

Pengaruh Pengetahuan Akuntansi Dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Manajerial Pada CV. Sarana Banindo Palembang

¹Suryadi

¹Prodi Akuntansi, STIE Abdi Nusa Palembang
E-mail: suryadi.zahra@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Pengetahuan Akuntansi, Kepribadian Karyawan, Kinerja Manajerial.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan akuntansi dan kepribadian karyawan terhadap kinerja manajerial pada CV. Sarana Banindo Palembang. Perusahaan ini bergerak dalam bidang distributor ban mobil. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada 32 responden. Teknik analisis data menggunakan pengujian melalui statistik deskriptif, uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas), dan uji hipotesis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan, secara parsial pengetahuan akuntansi dan kepribadian karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dan secara simultan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja manajerial pada CV. Sarana Banindo Palembang. Diharapkan juga direktur perusahaan melakukan pelatihan akuntansi dan melakukan hal yang dapat meningkatkan kepribadian karyawan baik untuk perusahaan atau sesama karyawan agar kinerja manajerial dapat berjalan dengan baik.
Keyword	Abstract
<i>Accounting Knowledge, Employee Personality, Managerial Performance.</i>	<i>This research aims to determine the influence of accounting knowledge and employee personality on managerial performance at CV. Sarana Banindo Palembang. This company operates in the field of car tire distributors. The data source in this research is primary data obtained directly from the answers to the questionnaire distributed to 32 respondents. Data analysis techniques use tests through descriptive statistics, data validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity tests), and multiple linear regression hypothesis tests. The research results show that, partially, accounting knowledge and employee personality do not have a significant effect on managerial performance and simultaneously also do not have a significant effect on managerial performance. It is hoped that the results of this research can contribute to improving managerial performance at CV. Sarana Banindo Palembang. It is also hoped that company directors will carry out accounting training and do things that can improve employees' personalities, both for the company and fellow employees, so that managerial performance can run well.</i>

PENDAHULUAN

Perkembangan aktivitas bisnis yang tengah terjadi sekarang kian berpusat pada manusia (*human centered business*). Menyebabkan individu menjadi faktor terpenting dalam proses perubahan dunia bisnis. Oleh karena itu, pengetahuan akuntansi, pengembangan kepribadian, pengembangan manajer merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan, agar perusahaan mampu bersaing dalam era perubahan saat ini.

Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, seseorang karyawan sangatlah penting mempunyai pengetahuan akuntansi, kepribadian yang baik dan yang paling penting mempunyai tujuan dan target. Jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas seorang karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Bahwasanya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu tujuan dalam mencapai kinerja manajerial yang baik.

Menurut Robbins dalam Suhairi (2014) menyatakan bahwa tidak diragukan lagi bahwa sukses suatu perusahaan sangat tergantung pada kepribadian karyawan. Karyawan yang berhasil adalah yang mampu untuk mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan, memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, serta mengoreksi kinerja yang buruk dan mendorong kearah tujuan perusahaan berkaitan dengan kepribadian.

Pengetahuan akuntansi dapat didefinisikan sebagai seperangkat ilmu tentang sistem informasi yang menghasilkan laporan keuangan kepada pihak-pihak yang berkepentingan mengenai aktivitas ekonomi dan kondisi perusahaan (Niswonger, 2016:6). Salah satu pihak yang menggunakan informasi

tersebut adalah manajer untuk menjalankan operasi perusahaan. Informasi akuntansi merupakan suatu pembelajaran yang diperoleh oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya. Wichman dalam Suhairi (2014) menyatakan bahwa ada permasalahan dalam penerapan akuntansi dalam perusahaan. Maka dari itu, informasi akuntansi merupakan bagian yang terpenting dari seluruh informasi yang diperlukan manajemen terutama yang berhubungan dengan data keuangan. Menurut Wibowo (2013:16) Kepribadian adalah jumlah dan semua cara dimana individu bereaksi dan berinteraksi pada orang lain.

Menurut Juniarti (2013:45) kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Keputusan yang diambil oleh manajemen dalam rangka mencapai tujuan perusahaan harus efektif dan efisien. ketika suatu keputusan yang diambil oleh manajer itu efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan maka dapat dikatakan kinerja manajerial dari perusahaan itu baik.

Demikian pula halnya dengan CV. Sarana Banindo Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor ban mobil merek achilles, bridgestone, Hankook, Michelin. Merek (*brand*) merupakan salah satu asset tidak berwujud, sehingga bagi perusahaan merek dan segala asset yang dimilikinya merupakan asset yang paling penting, karena merek merupakan dasar kompetitif dan sumber penghasilan masa depan. Sebuah merek mempunyai kekuatan untuk memikat hati konsumen agar membeli produk maupun jasa yang dimilikinya. Alternatif pilihan yang semakin banyak memudahkan konsumen untuk menentukan pilihan sesuai dengan selera dan kemampuan ekonomi. Oleh sebab itu sebelum perusahaan mengeluarkan produk harus memiliki pemahaman terhadap perilaku konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk. Dan juga pentingnya karyawan mempunyai pengetahuan akuntansi dan kepribadian yang baik untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Schiffman dalam Kanuk (2010) keputusan pembelian adalah pemilihan dari dua atau lebih

alternatif pilihan keputusan pembelian, artinya bahwa seseorang dapat membuat keputusan, harus tersedia beberapa alternatif pilihan. keputusan untuk membeli dapat mengarah bagaimana proses dalam pengambilan keputusan tersebut itu dilakukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Variabel penelitian yaitu pengetahuan akuntansi, kepribadian karyawan dan kinerja manajerial. Analisis Regresi Berganda Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono 2017:57). SPSS for windows versi 20 akan digunakan dalam mengelola data penelitian ini.

Perhitungan regresi linear juga bertujuan untuk melihat kecenderungan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan Regresi Linear Berganda dengan formulasi umum (Sugiyono 2010:251) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

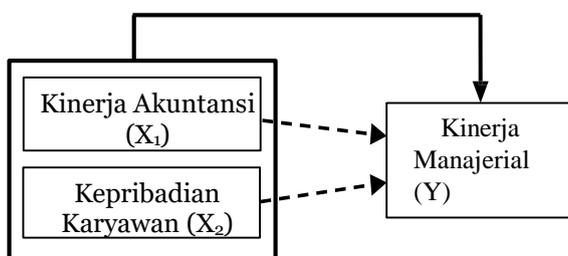
Y = Variabel dependen

X₁, X₂ = Variabel independent

α = Konstanta (Interpendent)

e = error

Kerangka Konsep



Gambar 1.
Kerangka Konsep Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil

1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Umur	18-30 Tahun	19	59,4%
	31-40 Tahun	7	21,9%
	>40 Tahun	6	18,8%
Total		32	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	53,1%
	Perempuan	15	46,9%
Total		32	100
Pendidikan	SMA/SMK	25	78,1%
	D3	4	12,5%
	S1	3	9,4%
Total		32	100
Lama Kerja	< 2Tahun	13	40,6%
	2-5 Tahun	7	21,9%
	>5 Tahun	12	37,5%
Total		32	100

Mayoritas responden berusia 18-30 tahun (59,4%), dengan harapan bahwa kehadiran banyak pegawai muda akan membantu meningkatkan kinerja manajerial. Mayoritas laki-laki (53,1%) sesuai dengan jenis usaha perusahaan yang berfokus pada penjualan ban. Mayoritas memiliki pendidikan SMA/SMK (78,1%), yang diharapkan dapat mendukung kinerja operasional perusahaan. Mayoritas juga telah bekerja selama kurang dari 2 tahun (40,6%), namun distribusi lama kerja tersebut diharapkan dapat memperkuat kinerja manajerial.

2. Hasil Regresi Berganda

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,255	5,204		2,547	0,016
Total_X1	0,326	0,400	0,149	0,816	0,421
Total_X2	0,177	0,207	0,155	0,854	0,400

a. Dependent Variable: Total_Y

Dari tabel 2 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,255 + 0,326X_1 + 0,177X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta (nilai mutlak Y) = 13,255, menunjukkan apabila semua variabel independen konstan, maka kinerja manajerial akan semakin meningkat 13,25%.
2. Koefisien regresi pengetahuan akuntansi $b_1 = 0,326$, artinya meningkatnya pengetahuan akuntansi akan meningkatkan kinerja manajerial 0,32%.
3. Koefisien regresi kepribadian karyawan $b_2 = 0,177$, artinya meningkatnya kepribadian karyawan akan meningkatkan kinerja manajerial 0,17%.

Pembahasan

Pengaruh Pengetahuan Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengetahuan akuntansi terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil dari pengujian nilai t hitung sebesar 0,816 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,697 dan dengan tingkat signifikan dari variabel pengetahuan akuntansi sebesar $0,421 > 0,05$. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka hal ini membuktikan bahwa H_1 tidak diterima atau ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini pada variabel pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Riswan Yudi Fahrianta (2013) bahwa pengetahuan akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengetahuan akuntansi bukan faktor utama yang bisa mempengaruhi kinerja manajerial. Selain itu juga alasan yang bisa dijelaskan karena kegiatan masing-masing karyawan yang tidak selalu berkaitan dengan akuntansi sehingga membuat karyawan mengabaikan tentang ilmu akuntansi. Karyawan tidak terlalu tau kegunaan akuntansi dalam kaitannya terhadap pengaruh kinerja manajerial.

Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil dari pengujian nilai t hitung sebesar 0,854 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,697 dan dengan tingkat signifikan dari variabel kepribadian karyawan sebesar

$0,400 > 0,05$. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hal ini membuktikan bahwa H_2 tidak diterima atau ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini pada variabel kepribadian karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Riswan Yudi Fahrianta (2013) bahwa kepribadian pengusaha berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kepribadian karyawan bukan faktor utama yang bisa mempengaruhi kinerja manajerial. Hal itu bisa disebabkan karena masing-masing kegiatan karyawan disetiap divisi berbeda dan tidak saling bertemu satu dengan yang lain. Sehingga saling keterkaitan antar karyawan tidak terjalin. Padahal bisa dikatakan jika semua karyawan kompak dan saling keterkaitan maka keberhasilan kinerja manajerial akan semakin membaik.

Pengaruh Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil dari pengujian nilai t hitung sebesar 0,854 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,697 dan dengan tingkat signifikan dari variabel kepribadian karyawan sebesar $0,400 > 0,05$. Karena tingkat signifikan lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hal ini membuktikan bahwa H_2 tidak diterima atau ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil dari penelitian ini pada variabel kepribadian karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Riswan Yudi Fahrianta (2013) bahwa kepribadian pengusaha berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kepribadian karyawan bukan faktor utama yang bisa mempengaruhi kinerja manajerial. Hal itu bisa disebabkan karena masing-masing kegiatan karyawan disetiap divisi berbeda dan tidak saling bertemu satu dengan yang lain. Sehingga saling keterkaitan antar karyawan tidak terjalin. Padahal bisa dikatakan jika semua karyawan kompak dan saling keterkaitan maka keberhasilan kinerja manajerial akan semakin membaik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengetahuan akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena nilai t hitung (0,816) lebih kecil dari nilai t tabel (1,697) dan tingkat signifikansi (0,421) lebih besar dari 0,05. Kepribadian karyawan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena nilai t hitung (0,854) lebih kecil dari nilai t tabel (1,697) dan tingkat signifikansi (0,400) lebih besar dari 0,05. Variabel pengetahuan akuntansi dan kepribadian karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena nilai t hitung dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi keduanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H₃ ditolak, menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Saran

1. Pelatihan akuntansi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan akuntansi mereka, sehingga dapat mendukung kinerja manajerial perusahaan.
2. Upaya untuk meningkatkan kepribadian karyawan, seperti memberikan bonus atau penghargaan, serta mengadakan kegiatan bersama, dapat membantu memperbaiki kinerja manajerial dan memperkuat hubungan di antara karyawan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja manajerial, seperti kepemimpinan manajerial dan motivasi kerja, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Fitri Siregar, 2010. *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Jasa di Kota Medan*, Skripsi, Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Ahmed, 2011. *Accounting Theory*, Buku 1, Edisi 15, Salemba Empat. Jakarta

- Juniarti, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi 5, Rajawali. Jakarta
- Kanuk, 2010. *Pengaruh Penguasaan Akuntansi Dan Inovasi Wirausaha Terhadap Kinerja Manajerial*, Jurnal. Manado
- Niswonger, 2016. *Prinsip-Prinsip Akuntansi*, Erlangga. Jakarta
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Bandung
- Suhairi, 2014. *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Dalam Pengambilan Keputusan Investasi*, Skripsi, UNSRI
- Wibowo, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2*, Rajawali Pers. Jakarta
- Yudi Riswan, 2013. *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi dan Kepribadian Wirausaha Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Dagang di Kota Banjarmasin*, Jurnal, STIE Indonesia