

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA I
REGIONAL 7 KEBUN KEDATON DESA WAY GALIH KEC. TANJUNG BINTANG
KAB. LAMPUNG SELATAN**

Mirna Puspita Rahayu¹, Any Eliza², Dinda Fali Rifan³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: mirnapuspita26@gmail.com¹, anyeliza@radenintan.ac.id²,
dinda.falirifan@radenintan.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini mengkaji tantangan yang dihadapi PT Perkebunan Nusantara I dalam meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan karena dapat menjadi ukuran keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Studi penelitian dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton Desa Way Galih Kec. Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang didapat dari hasil kuesioner, observasi dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 responden, pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling. Teknik analisis data menggunakan *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dan pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Akuntansi pertanggungjawaban yang baik akan membantu manajemen perusahaan untuk menilai kinerja dari setiap pusat pertanggungjawaban dalam rangka pengambilan keputusan dan mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Pemberian motivasi kerja sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap kinerjanya, karyawan yang telah diberikan motivasi kerja dengan baik, akan mempengaruhi optimalisasi kinerja yang sangat diharapkan akan terus meningkatkan kualitasnya sejalan dengan keinginan *leader* untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Akuntansi pertanggungjawaban yang baik serta pemberian dorongan yang sesuai untuk pemenuhan kebutuhan mampu meningkatkan kinerja manajerial di perusahaan.

Kata Kunci: Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja dan Kinerja Manajerial.

Abstract

This study examines the challenges faced by PT Perkebunan Nusantara I in improving managerial performance. Managerial performance is very important in the company because it can be a measure of the company's success. This study aims to identify the effect of accountability accounting and work motivation on managerial performance at PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton. The method used in this research is quantitative research with a survey approach. The research study was conducted at PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton, Way Galih Village, Tanjung Bintang District, South Lampung. The data source in this study is primary data obtained from the results of questionnaires, observations and interviews. The sample in this study amounted

to 40 respondents, sampling was done by purposive sampling. The data analysis technique used Statistical Product and Service Solutions (SPSS) and data processing was carried out using SPSS version 24. The results of this study indicate that responsibility accounting has a significant effect on managerial performance. Good accountability accounting will help company management to assess the performance of each responsibility center in order to make decisions and achieve overall company goals. Work Motivation has a significant effect on managerial performance. Providing work motivation greatly affects a person at work and has a big effect on his performance, employees who have been given good work motivation will affect the optimization of performance which is expected to continue to improve its quality in line with the leader's desire to achieve the company's vision and mission. Accountability accounting and work motivation together affect managerial performance. Good accountability accounting and providing appropriate encouragement to fulfill needs can improve managerial performance in the company.

Keywords: *Accountability Accounting, Work Motivation and Managerial Performance.*

A. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya jaman, organisasi sektor publik semakin dituntut untuk bekerja secara transparan dan akuntabel dengan mengedepankan nilai integritas dalam segala bidang, baik sumber daya manusia, pengelolaan keuangan, manajemen organisasi, maupun pelayanan pada masyarakat. Adanya tuntutan tersebut mengharuskan organisasi sektor publik terus berupaya untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja organisasi sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. (Trisnanda et al., 2022, p. 157) Perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuan tersebut perlu adanya perencanaan dan pengendalian yang baik. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut harus dicapai oleh semua pihak yang ada di dalam perusahaan. (Cahyani and Damayanthi, 2019, p. 270)

Persaingan dalam dunia usaha terus mengalami perkembangan, sehingga pemanfaatan mutu dan sumber daya harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sangat penting bagi perkembangan perusahaan tersebut. Perusahaan harus berusaha meningkatkan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki strategi agar dapat bertahan dalam persaingan jangka panjang, hal ini tidak lepas dari kinerja manajerial. (Mochammad Shalfa Mughni and Epi Fitriah, 2023, p. 2) Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan manajerial meliputi, antara lain, perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. (Deliani, 2021, p. 16)

Kinerja manajerial adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangkaian mencapai tujuan organisasi. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan orang lain yang berada didalam wewenang. Kinerja manajerial sangat dibutuhkan dalam suatu

perusahaan untuk keberlangsungan usaha perusahaan. Kinerja dapat tercapai apabila organisasi secara keseluruhan, atau para manajer unit bisnis secara bersama-sama telah mencapai tujuan yang ditetapkan dengan kinerja manajerial yang baik. (Sari and Herawati, 2023, p. 2) Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen. (Suryani et al., 2021, p. 12)

Untuk membantu pimpinan perusahaan dalam kegiatan produksinya dibutuhkan sebuah penerapan, salah satunya adalah akuntansi pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem pengendalian manajemen berdasarkan prinsip pendelegasian wewenang dan penugasan tanggung jawab dimana wewenang dan tanggung jawab didelegasikan kepada manajer pusat pertanggungjawaban. (Tanmay Biswas, 2017) Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem akuntansi yang dipergunakan untuk perencanaan, pengukuran, dan penilaian kinerja organisasi berdasarkan otoritas dan tanggung jawab para manajer. (Anjel et al., 2023, p. 124)

Akuntansi pertanggungjawaban memiliki hubungan yang erat dengan kinerja manajerial dari sisi pengawasan, keandalan, kejelasan, dan tanggung jawab dari keputusan yang dibuat oleh kepala bidang. (Suryani et al., 2021, p. 12) Melihat luas dan kompleksnya kegiatan operasional suatu perusahaan, tidak memungkinkan bagi seorang pemimpin untuk memantau secara langsung seluruh kegiatan perusahaan. Pemimpin perusahaan harus mengadakan pendelegasian wewenang serta tanggungjawab kepada seorang manajer. (Cahyani and Damayanthi, 2019, p. 270) Sehingga akuntansi pertanggungjawaban sangat penting karna dapat diandalkan seorang pimpinan perusahaan untuk bias mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaannya hingga tercapai tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. (Wahyudi et al., 2019, p. 35) Motivasi kerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Agustine and Sari, 2022, p. 79) Semakin tingginya

motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak pula dengan meningkatnya kinerja manajerial pada suatu perusahaan.

Perbedaan penelitian ini terdapat pada objek penelitian yaitu PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton. Perusahaan ini adalah bergerak dibidang agroindustri, yaitu mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditi karet. Unit Kedaton adalah salah satu Unit perkebunan yang terdapat di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kedaton terbagi menjadi dua wilayah yaitu Wilayah I Kedaton dan Wilayah II Trikora. PTPN I Regional 7 Kebun Kedaton terletak di Desa Way Galih, Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Provinsi Lampung. PTPN I Regional 7 Kebun Kedaton memiliki suatu tujuan yang tertera pada Visi, Misi dan Kebijakan di perusahaan, yang dijadikan motivasi bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Fenomena yang terjadi di PT Perkebunan Nusantara bahwa adanya beberapa tantangan yang dihadapi. Pada sektor karet, realisasi produksi berada pada angka 69,3% dari RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan), menunjukkan adanya tantangan dan kesenjangan yang perlu diatasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Hasil usaha PT. Perkebunan Nusantara mengalami rugi sebesar Rp 333,8 Miliar dari RKAP yang diproyeksikan mengalami laba sebesar Rp 139,7 Miliar. Penjualan konsolidasi tahun 2022 tercapai Rp 4.136 Miliar, menurun sebesar 10,05% di bawah realisasi tahun lalu. Perolehan ini di bawah RKAP sebesar Rp 5.046 Miliar atau 23,49%.(Sekertariat PTPN, 2024)

Hal tersebut disebabkan oleh faktor penurunan volume penjualan sebesar Rp 1,58 triliun sedangkan dari faktor harga jual di atas RKAP sebesar Rp 256 Miliar. Ini memberikan indikasi bahwa kita perlu meningkatkan kinerja dan mencari strategi pemulihan yang efektif. Oleh karena itu penerapan akuntansi pertanggungjawaban perlu di maksimalkan karena dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban akan menekankan pada hubungan antara fungsi manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.(Sekertariat PTPN, 2024)

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilakukan pada karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 kebun Kedaton faktor lain yang dapat menjadi penghambat kinerja adalah kurang nya motivasi kerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. (Harahap and Tirtayasa, 2020, p. 123) Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. (Agustine and Sari, 2022, p. 79)

Aktivitas perusahaan atau organisasi yang sedang berjalan akan selalu dihadapkan pada permasalahan yang menyangkut kinerja. Bagi organisasi kinerja merupakan salah satu faktor penentu yang sangat penting dalam organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang, sehingga hampir semua organisasi menggunakan kinerja untuk “mengukur kemampuan, keberhasilan kegagalan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. (Suryani et al., 2021, p. 12)

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton Desa Way Galih Kec. Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan).**

B. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Teori yang Digunakan

1. Teori Agensi

Teori agensi merupakan teori yang didalamnya mempunyai suatu hubungan agensi timbul ketika satu atau lebih pemilik atau manajemen puncak (*principals*) mempercayakan dananya dioperasikan oleh kepala bagian (*agent*) dalam bisnis (baik dibidang jasa, dagang, maupun manufaktur). Teori agensi ini menjelaskan tentang dua belah pihak atau lebih yang mengadakan kontrak bisnis, yang mana masing-masing akan memaksimalkan kekayaannya, oleh karena itu masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang sama, sehingga muncul konflik kepentingan. Menyatakan antara pihak manajemen puncak dengan para manajer divisi atau bagian terdapat kepentingan ekonomis yang berbeda. Karena perbedaan kepentingan pribadi ini masing-masing pihak terus berusaha memperbesar keuntungan bagi dirinya sendiri. (Jensen and Meckling, 1976)

2. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam teori kebutuhan Maslow, ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dari sudut motivasi, teori tersebut mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang benar-benar dipenuhi, sebuah kebutuhan yang pada dasarnya telah dipenuhi tidak lagi memotivasi.

Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi

besar. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. (Andjarwati, 2015, p. 48) Maslow menyatakan bahwa orang termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Teori Maslow telah memperoleh pengakuan secara luas, terutama diantara para manajer yang bekerja. Teori ini secara intuitif logis dan mudah dipahami. Namun sayangnya, riset tidak mengabsahkannya. Maslow tidak memberikan substansi yang empiris, dan beberapa studi yang berusaha membuktikannya tidak menemukan bukti pendukung untuk itu.” (Andjarwati, 2015, p. 47)

3. Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem akuntansi yang dipergunakan untuk perencanaan, pengukuran, dan penilaian kinerja organisasi berdasarkan otoritas dan tanggung jawab para manajer. Pendapatan, pengeluaran, laba, dan investasi dihimpun dan dilaporkan secara spesifik untuk tiap pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pusat-pusat pertanggungjawaban dan memudahkan atas pengendalian hasil dan biaya yang menjadi tanggung jawab manajer yang bersangkutan. (Anjel et al., 2023, p. 124).

Indicator Akuntansi Pertanggungjawaban menurut Mulyadi, Struktur Organisasi, Anggaran Biaya, Pelaporan Biaya dan Sistem Akuntansi.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan (Harahap and Tirtayasa, 2020, p. 124)

Indikator motivasi kerja menurut Maslow, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

5. Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan manajerial meliputi, antara lain, perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya

dan kesulitan. Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja” (Deliani, 2021, p. 16)

Kegiatan manajerial ini dilakukan oleh karyawan dengan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada karyawan yang lain, karyawan dengan posisi yang lebih tinggi ini memiliki peranan untuk melakukan perencanaan, koordinasi, pengaturan staf serta pengawasan terhadap karyawan dengan tingkatan jabatan dibawahnya. Pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton kegiatan manajerial dilakukan oleh karyawan dengan jabatan kepala bagian, kepala sub bagian dan kepala urusan.

Indicator kinerja manajerial meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, penataan staf, negosiasi dan perwakilan.

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Akuntansi Pertanggung jawaban Terhadap Kinerja Manajerial

Teori agensi, teori ini menjelaskan tentang dua belah pihak atau lebih yang mengadakan kontrak bisnis, yang mana masing-masing akan memaksimalkan kekayaannya, oleh karena itu masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang sama, sehingga muncul konflik kepentingan. Karena perbedaan kepentingan pribadi ini masing-masing pihak terus berusaha memperbesar keuntungan bagi dirinya sendiri.

Pihak manajemen puncak ingin hasil kerja yang maksimal agar bisa memberikan laba yang sangat besar bagi perusahaan. Sedangkan pihak manajer menginginkan kepentingan mereka bisa diakomodir dengan memberikan kompensasi, bonus dan insentif. Karena keinginan untuk mencapai kepentingan pribadi, terkadang tanggungjawab yang diberikan tidak dilaksanakan dengan efektif atau terabaikan. Oleh karena itu akuntansi pertanggungjawaban perlu di maksimalkan karena menekankan pada hubungan antara manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

Akuntansi pertanggungjawaban mendorong para individu, terutama para manajer untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Penyusunan anggaran dalam akuntansi pertanggungjawaban adalah berdasarkan pusat-pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban melaporkan hasil evaluasi dan penilaian kinerja yang berguna bagi pimpinan dalam penyusunan rencana kerja periode mendatang, baik untuk masing-masing pusat pertanggungjawaban maupun untuk kepentingan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk pengaruh akuntansi pertanggungjawaban pada kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

H1 : Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Teori hierarki kebutuhan maslow, teori dasar yang menjelaskan kebutuhan-kebutuhan manusia, teori ini dapat melihat dimana posisi karyawan tersebut berada, sehingga nantinya dapat diberikan bentuk motivasi yang tepat untuk masing-masing karyawan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Abraham Maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Oleh karena itu pemberian motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang maksimal dari setiap pekerja.

Motivasi merupakan gerak hati (jiwa) maupun yang melatar belakangi manusia untuk bertindak atau berbuat sesuatu untuk mencapai keinginan atau tujuannya. Motivasi sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pimpinan karna dengan motivasi yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan dengan semangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Tujuan pemberian motivasi antara lain: Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan, Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, Meningkatkan kesejahteraan karyawan, Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk pengaruh motivasi kerja pada kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.

3. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Teori agensi menekankan pada hubungan antara manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Teori

hierarki kebutuhan maslow meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sehingga pemberian motivasi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja yang maksimal dari setiap pekerja. Dengan perencanaan dan motivasi yang terealisasi dapat memaksimalkan kinerja setiap pekerja sehingga mendapatkan hasil yang baik dan target perusahaan dapat terpenuhi. Dengan demikian Keduanya sama-sama mempengaruhi kinerja manajerial

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja pada kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

H3: Akuntansi Pertanggungjawaban dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, yaitu prosedur dalam penelitian kuantitatif yang dimana survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan kuesioner, dokumentasi dan wawancara untuk memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu data primer dengan metode penelitian lapangan.. Sumber informasi didapat dari karyawan PT Perkebunan Nusantara 7 Kebun Kedaton.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 Kebun Kedaton Desa Way Galih yang berjumlah 249 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan/ kriteria tertentu.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada divisi/bagian yaitu divisi tata usaha, divisi personalia, bagian tanaman, bagian teknik dan bagian pengolahan. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan karakteristik sebagai berikut :

- a) Karyawan dengan jabatan kepala bagian, kepala sub bagian dan kepala urusan.
- b) Karyawan yang terlibat langsung dalam proses penyusunan anggaran, pusat pertanggungjawaban dan pengawasan.

Tabel 1.1 Data Sampel Penelitian PT Perkebunan Nusantara I Regional 7

No.	Devisi	Responden
1.	Keuangan	6
2.	SDM dan Umum	5
3.	Tanaman	26
4.	Pengolahan	2
5.	Teknik	1
Jumlah		40

Sumber: Data diolah 2024

Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Manajerial (Y).

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variable dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Akuntansi Pertanggungjawaban(X1) dan Motivasi Kerja (X2).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan peneliti secara langsung di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 kebun Kedaton Desa Way Galih. Pada 30 Oktober 2024 dengan jumlah responden 40 yaitu karyawan dengan jabatan kepala bagian, kepala sub bagian dan kepala urusan yang terlibat langsung dalam proses penyusunan anggaran, pusat pertanggungjawaban dan pengawasan.

1. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	34	85.0	85.0	85.0
	Perempuan	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan jumlah kelamin yaitu laki-laki berjumlah 34 orang dengan persentase 85% dan perempuan berjumlah 6 orang dengan persentase 15%.

2. Karakteristik Usia

Tabel 1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-35 tahun	2	5.0	5.0	5.0
	36-50 tahun	29	72.5	72.5	77.5
	> 50 tahun	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan usia didominasi responden dengan usia 36-50 tahun berjumlah 29 responden dengan persentase 72,5%.

3. Karakteristik Pendidikan

Tabel 1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	32	80.0	80.0	80.0
	D3	2	5.0	5.0	85.0
	S1	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui responden yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan pendidikan terakhir didominasi dengan pendidikan SLTA berjumlah 32 orang dengan persentase 80%.

4. Karakteristik Jabatan

Tabel 1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala bagian	9	22.5	22.5	22.5
	Kepala sub bagian	4	10.0	10.0	32.5
	Kepala urusan	27	67.5	67.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.5 diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan jabatan didominasi oleh responden yang berjabatan sebagai Kepala urusan yaitu terdiri dari 27 responden dengan persentase 67,5%.

Hasil Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini variabel yang di uji terdiri dari akuntansi pertanggungjawaban (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja manajerial (Y). Variabel-variabel tersebut di uji secara statistic deskriptif menggunakan SPSS yang akan menghasilkan nilai rata-rata, nilai minimum dan maksimum serta standar deviasi.

Tabel 1.6 Uji Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi Pertanggungjawaban	40	40	100	86.13	11.770
Motivasi Kerja	40	34	60	51.00	7.466
Kinerja Manajerial	40	22	40	34.60	5.795
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dijelaskan hasil uji statistik deskriptif sebagai berikut:

- Variabel akuntansi pertanggungjawaban (X1) mempunyai nilai minimum 40, nilai maksimum 100 dan nilai rata-rata berjumlah 86,13 dengan standar deviasi 11,770.
- Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai nilai minimum 34, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata berjumlah 51,00 dengan standar deviasi 7,466.
- Variabel kinerja manajerial (Y) mempunyai nilai minimum 22, nilai maksimum 40 dan nilai rata-rata berjumlah 34,60 dengan standar deviasi 5,795.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan valid atau tidaknya kuesioner yang akan digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian valid atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui item pernyataan valid yaitu dengan melihat nilai pearson correlation. Apabila item pernyataan mempunyai r hitung $>$ dari tabel r maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini terdapat jumlah sampel (n) = 40 responden dan besarnya df dapat dihitung $40-2 = 38$ dengan $df = 38$ dan $\alpha = 0,05$ didapat tabel $r = 0,3120$. Jadi, item pernyataan dikatakan valid jika mempunyai r hitung lebih besar dari 0,3120. Adapun hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Keterangan
1	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	$>$	Valid
2	Motivasi Kerja (X2)	$>$	Valid
3	Kinerja Manajerial (Y)	$>$	Valid

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari setiap variabel akuntansi pertanggungjawaban (X1), motivasi kerja (X2) dan kinerja manajerial (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari pada r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat diartikan sebagai alat pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan metode Alpha Cronbach yaitu suatu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Akuntansi Pertanggungjawaban	0,954	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,928	Reliabel
3	Kinerja manajerial	0,948	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.8 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai minimal Cronbach's Alpha yaitu 0,60. Pada uji reliabilitas hasil variabel Akuntansi Pertanggungjawaban memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,954 variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,928 dan variabel Kinerja Manajerial memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,948.

3. Uji Prasarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengukur apakah data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak normal, sehingga pemilihan variabel dapat dilakukan dengan tepat. Uji normalitas mensyaratkan variabel bebas dan variabel terikat harus terdistribusi

secara normal. Pengambilan keputusan uji normalitas ini dilakukan dengan uji Kolmogorov smirnov. Data pada penelitian ini didasarkan pada signifikansinya $> 0,05$ maka variabel dikatakan berdistribusi normal sedangkan jika signifikansinya $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil dari uji normalitas data pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.9 Uji Normalitas Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.95439408
Most Extreme Differences	Absolute	0.117
	Positive	0.067
	Negative	-0.117
Test Statistic		0.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.183 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 24 2024

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi kolmogorov Smirnov memperlihatkan nilai Asymp Sig sebesar 0,183 lebih besar dari pada 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas) atau tidak. Dalam model regresi yang baik, adalah yang tidak terjadi multikolinearitas. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinearitas;
- 2) Jika nilai Tolerance $< 0,10$ dan VIF $> 10,00$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 1.10 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Akuntansi	0.679	1.472
	Pertanggungjawaban		
	Motivasi Kerja	0.679	1.472
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial			

Sumber: Output SPSS 24 2024

Berdasar tabel 1.10 menunjukkan variabel akuntansi pertanggungjawaban mendapat nilai tolerance $0,679 > 0,10$ dan nilai VIF $1,472 < 10,00$ sehingga gejala multikolonieritas tidak terjadi. Variabel motivasi kerja mendapatkan nilai tolerance $0,679 > 0,10$ dan nilai VIF $1,472 < 10,00$ sehingga gejala multikolonieritas tidak terjadi. Variabel independen dalam penelitian ini disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Untuk menguji adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1.11 Uji Heteroskedastitas- Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.137	1.501		2.090	0.044
Akuntansi Pertanggungjawaban	0.009	0.019	0.092	0.476	0.637
Motivasi Kerja	-0.047	0.030	-0.297	-1.542	0.132

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.11 menunjukkan bahwa signifikansi dari variabel akuntansi pertanggungjawaban $0,637 > 0,05$, variabel motivasi kerja $0,132 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dipergunakan guna mengetahui keterkaitan antar variabel terikat dengan variabel tidak terikat. Uji regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis-hipotesis pada penelitian yaitu H1, H2, dan H3. Berikut ini hasil dari uji regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1.12 Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-5.963	2.593
Akuntansi Pertanggungjawaban	0.094	0.033
Motivasi Kerja	0.636	0.052
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial		

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.12 hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,963 + 0,094X_1 + 0,636X_2$$

Dengan konstanta sebesar -5,898, koefisien akuntansi pertanggungjawaban 0,094 dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,636.

Persamaan regresi di atas bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = -5,963

Nilai konstanta sebesar -5,963 menunjukkan bahwa, jika akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja konstan atau nol maka kinerja manajerial sebesar -5,963.

2. Koefisien akuntansi pertanggungjawaban = 0,094

Nilai regresi variabel akuntansi pertanggungjawaban (X_1) bernilai positif 0,094, diartikan bahwa jika variabel akuntansi pertanggungjawaban (X_1) meningkat maka variabel kinerja manajerial (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,094.

3. Koefisien motivasi kerja = 0,636

Nilai regresi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai positif 0,636, diartikan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat maka variabel kinerja manajerial (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,636.

b. Uji Statistik T

Tabel 1.13 Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.963	2.593		-2.299	0.027
	Akuntansi Pertanggungjawaban	0.094	0.033	0.191	2.845	0.007
	Motivasi Kerja	0.636	0.052	0.820	12.184	0.000
	a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial					

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.13 terdapat jumlah sampel (n) = 40 responden dan nilai $T_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1) = t(0,05/2 : 40-2-1) = t(0,025:37) = 2,026$. Variabel dikatakan berpengaruh jika nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} , sehingga hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

1. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1) adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $2,845 > T_{tabel} 2,026$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan akuntansi pertanggungjawaban (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y).
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T_{hitung} sebesar $12,184 > T_{tabel} 2,026$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja manajerial (Y).

c. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 1.14 Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1160.633	2	580.317	144.138	0.000 ^b
	Residual	148.967	37	4.026		
	Total	1309.600	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Akuntansi Pertanggungjawaban						

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.14 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 144.138 berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel yaitu yang diperoleh dari $F \text{ tabel} = F(k : n-k) = F(2: 40-2) = F(2:38)$ yaitu 3,24. Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung yang diperoleh adalah 144.138, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,245. Maka dapat diketahui nilai F hitung $144.138 > F \text{ tabel } 3,24$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat di pakai untuk variabel kinerja manajerial. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja secara bersama sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.941 ^a	0.886	0.880	2.007
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Akuntansi Pertanggungjawaban				

Sumber: Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel 1.15 menunjukkan bahwa model summary yang diperoleh dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,880, memiliki arti bahwasannya akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial sebesar 88%. Lalu untuk sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 kebun kedaton. Berikut ini pembahasan hasil penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawab Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data yang sudah dilaksanakan, terbukti bahwa akuntansi pertanggungjawaban mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi (Sig) variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) adalah sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,845 > T \text{ tabel } 2,026$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Artinya ada pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) terhadap Kinerja Manajerial (Y).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hal ini didukung oleh pernyataan kepala bagian dari PT Perkebunan Nusantara I Regional 7. "Akuntansi pertanggungjawaban yang baik akan membantu manajer dalam pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan." (Wawancara, 2024)

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang baik akan membantu manajemen perusahaan untuk menilai kinerja dari setiap pusat pertanggungjawaban dalam rangka pengambilan keputusan dan mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh. Hasil evaluasi kerja tersebut akan digunakan oleh manajemen perusahaan untuk pengambilan keputusan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori agensi yang menjelaskan tentang hubungan dua belah pihak atau lebih yang mengadakan kontrak bisnis, pemilik atau manajemen puncak sebagai (principal) dan kepala bagian sebagai (agent). Hubungan kontak yang terbentuk diantara keduanya berfokus pada kepala bagian yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi. Teori agensi memberikan peranan penting bagi akuntansi terutama dalam pelaporan pertanggungjawaban yang digunakan sebagai pertimbangan pada saat pengambilan sebuah keputusan serta sangat dibutuhkan dalam penilaian kinerja manajerial.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data yang sudah dilaksanakan, terbukti bahwa nilai signifikansi (Sig) variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $12,184 > t_{tabel} 2,026$ maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Artinya ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Manajerial (Y).

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hal ini didukung oleh pernyataan manajer unit dari PT Perkebunan Nusantara I Regional 7, "Motivasi kerja itu sangat dibutuhkan sekali, diperusahaan ini karyawan cenderung membutuhkan motivasi dalam bekerja, karena dengan adanya motivasi ini dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan." (Wawancara, 2024)

Hasil dari wawancara menunjukkan motivasi kerja yang diberikan oleh seorang *leader* sangat berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hal ini sangat mempengaruhi seseorang dalam bekerja dan berpengaruh besar terhadap kinerjanya, sehingga akan menghasilkan kinerja yang sangat baik di PT Perkebunan Nusantara. Karyawan yang telah diberikan

motivasi kerja dengan baik, akan mempengaruhi optimalisasi kinerja yang sangat diharapkan akan terus meningkatkan kualitasnya sejalan dengan keinginan *leader* untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan maslow yang menjelaskan tentang hubungan pemenuhan kebutuhan dengan motivasi kerja sebagai dorongan, dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna mencapai tujuan tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun psikologis. Teori ini melihat dimana posisi karyawan tersebut berada, sehingga nantinya dapat diberikan bentuk motivasi yang tepat untuk masing-masing karyawan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kinerjanya. Diyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar untuk peningkatan kinerjanya.

3. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan analisis data yang sudah dilaksanakan, terbukti bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung yang diperoleh adalah 144.138, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,245. Maka dapat diketahui nilai F hitung $144.138 > F \text{ tabel } 3,245$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja memberikan informasi yang dibutuhkan oleh para manager untuk mengoperasikan pertanggungjawaban mereka dengan demikian kinerja manajerial pada PT Perkebunan Nusantara semakin meningkat. Kemudian motivasi kerja juga memberikan atau penimbulan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori agensi dan teori hierarki kebutuhan maslow. Keduanya menekankan pada hubungan antara kepala bagian yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi, serta meyakini bahwa pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu yang termotivasi dan memiliki dorongan secara terus menerus yang memiliki potensi besar untuk

meningkatkan kinerja manajerial. Dengan perencanaan dan motivasi kerja yang terealisasi dapat memaksimalkan kinerja setiap pekerja sehingga mendapatkan hasil yang baik dan target perusahaan dapat terpenuhi.

4. Motivasi Kerja yang Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam

Dalam perspektif ekonomi islam motivasi kerja adalah kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi, baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Dilain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyarwan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Serta mencari keberuntungan di dunia maupun di akhirat, keberuntungan di sini artinya setelah manusia bekerja dan berusaha yang menentukan berhasil dan tidaknya adalah Allah Yang Maha Kuasa, sedangkan hasil pekerjaan orang kafir hanya dapat dinikmati di dunia saja.

Motivasi juga sering ditafsirkan sebagai suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan guna mencapai tujuan tertentu dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan baik fisik maupun psikologis. Motivasi ini merupakan sisi penting kehidupan manusia yang mengakomodasikan kebutuhan fisik, memenuhi atau menggantikan setiap kekurangan, dan meluruskan kegoncangan atau ketidakseimbangan.

Sebagian ayat Al-quran menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan perut dan perasaan takut kepada Allah SWT. dalam kehidupan seorang muslim bekerja selain untuk beribadah juga bertujuan untuk dapat memenuhi berbagai kebutuhannya, baik lahir maupun batin agar dapat mempertahankan untuk hidup.

Allah SWT. berfirman dalam Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155 :

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ
وَالْأَنْفُسِ وَالْثَّمَرَاتِ ۚ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar.”

Allah akan menguji kaum Muslimin dengan berbagai ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan (bahan makanan). Dengan ujian ini, kaum Muslimin menjadi umat yang kuat mentalnya, kukuh keyakinannya, tabah jiwanya, dan tahan menghadapi ujian

dan cobaan. Mereka akan mendapat predikat sabar, dan merekalah orang-orang yang mendapat kabar gembira dari Allah.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja islam berpengaruh terhadap kinerja, hal ini didukung oleh pernyataan salah satu karyawan dari PT Perkebunan Nusantara I Regional 7, “Saya sebagai muslim selalu termotivasi dan terdorong untuk selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan ajaran agama saya mba, harus halal dan sesuai dengan ketentuan.”(Wawancara, 2024)

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terdapat keterkaitan dengan potongan ayat diatas yang menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan dan perasaan takut kepada Allah SWT. Karyawan yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya senantiasa akan melakukan usaha atau kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Terpenuhiya semua kebutuhan Dari karyawan tersebut akan semakin membuat ia merasa bersemangat dengan menjalankan semua pekerjaannya dengan sabar dan penuh dengan rasa syukur.

Setiap karyawan harus senantiasa bersungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu karna perasaan takut kepada Allah SWT. Tetap berada dalam kebenaran dan menjauhi setiap larangannya, karna setiap perbuatan yang kita perbuat akan dimintai pertanggungjawabannya. Dengan demikian setiap karyawan yang mengemban tanggungjawaban harus bermotivasi untuk terus tetap berada di jalan kebenaran serta menjauhi segala larangan yang akan menyusahkan mereka dikemudian hari.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 kebun Kedaton Desa Way Galih Kec. Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan” dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Nilai regresi variabel bernilai positif, yang memiliki arti bahwa jika variabel akuntansi pertanggungjawaban meningkat maka variabel kinerja manajerial akan mengalami kenaikan. Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan kualitas kinerja manajerial sejalan dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban, sehingga semakin baik pertanggungjawaban manajer maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Nilai regresi variabel bernilai positif, yang memiliki arti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja manajerial akan mengalami kenaikan. Hal ini memiliki makna bahwa motivasi juga memberikan peranan penting untuk kinerja manajerial dimana semakin baik pemberian motivasi kerja terhadap karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja manajerial-nya.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja manajerial. Hal ini memiliki makna bahwa kedua variabel secara bersama-sama berperan dalam meningkatkan kinerja manajerial.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam Islam memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja, semakin tinggi tingkat pemberian dorongan motivasi kerja akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 155 yang menunjukkan pentingnya motivasi memenuhi kebutuhan dan perasaan takut kepada Allah SWT. Pemenuhan kebutuhan individu karyawan akan menjadi dorongan untuk terus meningkatkan prestasi kerja atau kinerjanya. Pengamalan surat Al-Baqarah ayat 155 ini sudah terjadi di PT Perkebunan Nusantara I Regional 7, yang menjadi dorongan dan motivasi untuk karyawan dalam memenuhi segala kebutuhan dengan ketentuan Allah SWT. sebagai dasar bagi mereka.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti, penulis hendak memberikan beberapa saran untuk PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 kebun Kedaton Desa Way Galih Kec. Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan dan juga untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini agar menjadi lebih sempurna. Saran – saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:
2. Bagi PT Perkebunan Nusantara I Regional 7 kebun Kedaton Desa Way Galih Kec. Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan diharapkan untuk terus meningkatkan sistem pelaporan pertanggungjawaban serta pemberian motivasi kerja kepada para karyawan secara terus menerus guna tercapainya target maksimal yang diharapkan.
3. Bagi akademisi diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dalam pembelajaran maupun untuk penelitian selanjutnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih mendalam mengenai akuntansi pertanggungjawaban dan motivasi kerja dengan variabel tambahan

yang mendukung kinerja manajerial, dengan metode analisis yang berbeda, populasi dan sampel berbeda, serta lokasi penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, R., & Sari, D. (2022). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Manajerial Pada Hotelreddoorz Di Kota Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi*, 1(3).
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/Jmm17.V2i01.422>
- Anjel, A., Rodiah, S., & Ramashar, W. (2023). Peran Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada Pt Propan Raya. *Jurnal Akuntansi Aktiva*, 4(2), 122–130. <https://doi.org/10.24127/Akuntansi.V4i2.4833>
- Cahyani, K. N., & Damayanthi, I. G. A. E. (2019). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi*, 270. <https://doi.org/10.24843/Eja.2019.V28.I01.P11>
- Deliani, R. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Bank Nagari Wilayah Padang). *Pareso Jurnal*, 3(1).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i1.4866>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs And Ownership Structure. *Journal Of Financial Economics*, 3(4).
- Mochammad Shalfa Mughni & Epi Fitriah. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(1), 49–56. <https://doi.org/10.29313/Jra.V3i1.1785>
- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Konverensi Ilmiah Akuntansi X*, 1–19.
- Tanmay Biswas. (2017). Responsibility Accounting: A Review Of Related Literature. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Development*.
- Trisnanda, N. R., Masitoh, E., & Siddi, P. (2022). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja

Manajerial. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 157–167.

<https://doi.org/10.36987/Ecobi.V9i1.2419>

Wahyudi, W. D., Tupti, Z., & Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V2i1.3363>