



PENGARUH DESENTRALISASI DAN SISTEM AKUNTANSI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PATRIA ANUGRAH SENTOSA DI JAMBI

Utra Yani ¹ Dr Elyanti Rosmanidar, S.E.,M.S,² Eri Nofriza, SST.,ME ³

¹Mahasiswa UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

²Dosen UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

³Dosen UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

email : utrayanii122@gmail.com

Abstract

This thesis aims to reveal the Effect of Decentralization and Management Accounting Systems on the performance of employees of PT. Patria Anugrah Sentosa in Jambi. This thesis uses a quantitative approach using multiple regression statistical analysis methods partially and simultaneously with a sample of 64 employees. The research conducted obtained the following results and conclusions: Partially decentralization (X1) has an effect on employee performance (Y) because some employees have the authority to determine products according to market needs and employees can make decisions in accordance with the approval of other departments. In addition, the authority given to employees determines sales prices and fulfills company needs based on company policy; Partially the independent variable management accounting (X2) has an effect on employee performance (Y) because the company has operational and financial data and has the required information about possible future events. In addition, management accounting also provides reports based on a systematic basis, for example daily reports, weekly reports, so that companies have information about the impact of events over a certain period of time. Simultaneously (F test) shows that F count (39.128) > F table (3.15) and significant value (0.000) < α (0.05), then Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that Decentralization (X1) and Management accounting (X2) jointly or simultaneously affect the performance of employees at PT. Patria Anugrah Sentosa in Jambi because the quality of employee work is in accordance with the work needs of the company and meets company standards. Employees also carry out work according to the time set by the company and the work carried out by employees is appropriate and always runs effectively. In addition, employees do their work independently and always try their best so that it can benefit the company because employees work in accordance with company operational standards.

Keywords: Decentralization, Management Accounting System, Employee Performance

Abstrak

Skripsi ini bertujuan untuk mengungkap Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap kinerja karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi. Skripsi ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode analisis statistik regresi berganda secara parsial dan secara simultan dengan sampel berjumlah 64 karyawan. Penelitian yang dilakukan diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial Desentralisasi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan sebagian karyawan mengemban kewenangan dalam menetapkan produk sesuai dengan kebutuhan pasar dan karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain. Selain itu juga wewenang yang diberikan kepada karyawan membuat penentuan harga penjualan dan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang berdasarkan kebijakan perusahaan; Secara parsial variabel independen Akuntansi manajemen (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan perusahaan memiliki data operasional dan finansial serta memiliki informasi yang dibutuhkan tentang kemungkinan kejadian dimasa yang akan datang. Selain itu juga akuntansi manajemen menyediakan laporan berdasarkan pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan, sehingga perusahaan memiliki informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu. Secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa F hitung (39.128) > F tabel (3,15) dan nilai signifikan (0.000) < α (0.05), maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa Desentralisasi (X₁) dan Akuntansi manajemen (X₂) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap

Received Maret 10, 2022; Revised Mei 2, 2021; Accepted April 07, 2022

kinerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi dikarenakan kualitas kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan dan memenuhi standar perusahaan. Karyawan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dan selalu berjalan efektif. Selain itu juga karyawan melakukan pekerjaan dengan mandiri dan selalu berusaha yang terbaik sehingga dapat menguntungkan perusahaan karena dalam bekerja karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Kata Kunci : Desentralisasi, Sistem Akuntansi Manajemen, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tergantung pada sejauh mana individu lebih mementingkan diri sendiri atau bekerja demi kepentingan organisasinya yang merupakan aktualisasi dari tingkat komitmen yang dimilikinya.¹ Perusahaan yang lebih maju dan berkembang dapat dicapai dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Kinerja karyawan yang baik meningkatkan perolehan keuntungan perusahaan dan akan menambah kepercayaan investor ke perusahaan. Adanya kinerja karyawan atau kemampuan mengelola kegiatan dalam suatu organisasi yang maksimal dapat mempertahankan kelangsungan hidup suatu organisasi. Akan tetapi, organisasi yang sedang mengalami kesulitan atau kerumitan dalam menjalankan usaha agar dapat bersaing dengan perusahaan yang lain, cara memperbaikinya yaitu perlu adanya suatu struktur organisasi yang didesentralisasi. Sistem akuntansi manajemen merupakan sistem formal yang dirancang untuk menyediakan informasi bagi manajer terhadap karyawan.² Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya kesesuaian antara tingkat desentralisasi dengan informasi akuntansi manajemen. Maksudnya dengan kesesuaian adalah apabila organisasi memiliki tingkat desentralisasi yang semakintinggi maka perlu diimbangi dengan karakteristik yang semakin andal untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.³

Adanya desentralisasi akan menyebabkan karyawan yang mendapat pelimpahan wewenang dari manajer atas, akan membutuhkan informasi yang berkualitas dan relevan untuk mendukung keputusan yang berkualitas. Oleh karena itu, para manajer membutuhkan sistem akuntansi manajemen yang andal agar dapat menyediakan kebutuhan informasi yang diharapkan dengan tepat waktu dan relevan dalam pembuatan kebijakan untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan. Menurut Gong dan Tse bahwa sistem akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan fungsi dan kinerja karyawan⁴

Manajer perusahaan memerlukan sistem akuntansi manajemen dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan. Sistem akuntansi manajemen yang terdapat dalam suatu perusahaan pada dasarnya memiliki tiga tujuan utama, yaitu: menyediakan informasi untuk penentuan harga pokok barang/jasa, menyediakan informasi untuk perencanaan, pengendalian, evaluasi dan perbaikan terus-menerus serta menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan. Manajemen memerlukan sistem evaluasi kinerja yang dapat membantu dalam mengevaluasi pencapaian perusahaan melalui kinerja para karyawan di berbagai tingkat pusat pertanggungjawaban.

Peranan akuntansi dengan manajemen dalam pengambilan keputusan manajerial diharapkan dapat membantu karyawan dalam membuat keputusan-keputusan khusus manajemen. Akuntansi Manajemen adalah suatu bidang ilmu akuntansi yang akan membantu para manajer dalam membuat skenario atau rekayasa dalam mengambil keputusan taktis yang akan diambil manajemen. Umpamanya keputusan menerima atau menolak pesanan khusus, keputusan pembelian atau pembuatan komponen produk, keputusan penyewaan atau penggunaan sebagian kapasitas, keputusan meneruskan atau penghentian penjualan kelompok produk tertentu dan keputusan untuk menutup usaha untuk sementara, apakah suatu lini produk akan ditutup atau tidak, atau dalam pemilihan investasi apakah akan membeli mesin baru atau memperbaiki mesin lama. Keberhasilan suatu organisasi bisnis di era yang sarat dengan persaingan bergantung dari kesiapan suatu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan ancaman yang timbul yaitu dengan mengetahui informasi manajemen perusahaan⁵

Kemampuan karyawan dalam mengelola perusahaan merupakan barometer bagi pertumbuhan perusahaan. Penggunaan teknologi informasi merupakan salah satu cara untuk memudahkan pengelolaan

perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki prestasi dan kinerja yang baik apabila telah banyak menghasilkan laba bagi perusahaan. Namun hal tersebut tidak terlihat pada PT. Patria Anugrah Sentosa yang merupakan suatu perusahaan dealer Honda popuper di Jambi. Namun selama lima tahun terakhir, PT. Patria Anugrah Sentosa mengalami penurunan laba perusahaan dari berbagai proyek yang diterima sebagaimana tampak pada tabel berikut:

Tabel 1. Kinerja Karyawan Berdasarkan Laba Perusahaan

No	Tahun	Target Pencapaian	Realisasi
1	2017	Rp. 3.100.000.000	Rp. 2.854.850.000
2	2018	Rp. 3.250.000.000	Rp. 2.757.452.000
3	2019	Rp. 3.300.000.000	Rp. 2.854.850.000
4	2020	Rp. 3.370.000.000	Rp. 2.792.951.000
5	2021	Rp. 3.491.000.000	Rp. 2.788.064.000

Sumber : PT. Patria Anugrah Sentosa Jambi Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan perusahaan mengalami penurunan laba dimana hal ini terlihat dari target laba yang direncanakan pada tahun 2017 sampai tahun 2022 tidak sesuai dengan realisasinya sehingga dapat diketahui secara awal bahwa kinerja karyawan menurun. Dari informasi awal yang diterima diketahui perusahaan ini sebenarnya telah menerapkan desentralisasi yang diharapkan dapat meningkatkan perusahaan melalui kinerja karyawan, akan tetapi di dalam penerapan desentralisasi tersebut tidak sepenuhnya dapat dijalankan karena di dalam penentuan produk yang akan dipasarkan, karyawan tidak dapat langsung mengambil keputusan akan tetapi terlebih dahulu berkoordinasi dengan pimpinan perusahaan, ini terkadang membuat karyawan mengambil langkah dalam melakukan penjualan yang berdampak pada terjadinya miskomunikasi antara karyawan dan juga supervisor perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ninda selaku karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa pada 12 September 2022 “Kami tidak bisa ambil keputusan sendiri, semuanya harus diinfokan kepada supervisor dulu. Masih ada karyawan yang tidak berkoordinasi satu sama lain dan juga terhadap supervisor dalam melakukan penjualan sehingga terjadi miskomunikasi informasi yang diterima oleh konsumen”. Sehingga adanya miskomunikasi ini berdampak pada kinerja karyawan menjadi rendah yang mengakibatkan pada penjualan terjadi penurunan dimana tidak sesuai dengan target pencapaian dengan telah ditargetkan.

Menurut informasi dari manajer, masih ada karyawan yang kurang mempercayai langkah-langkah yang akan dilakukan manajer sehingga mempengaruhi dalam mengambil keputusan dan masih belum menggunakan sistem informasi yang baik. Dengan diterapkannya sistem desentralisasi kepada anak perusahaan, seharusnya diikuti dengan penggunaan sistem informasi yang baik pula untuk memudahkan segala aktivitas perusahaan namun demikian PT. Patria Anugrah Sentosa belum memiliki sistem akuntansi yang baik dalam mengelola perusahaan karena selama ini perusahaan menjalankan kegiatan perusahaan lebih memilih dilakukan secara manual yang menyebabkan tidak terintegrasi antar sesama unit atau anak perusahaan sehingga sangat sulit bagi manajer-manajer untuk melakukan pengawasan, evaluasi dari setiap rencana yang dibuat ataupun dalam hal pengambilan keputusan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Alman selaku karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa pada 12 September 2022 “memang kita masih menggunakan secara manual karena ada sebagian karyawan merasa lebih baik dilakukan dalam memberikan info kepada konsumen daripada menggunakan internet, padahal internet sangat membantu untuk memudahkan promosi dilakukan sehingga masyarakat bisa mendapatkan info secara jelas”. Penggunaan promosi secara manual, berdampak pada penjualan yang kurang maksimal. Sehingga karyawan yang melakukan kerjanya secara manual berdampak pada kinerja karyawan menjadi rendah yang mengakibatkan pada penjualan terjadi penurunan dimana tidak sesuai dengan target pencapaian dengan telah ditargetkan.

Tabel 1.2
Penjualan Unit Kendaraan Bermotor

No	Tahun	Target Penjualan	Terjual
1	2017	2631 Unit	1941Unit
2	2018	2532 Unit	1902 Unit
3	2019	2532Unit	1754Unit
4	2020	2102 Unit	1592 Unit
5	2021	1935 Unit	1536 Unit

Sumber : PT. Patria Anugrah Sentosa Jambi Tahun 2022

Penulis juga menemukan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan berdampak pada penjualan unit kendaraan sbermotor di PT. Patria Anugrah Sentosa Jambi mengalami penurunan. Perencanaan yang dilakukan karyawan belum berrjalan dengan baik, ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pedoman, kebijakan, prosedur dan program kerja sehingga masih ada target yang tidak sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Masih ada karyawan yang tidak berkordinasi satu sama lain dan juga terhadap supervisor dalam melakukan penjualan sehingga terjadi miskomunikasi informasi yang diterima oleh konsumen. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatul Islam (2020) tentang pengaruh sistem desentralisasi dan akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial, sistem akuntansi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial⁶. Hasil penelitian Fitri (2019) tentang Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselraba menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, karena dengan adanya desentralisasi dapat meringankan beban manajemen yang lebih tinggi. Sistem akuntansi manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial, karena dengan adanya cakupan informasi yang luas, ketepatan waktu, kesatuan waktu, dan integrasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.⁷

TELAAH PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan.⁸ Sementara itu Mulyadi menyatakan bahwa kinerja merupakan karya yang dihasilkan dari kerja yang dapat dicapai oleh seorang kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁹

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi. Kinerja karyawan adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan.¹⁰

Menurut Donni Juni Priansa kinerja karyawan ini diukur dengan mempergunakan indikator sebagai berikut:¹¹

- a. Kualitas yaitu berhubungan dengan ketaatan dalam prosedur, disiplin dan deikasi. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi. Kuantitas yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.¹³

- b. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktuawal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output sertamemaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- c. Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai

Sistem Akuntansi Manajemen (SAM) adalah sistem informasi yang menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan masukan (input) dan berbagai proses yang diperlukan untuk memenuhi tujuan tertentu manajemen. Proses adalah inti dari suatu sistem akuntansi manajemen dan dipergunakan untuk mengubah masukan menjadi keluaran yang memenuhi tugas. Sistem akuntansi manajemen adalah sistem yang mengumpulkan data operasional dan finansial, memprosesnya, menyimpannya dan melaporkannya kepada pengguna, yaitu para pekerja, manajer dan eksekutif.¹²

Berdasarkan penelitian Chenhall dan Moris dalam Bhakti Setyolaksone menemukan bahwa terdapat empat karakteristik informasi yang dihasilkan oleh SAM, yaitu :¹³

a. *Broad scope* (Ruang Lingkup)

Informasi broad scope sistem akuntansi manajemen adalah informasi yang memperhatikan dimensi fokus, time horizon dan kualifikasi.

b. *Timeliness* (ketepatan Waktu)

Informasi timelines merupakan informasi yang tepat waktu. *Agregated* (Teragregasi)

Informasi agregasi merupakan informasi yang memperhatikan penerapan bentuk kebijakan formal atau merupakan informasi yang didasari oleh hasil akhir analitikal yang didasarkan pada area fungsional (seperti : pemasaran, produksi, dan lain-lain) atau berdasarkan pada waktu (seperti : bulanan, kuartalan, dan lain-lain). *Integrated* (Terintegrasi)

Informasi terintegrasi ini dapat mencerminkan bahwa terdapat koordinasi antara segmen sub-unit yang satu dengan yang lainnya.

Desentralisasi adalah delegasi otoritas atau wewenang pengembalian keputusan kepada jajaran manajemen yang lebih rendah ke dalam sebuah organisasi. Desentralisasi adalah konsep yang lebih luas dan berhubungan dengan seberapa jauh manajemen puncak mendelegasikan wewenang ke bawah ke divisi-divisi, cabang-cabang, atau satuan- satuan organisasi tingkat lebih bawah lainnya. Desentralisasi juga merupakan pendelegasian wewenang dalam membuat keputusan dan kebijakan kepada manajer atau orang-orang yang berada pada level bawah dalam suatu struktur organisasi dan dapat memperbaiki serta meningkatkan efektifitas dan produktifitas suatu organisasi.¹⁴

Menurut Hansen dan Mowen terdapat lima indikator desentralisasi, sebagai berikut:¹⁵

a. Wewenang untuk membuat keputusan keuangan

Keputusan yang berhubungan dengan peningkatan keuangan dari berbagai sumber daya yang akan bergantung pada keputusan mengenai jenis sumber, periode pembiayaan, biaya pembiayaan, dan pengembaliannya

b. Wewenang untuk penempatan pegawai

Penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh Pimpinan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau posisi seseorang dalam melakukan pekerjaan

c. Wewenang untuk pembelian dan pemeliharaan peralatan kantor

Prosedur pengadaan dan pemeliharaan peralatan kantor yaitu melakukan backup data di satu komputer lain yang bukan merupakan pegangan dari karyawan dan atau dapat dilakukan penggunaan backup data jaringan loka

d. Wewenang tentang pengalokasian anggaran

Sistem alokasi anggaran merupakan realisasi Program Pascasarjana dalam pemanfaatan dana yang disesuaikan dengan prioritas kegiatan, sehingga program dapat terlaksana dengan baik. Tahapan dan prioritas kegiatan program pada setiap tahun dipertimbangkan dalam rangka pencapaian misi dan tujuan program

e. Wewenang mengenai pengembangan

Pengembangan usaha adalah penciptaan jangka panjang bagi organisasi dari pelanggan, pasar, dan interaksi di dalamnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”¹⁶. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang umum. Data primer adalah data yang diambil langsung oleh peneliti dari sumbernya. Adapun data primer dari penelitian ini adalah hasil kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden menyangkut desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja karyawan PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi yang meliputi :

a. Data tentang karakteristik sosial dan ekonomi responden.

b. Data tentang pendapatan konsumen.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini *adalah total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 Karyawan. PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan adalah :

1. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah alat pengumpulan data berupa serangkaian daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden

2. Wawancara

Metode wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data tentang gambaran secara umum lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data primer (angket/kuesioner) yang telah diolah dengan bantuan SPSS versi 16, maka dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua nilai r hitung keseluruhan pertanyaan yang diujikan bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r tabel (0,207). Maka dapat diambil kesimpulan, bahwa keseluruhan butir pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lolos dalam uji validitas dan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien *Alpha* dari variabel- variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Akan tetapi, semua item pertanyaan variabel independen (X) dan variabel dependen (Y)

tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha* lebih besar dari pada 0.60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengaruh Desentralisasi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan pada variabel Desentralisasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung pada variabel Desentralisasi (X_1) adalah sebesar 5.541 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($5.541 > 2.461$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Desentralisasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi dikarenakan sebagian karyawan mengemban kewenangan dalam menetapkan produk sesuai dengan kebutuhan pasar dan karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain. Karyawan juga dapat memberikan masukan dalam menentukan kebijakan perusahaan dan karyawan juga menetapkan harga sesuai dengan pangsa pasar.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Dessy Gheofani (2021), Asriani Hasan dan Randi (2020), Badewin (2020), Muhammad Habib (2018) dan Nazzarudin, Itje (1998) yang menyatakan bahwa Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan karena bahwa semakin baik Desentralisasi dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan manajer, dengan cara menjalin komunikasi yang baik.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Randi (2020) yang menunjukkan bahwa desentralisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, ini disebabkan perumusan perencanaan dan pengambilan keputusan yang tidak strategis pada PT. Charoen Pokphand Indonesia.

Pengaruh Akuntansi manajemen (X_2) Terhadap Kinerja karyawan

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel Akuntansi manajemen (X_2) terhadap Kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung pada variabel Akuntansi manajemen (X_2) adalah sebesar 3.247 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($3.247 > 2.461$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel Akuntansi manajemen (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi dikarenakan perusahaan memiliki data operasional dan finansial serta memiliki informasi yang dibutuhkan tentang kemungkinan kejadian dimasa yang akan datang. Selain itu juga akuntansi manajemen menyediakan laporan berdasarkan pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan, sehingga perusahaan memiliki informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ulfatut Taqiroh, dkk (2019), Dessy Gheofani (2021), Asriani Hasan dan Randi (2020), Badewin (2020), Muhammad Habib (2018) dan Nazzarudin, Itje (1998) yang menyatakan bahwa Akuntansi manajemen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian Marina (2009) yang menunjukkan bahwa sistem akuntansi manajemen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial, dikarenakan dengan semakin baik sistem akuntansi manajemen maka kinerja manajerial yang dihasilkan tidak akan selalu mengalami peningkatan.

Pengaruh Desentralisasi (X_1) dan Akuntansi manajemen (X_2) Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa dari dua variabel seluruhnya memiliki pengaruh yang signifikan yaitu Desentralisasi (X_1) dan Akuntansi manajemen (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t bahwa dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan dikarenakan nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan nilai t hitung lebih dari nilai t tabel (2.461).

Sedangkan Uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan, hal ini dikarenakan F hitung (39.128) $>$ F tabel (3,15) dan nilai signifikan ($0.000 < \alpha$ (0.05), disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Desentralisasi (X_1) dan Akuntansi manajemen (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi dikarenakan kualitas kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan dan memenuhi standar perusahaan. Karyawan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dan selalu berjalan efektif. Selain itu juga karyawan melakukan pekerjaan dengan mandiri dan selalu berusaha yang terbaik sehingga dapat menguntungkan perusahaan karena dalam bekerja karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Ulfatut Taqiroh, dkk (2019), Dessy Gheofani (2021), Asriani Hasan dan Randi (2020), Badewin (2020), Muhammad Habib (2018) dan Nazzarudin, Itje (1998) yang menyatakan bahwa desentralisasi dan Akuntansi manajemen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Desentralisasi dan Akuntansi manajemen Terhadap Kinerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi dapat disimpulkan sebagai berikut: Secara parsial variabel independen Desentralisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan sebagian karyawan mengemban kewenangan dalam menetapkan produk sesuai dengan kebutuhan pasar dan karyawan dapat mengambil keputusan sesuai dengan persetujuan dari bagian lain. Selain itu juga wewenang yang diberikan kepada karyawan membuat penentuan harga penjualan dan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan yang berdasarkan kebijakan perusahaan. Secara parsial variabel independen Akuntansi manajemen (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dikarenakan perusahaan memiliki data operasional dan finansial serta memiliki informasi yang dibutuhkan tentang kemungkinan kejadian dimasa yang akan datang. Selain itu juga akuntansi manajemen menyediakan laporan berdasarkan pada basis yang sistematis, misalnya laporan harian, laporan mingguan, sehingga perusahaan memiliki informasi tentang dampak kejadian periode waktu tertentu Secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa $F_{hitung} (39.128) > F_{tabel} (3,15)$ dan nilai signifikan $(0.000) < \alpha (0.05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Desentralisasi (X_1) dan Akuntansi manajemen (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patria Anugrah Sentosa di Jambi dikarenakan kualitas kerja karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja di perusahaan dan memenuhi standar perusahaan. Karyawan juga melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dan selalu berjalan efektif. Selain itu juga karyawan melakukan pekerjaan dengan mandiri dan selalu berusaha yang terbaik sehingga dapat menguntungkan perusahaan karena dalam bekerja karyawan sesuai dengan standar operasional perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anonim, *Qur'an Tafwid dan Tejemahan*, Jakarta: Magfirah Pustaka, 2008.
- [2] Ayu Krisma Landre, *Pengaruh Desentralisasi, Kualitas Informasi Akuntansi Manajemen Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja karyawan (Survei pada PT Pos Indonesia (Persero) di Kota Bandung)*. Bandung: Skripsi Fakultas Ekonomi Unpas0, 2011.
- [3] Anna Marina, Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja karyawan dengan Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderating. *JAI* 5(2), Juli, 2009.
- [4] Asriani Hasan dan Randi, Analisis Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja karyawan (studi kasus pada pt. charoen pokhpand indonesia tbk. cabang makassar), *Jurnal Riset Akuntansi Politalae-ISSN: 2656-7652* Vol. 3No.1, Juni2020.
- [5] Badewin, Pengaruh Desentralisasi Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja karyawan Pada Perbankan Di Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir Riau, *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* –Vol. 9, No. 2, Juli-Desember 2020, 1/2.
- [6] Bhakti Setyolaksono, Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Perpustakaan UNNES*, 2011.
- [7] Chia, Decentralization, Management Accounting System Information. Characteristic And Their Interaction Effects on Managerial Performance: A. Singapore Study. *Journal of Management Information Systems*. Vol. 12. No. 4, 1995.
- [8] Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*. [2] Yogyakarta: BPFE, 2003.

- [9] Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia, 2002.
- [10] Hansen dan Mowen, *Manajemen Biaya*, Edisi Bahasa Indonesia. Buku Kedua. Jakarta: Salemba Empat, 2004.
- [11] Hansen Mowen, *Akuntansi Manajerial*, Jakarta: Salemba Empat, 2015
- [12] Iswan Elmi, *Peningkatan Kompetensi Auditor Deputi Bidang Investasi*, (Jakarta: Deputi Bidang Investasi, 2020.
- [13] Mulyadi, *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta : Salemba Empat, 2001.
- [14] Pambudi Andriyan, *Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Manajemen. Pada Pusat Pendapatan Dan Pusat Biaya Terhadap Kinerja karyawan* , 2013.
- [15] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2021.
- [16] Syofian Siregar. *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2017.