sejalan dengan

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Tahun: 2018</p> <p>Judul Penelitian: Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik</p>	<p>Akuntansi Pertanggungjawaban</p> <p>Variabel Dependen: Prestasi Kerja</p>	<p>2) Anggaran Sistem akuntansi</p> <p>3) Pelaporan biaya</p> <p>4) Kualitas, Kuantitas kerja.</p>	<p>menggunakan pendekatan kuantitatif dengan prosedur – prosedur statistik.</p>	<p>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 ($4,53 > 1,99$) dan signifikan sebesar 0,00. 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</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					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.
4.	<p>Nama Peneliti: Wiwik Pratiwi Andari.</p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Judul penelitian: Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen,</p>	<p>Variabel Independen : Akuntansi Pusat Pertanggungjawaban, Komitmen, Organisasi dan Partisipasi</p> <p>Variabel Dependen :</p>	<p>1) Penilaian Kinerja Manjerial</p> <p>2) Laporan Pertanggung jawaban</p>	<p>Metode survei dengan mengumpulkan data dengan membagikan kuesioner. Teknik analisis</p>	<p>Akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Organisasi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta.</p> <p>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I</p>	Kinerja Manajerial		data melalui uji validitas, realibilitas, asumsi klasik, multikolinieritas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda.	simultan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan partisipasi anggaran maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.
5.	<p>Nama Peneliti: Agusty Dwi Anggriawan.</p> <p>Tahun: 2019</p> <p>Judul penelitian: Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Prestasi Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Mataram Agung)</p>	<p>Variabel Independen: Akuntansi Pertanggungjawaban</p> <p>Variabel Dependen: Prestasi Kinerja</p>	<p>1) Struktur Organisasi</p> <p>2) Jumlah karyawan</p> <p>3) Absensi Karyawan.</p>	Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan persamaan regresi linier berganda.	<p>Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja di PT. Mataram Agung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis T. hitung variabel akuntansi pertanggungjawaban lebih besar dari pada T. tabel dan tingkat signifikansi 0,00 yang artinya nilai</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					ini lebih kecil dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini adalah H1 diterima karena variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
6.	<p>Nama Peneliti: Fani Zahira.</p> <p>Tahun: 2021</p> <p>Judul penelitian: Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen dan Motivasi terhadap penilaian Kerja Karyawan (studi kasus PTPN III Medan)</p>	<p>Variabel Independen: Sistem Akuntansi Pertanggungjawaban, Pengendalian Manajemen, Motivasi.</p> <p>Variabel Dependen: Penilaian Kerja.</p>	<p>1) Metode pengukuran kinerja</p> <p>2) Tingkat kepuasan kerja</p> <p>3) Hubungan antara hasil kerja dengan tujuan organisasi.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebar kepada karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Medan (Kantor Direksi) yang bertindak sebagai kepala bagian, kepala sub</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap penilaian prestasi kerja karyawan. 2. Pengendalian manajemen berpengaruh terhadap penilaian prestasi kinerja karyawan 3. Motivasi berpengaruh terhadap

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				bagian, dan staf. Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini 50 responden	penilaian prestasi kerja karyawan 4. System akuntansi pertanggungjawaban, pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan
7.	<p>Nama Peneliti: Yana Aida Fitriyah Hilda.</p> <p>Tahun: 2021</p> <p>Judul Penelitian: Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Perilaku Biaya pada PT WII.</p> <p>Universitas Gadjah Mada</p>	<p>Variabel Independen : Penerapan Sistem Akuntansi Pusat Pertanggungjawaban</p> <p>Variabel Dependen : Perilaku Biaya</p>	<p>1) Metode dan prinsip Akuntansi Pertanggungjawaban</p> <p>2) Pengelolaan Biaya Perusahaan</p>	Metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.	<p>1) Berdasarkan unsur-unsur akuntansi pertanggungjawaban, PT WII telah menerapkan dengan cukup baik unsur-unsur akuntansi pertanggungjawaban sedangkan berdasarkan syarat-syarat akuntansi pertanggungjawaban, PT WII belum memadai dalam memenuhi syarat-syarat akuntansi pertanggungjawaban pada pemisahan antara biaya terkendali dan tidak terkendali serta</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>penyusunan sistem kode rekening yang belum tepat. Hubungan antara akuntansi pertanggungja waban dengan pengendalian biaya dapat dilihat dari anggaran biaya perusahaan. Anggaran dan realisasi biaya PT WII tahun 2019 masih terdapat 2 bulan yang menunjukkan biaya sesungguhnya perusahaan melebihi anggaran atau biaya standar perusahaan. Hal tersebut menunjukkan penerapan akuntansi pertanggungja waban yang belum memenuhi beberapa persyaratan berdampak pada pengendalian biaya pada PT WII yang masih belum efisien.</p> <p>2) Hambatan PT WII dalam menerapkan</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					<p>setiap unsur akuntansi pertanggung-jawabannya kaitannya dengan pengendalian biaya terletak pada tidak adanya batasan skor dalam standar kinerja secara nonfinansial sehingga perusahaan kesulitan dalam menentukan range keberhasilan karyawan beserta manajer. Selain itu, tidak adanya tindak lanjut berupa rekomendasi terkait penyimpangan biaya yang pernah terjadi sehingga di bulan berikutnya masih terdapat penyimpangan biaya yang cukup besar.</p>
8.	<p>Nama Peneliti: Erika Sharon Syermi. Tahun: 2021 Judul Penelitian: Analisis</p>	<p>Variabel Independen : Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan anggaran</p>	<p>1) Pemanfaat informasi akuntansi pertanggung jawaban</p>	<p>Metode analisis deskriptif dengan pengumpulan data, keterangan</p>	<p>PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dengan Anggaran sebagai Alat Pengendalian Biaya pada PT PLN Persero Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara.</p> <p>Universitas Sam Ratulangi.</p>	<p>Variabel Dependen : Alat Pengendali Biaya</p>	<p>2) Penilaian kinerja pusat biaya 3) Laporan pertanggung jawaban</p>	<p>an dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian melalui wawancara dan dokumentasi. Serta menganalisis apakah syarat-syarat penerapan akuntansi pertanggungjawaban telah diterapkan dengan baik pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara.</p>	<p>telah menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban dengan baik dengan memenuhi seluruh syarat-syarat dan karakteristik akuntansi pertanggungjawaban. Dengan menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban yang baik membuat perusahaan dapat melaksanakan pengendalian biaya dengan efektif dan efisien.</p>
9.	<p>Nama Peneliti: Suryani Mulyadira. Tahun: 2021</p>	<p>Variabel Independen : Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban,</p>	<p>1) Pemanfaatan informasi akuntansi pertanggung jawaban</p>	<p>Metode pengumpulan data dengan kuesioner.</p>	<p>1) Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Judul Penelitian: Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial PT Pulau Sambu Grup	Kompetensi, Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	2) Penilaian kinerja manajerial 3) Laporan pertanggung jawaban		kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group. 2) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group. 3) Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT Pulau Sambu Group. 4) Penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group. 5) Kinerja manajerial dipengaruhi oleh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan atau

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.
10.	Nama Peneliti: Delsi Sriwahyuni. Tahun: 2021 Judul Penelitian: Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Jaya. Universitas Teuku Umar Meulaboh Aceh Barat.	Variabel Independen : Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	1) Struktur Organisasi 2) Penetapan ukuran kinerja 3) Pengukuran Kinerja	Metode pengumpulan data melalui Kuesioner dan dokumentasi. Sampelnya diambil dengan metode total sampling. Teknik analisis data dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi sederhana serta pengujian hipotesis.	Penerapan akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Kantor Dinas Pertanian Aceh Jaya.

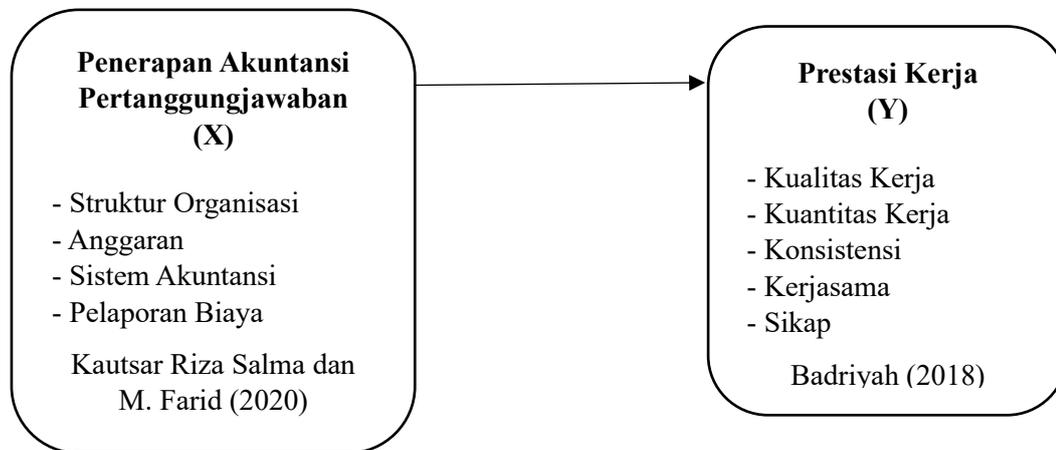
Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dalam hal konteks, metode, dan fokus variabel yang diteliti. Dalam penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Irma, Norita, dan Astrid (2018), fokusnya adalah pada penerapan akuntansi pertanggungjawaban di PT PLN Area Jember yang menilai pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan dengan indikator seperti informasi akuntansi pertanggungjawaban dan absensi karyawan. Di sisi lain, penelitian oleh Sholihah (2018) pada Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik menitikberatkan pada struktur

organisasi, anggaran, dan pelaporan biaya sebagai bagian dari akuntansi pertanggungjawaban yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja.

Sementara itu, skripsi ini berfokus pada pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja di PT Telkom Witel Bogor. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup struktur organisasi, anggaran, dan sistem akuntansi, yang dinilai dalam konteks berbeda dengan perusahaan yang juga berbeda.

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:



Sumber : tinjauan pustaka

Gambar 2.2 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, sistem akuntansi, dan sistem pelaporan biaya (Kautsar Riza Salma dan Mochammad Farid, 2016).

Dalam kerangka akuntansi pertanggungjawaban, informasi akuntansi menjadi kunci dalam merencanakan serta mengawasi kegiatan organisasi karena

informasi tersebut berkaitan dengan tanggung jawab individu manajerial di setiap tingkatan organisasi.

Manajer setiap pusat pertanggungjawaban harus memegang tanggung jawab penuh atas jalannya operasi dibawah perintahnya, dengan rutin memberikan laporan hasil kerja kepada pimpinan perusahaan. Proses pertanggungjawaban ini harus dilakukan secara obyektif karena berperan sebagai landasan kebijakan perusahaan di masa mendatang. Pelaporan ini juga berfungsi sebagai instrumen penilaian kinerja bagi manajer di tingkat bawah, dimana evaluasi dilakukan dengan membandingkan pencapaian aktual terhadap anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar evaluasi kinerja ini menjadi pendorong serta motivasi bagi para pelaksana untuk meraih tujuan perusahaan dengan lebih optimal.

Hasil analisis menunjukkan keterkaitan yang erat antara akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja. Dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang efektif dan komprehensif, penilaian kinerja manajer di setiap departemen bisa lebih terukur melalui perbandingan variance dengan anggaran yang telah ditetapkan. Hubungan yang ada antara akuntansi pertanggungjawaban dan prestasi kerja juga mengindikasikan bahwa variabel-variabel dalam akuntansi pertanggungjawaban, seperti struktur organisasi, anggaran biaya, penggolongan biaya, sistem akuntansi, dan sistem pelaporan biaya, memiliki keterkaitan dengan kinerja kerja. Laporan pertanggungjawaban juga memiliki peran yang signifikan dalam menilai prestasi kerja.

Dari hasil penelitian dari Irma Norita Astrid (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap prestasi kerja karyawan dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT PLN (Persero) Area Jember. Tingkat absensi ketidakhadiran karyawan semakin meningkat, disebabkan oleh beberapa permasalahan yaitu yang dilakukan atasan maupun dorongan dari sesama rekan kerja, sikap bersantai santai saat kelangsungan kerja, tidak memanfaatkan waktu dengan baik.

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

H : Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap prestasi kerja.