



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 5871-5884

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, dan
Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan Pada
PT. BPR Mulyo Raharjo Magetan

Fitria Fauzia A'mala^{1✉}, Eskasari Putri²

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: ep122@ums.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis analisis akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan pada PT.BPR mulyo raharjo Magetan. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. BPR Mulyo Raharjo di Kabupaten Magetan. Pelaksanaan penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner dengan mendatangi PT. BPR secara langsung oleh peneliti dan kemudian membagikan kuesioner kepada responden (seluruh karyawan). Metode pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: *kinerja, akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja*

Abstract

This study aims to analyze the analysis of accounting accountability, work competence, work discipline, and work motivation of the company's performance at PT.BPR cozy raharjo Magetan. This study was conducted by distributing questionnaires to respondents, namely all employees who work at PT. BPR Mulyo Raharjo in Magetan Regency. The implementation of this study includes the dissemination of questionnaires by visiting PT. BPR directly by researchers and then distribute questionnaires to respondents (all employees). Sampling method is by using *purposive sampling* method. The results provide empirical evidence that accountability accounting does not significantly affect performance, while work competence, work discipline, and work motivation have a significant effect on performance.

Keywords: *performance, accountability accounting, work competence, work discipline, work motivation*

PENDAHULUAN

Perbankan adalah salah satu lembaga keuangan di Indonesia yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan seperti simpanan giro, tabungan dan deposito kemudian menyalurkan dana tersebut dalam bentuk kredit untuk membantu pelaksanaan pembangunan nasional dengan tujuan meningkatkan pemerataan pembangunan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas ekonomi sehingga dapat meningkatkan taraf hidup orang banyak. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) merupakan salah satu jenis perbankan yang membantu dan memfasilitasi keuangan masyarakat terutama dalam skala menengah, kecil, dan mikro dalam bentuk kredit. Berdasarkan Laporan Statistik OJK jumlah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) ada 1.402 unit pada tahun 2023. Jumlah itu mengalami penurunan sebesar 2,70% dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 1.441 unit pada tahun 2022 (sumber : <https://www.bps.go.id/>) . Semua BPR berusaha menjadi yang terbaik dalam mencapai tujuannya, yaitu mendapatkan laba yang sebesar-besarnya dan memberikan pelayanan kepada nasabah.

Berdasarkan pemberitaan terkini terkait Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang mengalami jumlah penurunan di sebabkan karena faktor kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu pentingnya integritas dan kompetensi dari pemilik BPR, manajemen hingga tim pengawas yang harus diperkuat dalam meningkatkan jumlah tersebut. (sumber : <https://infobanknews.com/>). Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah untuk memperoleh laba semaksimal mungkin, menjaga kelangsungan hidup perusahaan, serta pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang. Dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut, maka perusahaan senantiasa berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerjanya. Untuk menunjang hal ini, manajemen membutuhkan informasi yang berkaitan dengan keadaannya, juga informasi dalam pengambilan keputusan.

Akuntansi pertanggungjawaban adalah system yang mengukur rencana, anggaran, tindakan, dan hasil actual dari setiap unit yang berada di perusahaan. Informasi akuntansi pertanggungjawaban bias digunakan sebagai kinerja bagi para manajer pada pusat pertanggungjawaban, karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi dengan manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasi. Tujuan akuntansi pertanggungjawaban sendiri adalah agar masing-masing unit organisasi dapat mempertanggungjawabkan hasil kegiatan unit yang berada di bawah pengawasannya. Dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban, unit-unit dalam organisasi disebut sebagai pusat-pusat pertanggungjawaban (Ardiani,2013).

Pusat pertanggungjawaban memiliki empat kategori utama yaitu pusat pendapatan, pusat biaya, pusat laba, dan pusat investasi. Manajer pusat pendapatan bertanggungjawab

untuk meningkatkan pendapat pusat tersebut. Manajer pusat pendapatan harus membuat laporan pertanggungjawaban yang berisi target pendapatan dan realisasinya sehingga dapat diketahui apakah perbedaan dari target pendapatan menguntungkan atau merugikan bagi perusahaan. Manajer pusat biaya bertanggungjawab terhadap biaya-biaya baik pengeluaran dan pemasukan. Manajer pusat laba bertanggungjawab atas semua biaya dan pendapatan karena laba adalah selisih antara pendapatan dan biaya. Manajer pusat investasi bertanggungjawab atas pendapatan, biaya, dan investasi.

Perusahaan perlu memajemen setiap kegiatan yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencaoai tujuan perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan, BPR Mulyo Raharjo tidak selama berjalan lancer. Maka sangat diperlukan peran manajemen dalam mendorong karyawan untuk bisa mencapai tujuan perusahaan. Pemahaman mengenai akuntansi pertanggungjawaba, kompetensi kerja, disiplin kerja dan motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yang akan membuat kinerja perusahaan terus meningkat. Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan (Aulia,2020). Kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi adalah hal yang harus dimiliki seorang karyawan supaya mereka dapat melakukan tugas mereka dengan baik dan mencapai target perusahaan. Memberikan pelatihan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan dapat membantu meningkatkan kompetensi karyawan. Kinerja yang baik juga dapat dipengaruhi karyawan yang berkualitas sehingga tidak sulit beradaptasi dengan fasilitas-fasilitas yang semakin canggih.

Disiplin kerja juga sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah tingkah laku seseorang menurut pada peraturan, tata cara kerja yang berlaku. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Aulia, 2020). Disiplin merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi guna meningkatkan efisiensi organisasi. Baik atau tidaknya disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan (Ayunda, 2018).

Dalam perusahaan disiplin kerja sangatlah penting karena dengan adanya disiplin kerja pengaruh kinerja perusahaan akan meningkat. Disiplin kerja harus diterapkan supaya karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugasnya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Tidak disiplin dalam bekerja juga akan mempengaruhi turunnya kualitas perusahaan. Contohnya,; terlambat masuk kantor, meninggalkan kantor saat jam kantor dengan alasan

yang tidak jelas, dan sudah pulang kantor padahal belum waktunya pulang dengan alasan tidak enak badan.

Manfaat disiplin bagi perusahaan adalah menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas kerja untuk mencapai hasil akhir yang optimal. Adapun manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah menjamin kenyamanan rekan kerja, semakin meningkat, semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dalam menerapkan disiplin kerja, perusahaan sangat mengharapkan kontribusi karyawannya untuk terus mendukung tujuan organisasi yang didukung oleh kompetensi dan motivasi yang baik mempengaruhi prestasi kerja. Di BPR Mulyo Raharjo masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan. PT BPR Mulyo Raharjo harus memiliki sanksi yang diakan berikan kepada siapapun karyawan yang melanggar peraturan. Perusahaan biasanya membagi sanksi menjadi 3 jenis yaitu sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat. Sanksi akan diberikan berdasarkan seberapa besar atau kecil pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan supaya adil dan tidak ada kecemburuan sosial. Hal ini dilakukan supaya karyawan bisa menaati dan tidak melakukan pelanggaran perusahaan (Agung dan Dewi,2022).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja dengan memberi penghargaan atau pengakuan terhadap keterampilan yang lebih baik yang dimiliki seorang karyawan (Ayunda, 2018). Karyawan juga memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah kemampuan untuk membimbing karyawan, perusahaan atau organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Setiap orang harus memiliki motivasi di dalam diri mereka supaya mereka dapat mencapai tujuan dan keinginannya. Kurangnya motivasi akan mempengaruhi turunya kualitas perusahaan atau organisasi sehingga sebisa mungkin karyawan memiliki motivasi dalam bekerja. Pada PT.BPR Mulyo Raharjo motivasi kerjanya masih kurang terlihat dari karyawannya yang menunda-nunda tugasnya sehingga belum bisa mencapai target dari perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hasil kegiatan pribadi perusahaan, dan secara bersama-sama mendatangkan hasil berdasarkan mutu dan standar yang ditetapkan (Rasyid dan Zulkifli, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Apabila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara atasan dan staff, antar sesama staff maka kinerja perusahaan akan meningkat. Tuntutan kinerja yang tinggi sudah menjadi bagian dari perusahaan, namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang sesuai harapan perusahaan. Pada dasarnya kinerja perusahaan sangat

bergantung pada kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik juga kinerja perusahaan. Begitupun sebaliknya semakin buruk kinerja karyawan semakin buruk kinerja perusahaan dan mengakibatkan turunnya kualitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Terdapat dua jenis metode penelitian yaitu metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu dengan menyajikan data-data dan analisis statistic yang didapatkan. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian dimana desain penelitian disusun secara sistematis, terencana, dan terorganisir sejak awal, dalam hal ini termasuk tujuan penelitian, subjek, objek, sampel data, sumber data, dan metodologi.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan para karyawan di PT.BPR Mulyo Raharjo di Kabupaten Magetan. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar representative supaya tidak membuat kesimpulan yang salah.

3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Tabel 1. Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Akuntansi Pertanggung jawaban (X1)	Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur rencana, anggaran, tindakan, dan hasil aktual dari setiap unit yang berada di perusahaan.	Struktur organisasi yang menetapkan secara jelas dan tegas menggambarkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap unit, anggaran biaya disusun menurut pusat pertanggungjawaban, penggolongan biaya sesuai dengan dapat tidaknya dikendalikan oleh manajer pusat pertanggungjawaban, adanya system akuntansi; dan	Melakukan kuesioner menggunakan Skala Likert.

		sistem pelaporan biaya kepada manajer yang bertanggungjawab.	
Kompetensi Kerja (X2)	Kompetensi kerja adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang agar bisa melakukan pekerjaannya.	Pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap; dan minat.	Melakukan kuesioner menggunakan Skala Likert.
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis.	Ketepatan waktu datang ke tempat kerja, Ketepatan waktu pulang kerumah, Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, Tanggungjawab dalam mengerjakan tugas, Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya; dan frekuensi kehadiran.	Melakukan kuesioner menggunakan Skala Likert.
Motivasi Kerja (X4)	Motivasi kerja adalah bagaimana seorang karyawan menanggapi berbagai pernyataan tentang keseluruhan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi mereka dan bisa mencapai tujuan.	Kebutuhan dasar pegawai, rasa nyaman ditempat kerja, hubungan antar sesama pegawai, penghargaan dari perusahaan; dan kemampuan dalam ide dan gagasan.	Melakukan kuesioner menggunakan Skala Likert.
Kinerja Perusahaan (Y)	Kinerja perusahaan adalah keadaan perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil	Kualitas kinerja, kuantitas kinerja, tanggungjawab, kerja sama; dan kehadiran.	Melakukan kuesioner menggunakan Skala Likert.

	yang dipengaruhi kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki.		
--	--	--	--

Penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresi moderasi yang akan diuji adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perusahaan

α = Konstanta

$\beta_{1,2,3,4}$ = Koefisien Regresi

X_1 = Akuntansi Pertanggungjawaban

X_2 = Kompetensi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

X_4 = Motivasi Kerja

ε = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Deskriptif Objek Penelitian

PT Bank Perkreditan Mulyo Raharjo (sebelumnya Koperasi Bank Perkreditan Rakyat Mulyo Raharjo) mulai beroperasi tanggal 15 Oktober 1991 yang diresmikan oleh menteri koperasi yang dicanangkan guna mendukung adanya provinsi koperasi, yang merupakan suatu bank yang berbadan hukum koperasi. Dan pada tanggal 26 Mei 2009 resmi menjadi Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Mulyo Raharjo. kuesioner yang disebar sebanyak 110 kuesioner, dan yang kembali 105 kuesioner atau 95,45% dari total kuesioner yang disebar. Selisih dari kuesioner yang disebar dan kuesioner yang kembali hanya 5 kuesioner atau 4,55% dari total kuesioner yang disebar. Data kuesioner yang dapat diolah ada 105 kuesioner atau 95,45% dari total kuesioner disebar yang dapat diolah. Tingginya respon rate ini disebabkan karena peneliti sebelumnya telah memperhitungkan jumlah kuesioner yang harus disebar dengan cara bertanya langsung dan juga melalui telepon ke kantor PT. BPR Mulyo Raharjo mengenai jumlah kuesioner yang dapat diproses.

B. UJI ANALISIS DATA

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil olah data secara keseluruhan indikator penelitian memiliki nilai r -hitung $> 0,1918$. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah reliabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu variabel independen yang terdiri dari akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan variabel dependen, yaitu kinerja memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Sehingga item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini adalah reliabel. Nilai Cronbach Alpha dari variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,926, kompetensi kerja sebesar 0,829, disiplin kerja sebesar 0,925, motivasi kerja sebesar 0,873, dan kinerja sebesar 0,850. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas diuji menggunakan program SPSS dengan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil output SPSS terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,200. Hal ini berarti bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$ (taraf signifikansi). Sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas dengan uji perhitungan tolerance VIF memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terbebas dari multikolinieritas.

5. Uji Heterokedastisitas

Peneliti menggunakan uji park yaitu dengan meregresikan nilai logaritma natural (\ln) dari residual kuadrat $\ln(e^2)$ dengan logaritma natural dari variabel independennya. Berdasarkan hasil olah data menunjukkan bahwa semua variabel

independen memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas heteroskedastisitas

C. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien regresi	Standar error	t	sig
Konstanta	12,363	3,635	3,401	0,001
Akuntansi pertanggungjawaban	0,022	0,033	0,666	0,507
Kompetensi kerja	0,230	0,115	2,011	0,047
Disiplin kerja	0,155	0,093	1,664	0,099
Motivasi kerja	0,221	0,97	2,276	0,025
R	0,476		Fhitung	7,340
R Square	0,227		Sig	0,000
Adj. R. Square	0,196			

Sumber : Data Primer Diolah, (2024)

Dari hasil output di atas, maka di peroleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,363 + 0,022(X1) + 0,230(X2) + 0,155 (X3)+ 0,221(X4) + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil diketahui nilai F_{hitung} sebesar 7,340 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7,340 > 2,46$) dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) yang artinya bahwa hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja (independen) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti model penelitian layak.

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya digunakan untuk tujuan melakukan pengukuran mengenai kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam penelitian. Berdasarkan hasil diketahui nilai Adjusted R Square adalah 0,196. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja (independen) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (dependen) sebesar 19,6%. Sehingga sisanya sebesar 80,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi.

Hasil uji statistik t digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Aturannya adalah bahwa hipotesis dapat diterima jika nilai signifikan kurang dari 0,05. Hasil yang diperoleh berdasarkan Tabel diatas

1. Diketahui variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} sebesar 0,666 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,507 ($sig > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Diketahui variabel kompetensi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,011 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,047 ($sig < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Diketahui variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,664 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,099 ($sig > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa H3 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Diketahui variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,276 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($sig < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis diperoleh analisis bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} sebesar 0,666 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,507 ($sig > 0,05$). Dari perhitungan uji t tersebut maka hipotesis pertama yaitu akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja maka H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dkk (2018) yaitu akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

2. Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis diperoleh analisis bahwa variabel kompetensi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,011 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,047 ($sig < 0,05$). Dari perhitungan uji t tersebut maka hipotesis kedua yaitu kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baharuddinsyah dkk (2023) yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari variabel kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka hipotesis diterima.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis diperoleh analisis bahwa variabel disiplin kerja memiliki t_{hitung} sebesar 1,664 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,099 ($sig > 0,05$). Dari perhitungan uji t tersebut maka hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja maka H3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati (2022) yaitu disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari variabel disiplin memiliki nilai signifikansi sebesar 0,080 atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($sig > 0,05$) maka hipotesis ditolak.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis diperoleh analisis bahwa variabel motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,276 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($sig < 0,05$). Dari perhitungan uji t tersebut maka hipotesis keempat yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Werda dkk, (2024) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,042 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$) maka hipotesis diterima.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui "Analisis Akuntansi pertanggungjawaban, Kompetensi kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja PT. BPR Mulyo Raharjo Magetan. Dari hasil penelitian tersebut dapat di tarik kesimpulan bahwa Akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pada penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan yang dapat diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Diharapkan keterbatasan pada penelitian ini dapat diatasi oleh peneliti selanjutnya. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, disiplin, dan motivasi. Padahal masih banyak variabel independen lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, dan penelitian ini hanya menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner sehingga dapat menimbulkan salah persepsi oleh responden mengenai instrumen pernyataan.

Saran untuk para peneliti selanjutnya ialah peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di kota/kabupaten lain untuk mendapatkan hasil yang dapat digeneralisasi untuk lingkup yang luas sehingga bisa memperkuat validitas, penambahan variabel independen lain pelatihan kerja, kompensasi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi dan lain sebagainya agar menjadikan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih variatif, dan penelitian selanjutnya dapat menambahkan metode lain dalam pengumpulan data untuk menghindari salah tafsir instrumen penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, F. M. (2017). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Pendekatan Balance Scorecard Pada Perusahaan Penerbit Buku Deepublish. *Jurnal Profita*.
- Adrian, T., & Viriany. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Yang Terdaftar Di BEI periode 2016-2018. *Jurnal Multiparadigma Akuntansi Tarumanegara, 2*, 1325-1333.
- Ardiani, N. S., & Wirasedana, I. P. (2013). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Efektivitas Pengendalian Biaya. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 561-573.
- Aulita, A. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Aziz, D., Achsa, A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Purworejo. *Jurnal Inspirasi Ekonomi, 4*, 44-51.
- Baharuddinsyah, Kholid, I., & Arioen, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. 134-139.

- Budi, A. S., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12, 1-17.
- Fadilla, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Proses Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Balqis Audi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 7, 1381-1399.
- Fatimah, I., Yulianti, N. C., & Maharani, A. (2018). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Jember. *International Journal Of Social Science And Business*, 2, 101-107.
- Favian, H., Sabijono, H., & Tirayoh, V. Z. (2021). Analisis Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Puat Pendapatan Pada PT POS Indonesia (Persero) Mando. *Jurnal EMBA*, 536-542.
- Gusmanto, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Samratulangi*, 7, 220-237.
- Krisnawati. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wahana Semesta Tegal.
- Kurniawati, A. Z. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.
- Lumeno, A. F., Pontoh, W., & Gerungai, N. Y. (2023). Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Tolitoli. *Jurnal EMBA*, 11, 62-70.
- Narosa, E. (2021). Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Ukuran Non Keuangan (Studi Kasus Rumah Sakit Awal Bros Ujung Batu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3, 250-260.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7, 841-850.
- Rahayu, M., & Utami, N. E. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 6, 33-43.

- Rasyid, A. S., & Siregar, Z. M. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, Dan Motivasi Berprestasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP*, 2, 95-105.
- Ratnaningtyas, E. M., Wulandari, S., Nurani, P. A., & Puspitaningnala, D. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) BKK Purworejo (Perseoda) Kbaupaten Purworejo. *Jurnal Economina*, 3, 116-122.
- Setiawati, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Non PNS Dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6, 271-278.
- Werda, P. A., & Prabowo, B. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur(Cabang Pasuruan). 6, 2295-2304.
- William, J., & Sanjaya, R. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19, 152-162.