

PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PULAU SAMBU GROUP

SURYANI¹

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email: suryaniakt123@gmail.com

MULYADI²

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email: mulyadicc234@gmail.com

RIA FEBRINA³

Universitas Islam Indragiri Tembilahan

Email: riafebrina25@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the application of accountability accounting, competence and organizational commitment on managerial performance at PT. Pulau Sambu Group. This research was conducted at PT. Pulau Sambu Group. This type of research is quantitative research. The sample in this study were managers and heads of PT. Pulau Sambu Group as many as 32 people. The data analysis method used is multiple regression, with the data quality test used is the validity test and the reliability test. The classical assumption test used is the data normality test, multicollinearity, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing using partial test, simultaneous test and coefficient of determination test (R²). The results of this study indicate that the coefficient of determination is 0.831 or 83.1%. This means that 83.1% of managerial performance variables are influenced by the application of accountability accounting, competence and organizational commitment. While the rest of 16.9% is explained or influenced by other variables not examined in this study. The results showed that partially the application of accountability accounting, competence, and organizational commitment had an effect on the managerial performance of PT. Pulau Sambu Group. Simultaneous research results show that the application of responsibility accounting, competence and organizational commitment affect the managerial performance of PT. Pulau Sambu Group.

Keyword: Implementation Responsibility Accounting, Competence, Managerial Performance, Organizational Commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Pulau Sambu Group. Penelitian ini dilakukan pada PT. Pulau Sambu Group. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah manajer dan kepala bagian PT. Pulau Sambu Group sebanyak 32 orang. Metode Analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesa menggunakan uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi sebesar 0,831 atau sebesar 83,1%. Hal ini berarti 83,1% variabel kinerja manajerial dipengaruhi oleh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.

Kata Kunci : Kinerja Manajerial, Kompetensi, Komitmen Organisasi, Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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.

Kinerja manajerial merupakan sebuah kinerja individu dari anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen, seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), pengawasan (*controlling*). Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena dengan meningkatnya kinerja manajerial dapat meningkatkan pula kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja membawa peran penting untuk mengetahui atau mengukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan kondisi tersebut masih kurang mendapat perhatian dari beberapa perusahaan, karena mereka masih berorientasi pada keuntungan yang didapat dan penyelesaian kinerja yang tepat waktu dengan kurang memperhatikan hasil kerjanya atau hanya memperhatikan aspek ekonomi dengan mengesampingkan aspek non ekonomi. Hal tersebut secara otomatis menyebabkan semakin memperketat persaingan yang ada. Perusahaan atau organisasi yang gagal dalam persaingan yang sangat ketat tersebut dapat berdampak fatal bagi setiap perusahaan atau organisasi, bahkan tidak sedikit perusahaan atau organisasi yang tutup dan gulung tikar karena tidak dapat bersaing dengan perusahaan atau organisasi yang lain. Apabila ditinjau dari aspek keuangan, kinerja manajerial yang baik apabila manajer dengan segala kemampuan yang dimiliki dapat menaikkan tingkat laba perusahaan dengan memanfaatkan aset yang dimiliki semaksimal mungkin dengan biaya operasional atau non operasional yang seminimal mungkin.

Interfensi dari pihak luar juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut, karena pada umumnya perusahaan milik pemerintah daerah masih menganut sistem sentralisasi, sehingga interfensi dari pejabat terkait masih sering dilakukan. Sistem sentralisasi yang diterapkan pada perusahaan tersebut membuat para manajer yang telah ditunjuk kurang leluasa dalam mengambil kebijakan dan membuat keputusan, sehingga para manajer menjadi kurang terlatih jika dihadapkan pada situasi yang sifatnya kondisional. Seperti yang umum terjadi dalam perusahaan yang menganut sistem sentralisasi para manajer ini atau bawahan hanya menjalankan perintah atasan saja dan belum tentu perintah yang diberikan tersebut sudah tepat untuk diterapkan, karena mereka kurang mengerti apa yang sebenarnya terjadi dan dibutuhkan dilapangan. Organisasi yang terdesentralisasi memberikan kebebasan atau wewenang manajer-manajer yang lebih rendah untuk mengambil keputusan.

Kinerja manajerial adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, dan representasi (Sutrisno, 2010). Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja manajerial maka perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja untuk setiap individu manajer. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen. Untuk membantu pimpinan perusahaan dalam kegiatan produksinya dibutuhkan sebuah penerapan, salah satunya adalah akuntansi pertanggungjawaban (Ardiani dan Wirasedana, 2013).

Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen. Untuk membantu pimpinan perusahaan dalam kegiatan produksinya dibutuhkan sebuah penerapan, salah satunya adalah akuntansi pertanggungjawaban (Ardiani dan Wirasedana, 2013). Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem pengendalian manajemen berdasarkan prinsip pendelegasian wewenang dan penugasan tanggung jawab dimana wewenang dan tanggung jawab didelegasikan kepada manajer pusat pertanggungjawaban (Biswas, 2017). Akuntansi pertanggungjawaban memiliki hubungan yang erat dengan kinerja manajerial dari sisi pengawasan, keandalan, kejelasan, dan tanggung jawab dari keputusan yang dibuat oleh kepala bidang (Ikhsan, 2010).

Menurut Halim, dkk (2009) pusat pertanggungjawaban adalah bagian atau unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer yang bertanggungjawab terhadap unit yang dipimpinnya. Melihat luas dan kompleksnya operasional yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Maka, tidak memungkinkan bagi pimpinan perusahaan untuk selalu memantau secara langsung setiap kegiatan produksinya. Sehingga pimpinan harus mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada bawahannya sehingga semua masalah yang terjadi dapat cepat diatasi dan diselesaikan. Wahyudi (2015) mengatakan, akuntansi pertanggungjawaban dapat diandalkan seorang pimpinan perusahaan untuk bisa mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan hingga tercapainya tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah kompetensi. Wibowo (2011) menyatakan kompetensi sebagai suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Wirawan (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi sumber daya manusia yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai

keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota dimana pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota (Wibowo, 2011). Hamid (2014) mengatakan bahwa pekerjaan yang memiliki harapan untuk meraih penghasilan yang lebih tinggi akan lebih termotivasi, berkomitmen serta loyal terhadap tempat mereka sehingga akan berdampak pada prestasi kerja atau kinerja yang lebih tinggi. Komitmen organisasi merupakan bagaimana sikap seseorang terhadap perusahaan lalu kemudian berdampak pada sikapnya dalam melakukan pekerjaan

Penelitian yang dilakukan Cahyani dan Damayanthi (2019) menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial divisi keuangan PT. Pegadaian Kota Denpasar. Rahmadani (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial PT. Pekanbaru Nusantara V Riau.

Dari penjelasan dan fenomena di atas peneliti melihat bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan hal yang penting untuk diterapkan karena dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan dan membantu pihak manajemen dalam menyusun kebijaksanaan perusahaan dimasa yang akan datang. Kemudian mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya, sehingga kinerja manajerial yang dihasilkan akan meningkat.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Cahyani dan Damayanthi (2019), perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian adalah PT Pulau Sambu Group. Alasan pengambilan PT. Pulau Sambu Group sebagai objek penelitian adalah, karena perusahaan tersebut sudah lama berdiri dan beroperasi di Kabupaten Indragiri Hilir dengan ribuan karyawan, perusahaan dituntut untuk menggunakan akuntansi pertanggungjawaban dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kompetensi dan komitmen organisasi yang besar dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas sehingga memerlukan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan kualitas. Aktivitas-aktivitas tersebut meliputi perencanaan kualitas, pelatihan karyawan, pemeriksaan bahan baku, pemeriksaan produk jadi, pengerjaan ulang, dan lain-lain. Pelaksanaan aktivitas tersebut memerlukan berbagai macam sumber daya seperti bahan baku, sumber daya manusia, dan mesin dimana sumber daya yang digunakan dalam aktivitas peningkatan kualitas tersebut tidak bisa diperoleh secara gratis.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di kemukakan di atas, Maka masalah yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Pulau Sambu Group?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Pulau Sambu Group?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Pulau Sambu Group?
4. Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PT. Pulau Sambu Group?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Manajerial

Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja manajerial didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian individu dalam organisasi dalam hal menjalankan fungsi manajemen yaitu perencanaan, penyelidikan, evaluasi, koordinasi, pengawasan, kepegawaian, negosiasi, dan perwakilan (Novlina, dkk., 2020)

Kinerja dan prestasi manajerial menunjukkan kemampuan seorang manajer untuk menjalankan organisasi dan mewujudkan tujuan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja manajerial diperlukan untuk menilai bagaimana suatu organisasi dapat mengimplementasikan visi misinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kinerja manajerial didefinisikan sebagai seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Widiawati dan Yanuar, 2019)

2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan rasa percaya diri dalam organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tujuan, nilai dan kepentingan dalam organisasi. Hal ini dapat dinilai dari tiga dimensi, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang, terutama dalam organisasi, memiliki dua dimensi, yaitu pikiran dan gaya karakter (Widiawati dan Yanuar, 2019)

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan emosional seorang individu dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia mengabdikan dirinya pada organisasi. Mereka memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap berada di organisasi meskipun mengalami ketidakpuasan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan individu dalam organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi akan lebih sering terlibat dalam kegiatan organisasi (Novlina, dkk., 2020)

2.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber daya perusahaan yang merupakan sumber daya manusia meliputi pengalaman, kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan penilaian seluruh karyawan. Manajer yang kompeten akan mempengaruhi keunggulan bersaing perusahaan. Lingkungan internal perusahaan (sumber daya perusahaan) merupakan sumber daya yang akan menentukan kekuatan dan kelemahan perusahaan (Wirda, 2016)

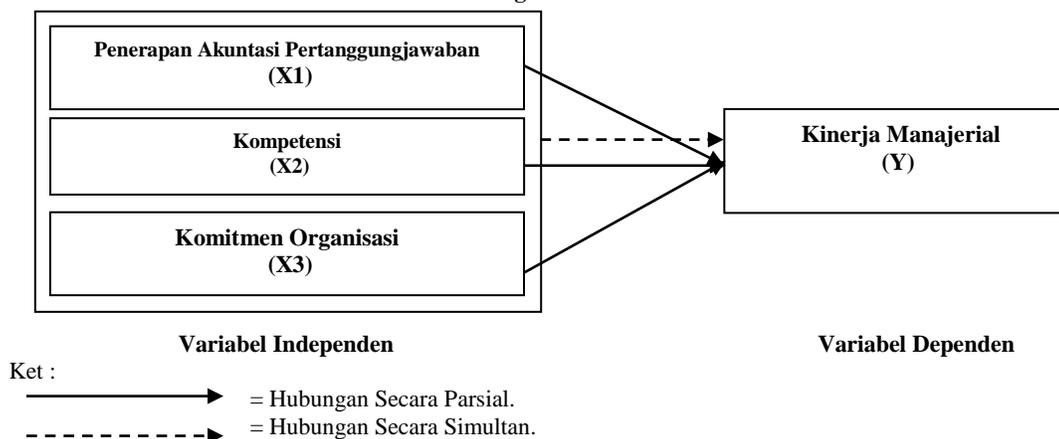
Menurut Wirawan (2012) kompetensi sumber daya manusia adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi sumber daya manusia yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2.4 Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manager untuk mengoperasikan bertanggungjawab mereka (Hansen & Mowen, 2012). Akuntansi pertanggungjawaban diidentifikasi sebagai metode akuntansi administrasi yang bertujuan untuk mendukung pengendalian kinerja melalui tanggungjawab atas biaya dan pendapatan. Tanggungjawab pengeluaran dan pendapatan disesuaikan dengan tingkat struktur organisasi yang berbeda. Dalam sistem anggaran yang transparan, tanggungjawab manajerial direncanakan sehingga pengendalian laporan dapat dilakukan terhadap kinerja dibandingkan dengan rencana di setiap pusat tanggung jawab (Sari dan Amalia, 2019)

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesa

Berdasarkan kerangka pikiran di atas, maka peneliti dapat merumuskan hipotesa sebagai berikut :

H₁ : Penerapan akuntansi pertanggungjawaban (X₁) berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y) pada PT. Pulau Sambu Group.

- H₂ : Kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y) pada PT. Pulau Sambu Group.
H₃ : Komitmen (X₃) organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y) pada PT. Pulau Sambu Group.
H₄ : Penerapan akuntansi pertanggungjawaban (X₁), kompetensi (X₂) dan komitmen (X₃) organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Y) pada PT. Pulau Sambu Group.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal koperatif (*causal coparative research*) dimana menurut Indriantoro dan Supomo (2014) penelitian kausal koperatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2014).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pulau Sambu Group. Dilihat dari waktu penelitian data penelitian ini berupa *cross section* data yaitu data yang diambil dalam kurun waktu tertentu yaitu selama kurang lebih 3 bulan. Waktu penelitian tersebut dihitung dari bulan Januari sampai Maret 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono, (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah manajer dan kepala bagian PT. Pulau Sambu Group. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut dan harus betul-betul *representative* (Sugiyono, 2014). Pemilihan sampel ditentukan secara *purposive sampling* dengan tujuan untuk mendapatkan sampel yang representatif sesuai kriteria yang ditentukan.

Kriteria untuk dipilih menjadi sampel adalah :

1. Manajer dan kepala bagian yang berkerja minimal selama 1 tahun
2. Manajer dan kepala bagian dengan pendidikan minimal S1.

3.4 Prosedur dan Pengumpulan Data

Menurut Indriantoro dan Supomo (2014), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan atau objek penelitian dan data tersebut terlebih dahulu diolah guna mendapat hasil pembahasan yang diharapkan, sedangkan data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sedangkan sumber datanya diperoleh dari data PT. Pulau Sambu Group.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2014), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Prosedur dan pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dikirim secara langsung kepada para karyawan pada PT. Pulau Sambu Group yaitu para manajer yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Kuesioner ini digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Dependen

a. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja manajerial merupakan kemampuan seorang manajer untuk menjalankan organisasi dan mewujudkan tujuan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Ramadani (2020) yaitu terdiri dari 9 item pertanyaan yang diukur dengan indikator yaitu perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negoisasi, perwakilan.

Menurut Ghozali (2013) Skala likert adalah sekala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban 1 sampai 5, dimana (1) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor nilai 1, (2) Tidak Setuju (TS) dengan skor nilai 2, (3) Netral (N) dengan skor nilai 3, (4) Setuju (S) dengan skor nilai (4), (5) Sangat Setuju (SS) dengan skor nilai 5.

2. Variabel Independen

a. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1)

Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang disusun sedemikian rupa sehingga pengumpulan dan pelaporan biaya dan pendapatan dilakukan sesuai dengan pusat pertanggungjawaban dalam organisasi, dengan tujuan agar dapat ditunjuk orang atau kelompok orang yang bertanggungjawab atas penyimpangan biaya dan pendapatan yang dianggarkan. Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pertanggungjawaban mereka. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Hanoum (2019) menggunakan 10 item pertanyaan yang diukur dengan indikator yaitu setruktur organisasi, sistem akuntansi biaya, anggaran, dan sistem pelaporan biaya serta sistem pengolahan akuntansi.

b. Kompetensi (X_2)

Kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja, dimana karakteristik ini dapat dilihat dalam bentuk gaya bertindak, perilaku dan berpikir. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Wasana (2015) yang terdiri dari 5 pertanyaan yang diukur dengan indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan sikap.

c. Komitmen Organisasi (X_3)

Komitmen adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Ramadhani (2020) yang terdiri dari 8 pertanyaan yang diukur dengan indikator yaitu keinginan tetap sebagai anggota organisasi, keinginan berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan pada tujuan organisasi.

3.6 Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Basuki, 2010)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat 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. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Basuki, 2010).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika secara teoritis uji tentang koefisien regresi parsial dilakukan dengan asumsi model regresi tersebut berdistribusi normal, sudah selayaknya data yang membentuk model tersebut minimal mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik Normal P-Plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas, jika memiliki *variance inflation factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai toleran mendekati 1. Jika korelasi antar variabel independen kurang dari 0,5 tidak terdapat masalah multikolinearitas (Basuki, 2010).

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dan dari suatu pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap maka tidak ada heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas, dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heterokedastisitas (Basuki, 2010)

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kesesuaian teori dengan hasil regresi berganda. Yang didasarkan pada koefisien regresi dengan masing-masing independen variabel. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan mempergunakan program SPSS *for windows* versi 26.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan regresi linier dan berganda. Persamaan dalam regresi berganda merupakan cara yang tepat digunakan untuk menguji interaksi. Pengujian hipotesis 1 terdapat hubungan positif antara penerapan akuntansi pertanggung jawaban dan kinerja manajerial digunakan model regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja manajerial
- a = koefisien konstanta
- β = koefisien regresi
- X_1 = Penerapan akuntansi pertanggung jawaban
- X_2 = Kompetensi
- X_3 = Komitmen organisasi
- ϵ = koefisien error (variabel pengganggu, diasumsikan nol)

b. Uji t

Menurut Ghozali (2013), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

c. Uji f

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Pada tingkat keyakinan 95% atau taraf nyata sebesar 5% dilakukan uji hipotesis variabel regresi secara simultan dengan menggunakan analisis variansi atau uji F. Untuk mengetahui signifikansi analisis variabel regresi, dilakukan perbandingan antara F hitung regresi dengan F tabel. Apabila F hitung > Ftabel, berarti bahwa secara simultan variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas (Ghozali, 2013)

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Analisa statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran umum dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan cara melihat tabel statistik deskriptif. Adapun hasil dari statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penerapan Akt Pertanggungjawaban	32	38	50	44.344	3.562
Kompetensi	32	20	25	22.625	1.621
Komitmen Organisasi	32	32	39	34.656	1.789
Kinerja Manajerial	32	36	45	40.1878	2.375
Valid N (listwise)	32				

Sumber : *Data Olahan SPSS Versi 26, 2021*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah data (N) yang digunakan adalah sebesar 32. Nilai minimum dari data Penerapan akuntansi pertanggungjawaban adalah 38, nilai minimum dari Kompetensi sebesar 20 dan nilai minimum Komitmen Organisasi sebesar 32 sedangkan kinerja manajerial sebesar 36.. Nilai maksimum dari Penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebesar 50, nilai maksimum dari Kompetensi sebesar

25, nilai maksimum dari Komitmen organisasi sebesar 39 dan nilai maksimum dari Kinerja manajerial sebesar 45. Adapun nilai mean atau rata-rata dari Penerapan akuntansi pertanggungjawaban yaitu 44,3438, mean atau rata-rata dari Kompetensi sebesar 22,625, mean atau rata-rata dari Komitmen organisasi adalah 34,656 dan mean atau rata-rata dari nilai Kinerja manajerial sebesar 40,187. Nilai Standar Deviasi Penerapan akuntansi pertanggungjawaban yaitu 3,562, standar Deviasi Kompetensi yaitu sebesar 1,621, standar deviasi dari Komitmen organisasi sebesar 1,789 dan standar deviasi dari Kinerja manajerial adalah sebesar 2,375.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur dan sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat.

1) Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1)

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,721	0,3388	Valid
2	0,733	0,3388	Valid
3	0,689	0,3388	Valid
4	0,582	0,3388	Valid
5	0,667	0,3388	Valid
6	0,626	0,3388	Valid
7	0,598	0,3388	Valid
8	0,654	0,3388	Valid
9	0,566	0,3388	Valid
10	0,704	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator atau item pertanyaan yang mengukur variabel Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban adalah valid.

2) Kompetensi (X_2)

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X_2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,855	0,3388	Valid
2	0,643	0,3388	Valid
3	0,641	0,3388	Valid
4	0,509	0,3388	Valid
5	0,641	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan table 4.3 diatas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel Kompetensiadalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel 0,3388.

3) Komitmen Organisasi (X_3)

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X_3)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,810	0,3388	Valid
2	0,869	0,3388	Valid
3	0,735	0,3388	Valid
4	0,625	0,3388	Valid
5	0,628	0,3388	Valid
6	0,710	0,3388	Valid
7	0,716	0,3388	Valid
8	0,802	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel komitmen organisasi adalah valid.

4) Kinerja Manajerial (Y)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,508	0,3388	Valid
2	0,518	0,3388	Valid
3	0,480	0,3388	Valid
4	0,568	0,3388	Valid
5	0,509	0,3388	Valid
6	0,541	0,3388	Valid
7	0,514	0,3388	Valid
8	0,610	0,3388	Valid
9	0,646	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel kinerja manajerial adalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel 0,3388

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan instrumen artinya bila instrumen tersebut digunakan untuk mengukur objek yang sama dengan alat pengukuran yang sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban (X ₁)	0,849	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,664	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₃)	0,880	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,702	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26,2021

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban adalah 0,849 dimana nilai ini > 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruksi pertanyaan yang disusun untuk mengukur penerapan akuntansi pertanggungjawaban adalah reliabel. Begitu pula dengan Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel kompetensi tersebut adalah 0,664 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel kompetensi tersebut dinyatakan reliabel. variabel komitmen organisasi memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,880 > 0,60, sehingga komitmen organisasi dinyatakan reliabel. variabel kinerja manajerial memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,702 > 0,60, sehingga kinerja manajerial dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yaitu bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92857806
Most Extreme Differences	Absolute	.188
	Positive	.113
	Negative	-.188
Test Statistic		.188
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26,2021

Dari hasil pengolahan data uji *Kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0,106 dengan nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Adapun hasil uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Penerapan Akt Pertanggungjawaban	.890	1.123
	Kompetensi	.422	2.371
	Komitmen Organisasi	.391	2.559

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflating Factor* (VIF). Hasil dari tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu: penerapan akuntansi pertanggungjawaban bernilai sebesar 1,123, kompetensi sebesar 2,371 dan nilai komitmen organisasi sebesar 2,559 dimana memiliki angka *variance inflating factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Salah satu uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model		Sig.
1	(Constant)	.814
	Penerapan Akt Pertanggungjawaban	.344
	Kompetensi	.373
	Komitmen Organisasi	.597

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari hasil di atas, maka tampak bahwa kedua variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas dimana variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban memiliki nilai signifikansi 0,344 > 0,05, nilai kompetensi signifikansi sebesar 0,373 > 0,05 dan komitmen organisasi signifikan sebesar 0,597 > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesa

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.855	3.613		.236	.815
	Penerapan Akt Pertanggungjawaban	.110	.052	.165	2.104	.044
	Kompetensi	.914	.167	.624	5.485	.000
	Komitmen Organisasi	.398	.157	.299	2.534	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Dari tabel uji regresi linier berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,855 + 0,110X_1 + 0,914X_2 + 0,398X_3 + \epsilon$$

b. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada masing-masing variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi, atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F.

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.855	3.613		.236	.815
	Penerapan Akt Pertanggungjawaban	.110	.052	.165	2.104	.044
	Kompetensi	.914	.167	.624	5.485	.000
	Komitmen Organisasi	.398	.157	.299	2.534	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Dari tabel 4.11 tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban (X_1) memberikan nilai t_{hitung} sebesar 2,104 > t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikan 0,044 < 0,05, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial PT. Pulau Sambu Group.
2. Kompetensi (X_2) memberikan nilai t_{hitung} sebesar 5,485 > t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.
3. Variabel komitmen organisasi t_{hitung} sebesar 2,534 > t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikan 0,017 < 0,05, maka H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.

c. Uji f

Tabel 4.12
Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.145	3	49.382	51.728	.000 ^b
	Residual	26.730	28	.955		
	Total	174.875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Penerapan Akt Pertanggungjawaban, Kompetensi

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dari uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 51,728 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,95 dengan df pembilang= 3, df penyebut = 28 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_4 diterima dan H_0 di tolak, hal ini berarti variabel Penerapan akuntansi pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen organisasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial PT. Pulau Sambu Group.

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memvariasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.920 ^a	.847	.831	.97706	2.232
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Penerapan Akt Pertanggungjawaban, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial					

Sumber : *Data Olahan SPSS Versi 26,2021*

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,831 atau sebesar 83,1%. Hal ini berarti 83,1% variabel kinerja manajerial dipengaruhi oleh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 83,1\%) = 16,9\%$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial

Variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban (X_1) memberikan nilai t_{hitung} sebesar 2,104 > t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikan $0,044 < 0,05$, sehingga variabel Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.

Penelitian ini mendukung teori Hansen dan Monwen (2012) yang menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan informasi yang penting dalam proses perencanaan dan pengendalian aktivitas organisasi, karena informasi tersebut menekankan hubungan antara informasi dengan manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya. Dari hasil penelitian ini diperoleh signifikan penerapan akuntansi pertanggungjawaban berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0,044 (sig 0,044 < 0,05) dengan demikian H_1 diterima yaitu penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lubis dan Susan (2016) yang menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di PT. Perkebunan Sumatra Utara.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial

Variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial, dimana dapat dilihat nilai t_{hitung} sebesar 5,485 > t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.

Kompetensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja manajerial. Menurut Fu'ad (2016) semakin tinggi kompetensi manajer yang direfleksikan dalam keterampilan, pengetahuan, kemampuan menerima informasi, kemampuan menyampaikan inisiatif serta kemampuan menerima sanksi, maka akan dapat memunculkan kepuasan kerja manajer dalam bentuk kepuasan dengan gaji, sistem promosi, rekan sekerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani dan Dahmayanti (2019) yang menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial divisi PT. Pengadaan Kota Denpasar.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Variabel Komitmen organisasi t_{hitung} sebesar 2,534 > t_{tabel} 2,03693 dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group. Hal ini mengindikasikan bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis dapat diterima. Pengujian hipotesis ini menunjukkan

bahwa manajer di PT. Pulau Sambu Group memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial yang dimiliki.

Hal ini juga menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini juga didukung oleh teori motivasi dua faktor (*motivation-hygiene factor*) yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan dan motivasi seseorang. Terpenuhinya *hygiene factors* yang menyebabkan seseorang itu puas akan pekerjaan yang dilakukannya maka, akan timbulnya sikap loyalitas terhadap organisasinya, dan individu akhirnya merasa bertanggung jawab dan ikut merasa memiliki organisasi tersebut, serta terpenuhinya faktor intrinsik yang juga sebagai faktor motivator akan menimbulkan motivasi yang akan mendorong seseorang untuk bekerja keras dan mencintai pekerjaan yang dilakukan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung (2017) yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada BUMN PTPN V. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada BUMN PTPN V. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada BUMN PTPN V.

4. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial, dimana dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 51,728 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,95 dengan df pembilang= 3, df penyebut = 28 dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group. Hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,831 atau sebesar 83,1%. Hal ini berarti 83,1% variabel kinerja manajerial dipengaruhi oleh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 83,1\% = 16,9\%)$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Akuntansi pertanggungjawaban yang baik akan memberikan informasi yang berguna untuk manajer dalam melaksanakan tugasnya dalam mengontrol sub unit organisasi yang ada di dalamnya, sehingga akan mempermudah pekerjaan manajer dalam mengambil keputusan yang tepat dan melakukan evaluasi untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini bagaimana manajer ataupun setingkat manajer yang membuat laporan pertanggungjawaban dapat komit pada sasaran yang akan dituju yaitu dapat mengalokasikan anggaran dalam pusat pertanggungjawabannya, maka akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaannya sehingga diharapkan dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Kompetensi yang memadai sangat dibutuhkan bagi organisasi karena individu yang kompeten akan bekerja sesuai dengan sasaran yang dituju perusahaan dan berupaya secara keseluruhan untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan.

Dalam lingkup organisasi yang bisa menjadi unsur penggerak dalam mencapai kesuksesan organisasi secara langsung di pengaruhi oleh sumber daya yang kompeten karena dapat mempengaruhi secara penuh peningkatan kinerja perusahaan. Dalam penelitian Markx Pattiasina memberikan hasil riset yang mendukung dalam hipotesis ini bahwa memang kinerja perusahaan di pengaruhi secara positif dan signifikan oleh sumber daya yang kompeten.

Komitmen organisasi yang tinggi dibutuhkan untuk kemajuan sebuah organisasi. Adanya rasa memiliki dari masing-masing individu dalam organisasi akan membantu untuk meningkatkan kinerja masing-masing orang. Apabila seseorang yang fokus dengan apa yang diinginkan atau memiliki komitmen terhadap sesuatu akan berpengaruh langsung terhadap tindakannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan teori kita bisa menganalisis bahwa seorang individu yang telah komit dengan organisasinya akan bekerja sesuai dengan sasaran atau tujuan dari organisasi sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi maupun perusahaan.

Hasil dari pekerjaan seseorang dalam organisasi sebanding dengan tinggi atau rendahnya komitmen yang dimiliki dalam organisasi, kinerja adalah hasil dari tindakan karyawan yang menggunakan keahliannya dalam beberapa situasi. Komitmen organisasi mencerminkan komitmen organisasi karyawan sehingga dapat memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan dengan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi, hal ini adalah dengan membentuk loyalitas dan komitmen pada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyani dan Dahmayanti (2019) yang menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja manajerial divisi PT. Penggadaian Kota Denpasar.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka peneliti menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.

2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pt. pulau sambu group.
4. penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. Pulau Sambu Group.
5. Kinerja manajerial dipengaruhi oleh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar 16,9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Manajerial, misalnya peran manajer, partisipasi penyusunan anggaran dan lain-lain sebagainya.
2. Bagi pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja pada perusahaan, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Penelitian lain yang berminat untuk mendalami bidang akuntansi manajemen diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Perusahaan lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Manajerial. Sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luar mengenai apa saja faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Manajerial Perusahaan pada PT. Pulau Sambu Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani dan I Wayan Pradnyantha Wirasedana. 2013. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Efektivitas Pengendalian Biaya*, Jurnal Akuntansi Vol.3 No. 5. Desember 2013, ISSN: 2302-8556
- Basuki, Sulisty. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Penaku
- Biswas, Tanmay. 2017. *Responsibility accounting: A review of related literature*. International Journal of Multidisciplinary Research and Development Vol. 4 No. 8
- Cahyani, K. N & Damayanthi. 2019. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. E-Jurnal Akuntansi Vol.28.1.Juli (2019): 270-295.
- Fu'ad, Eko Nur. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara*. The 3rd University Research Colloquium
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hanoum, Fatiya, Kamila. 2019. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.Telkom, Tbk Medan*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Medan
- Halim, Abdul., dkk. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN:
- Hamid, Sanusi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hansen, Don R and Maryanne, M Mowen. 2012. *Manajemen Biaya*. Jakarta: Salemba Empat
- Ikhsan, Arfan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE
- Lubis, F.H & Suzan, Leny. 2016. *Pengaruh Penerapan AkuntansiPertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT .Perkebunan Sumatera Utara) The Influence Of Application OfAccountingResponsibility Towards (Case Study On Pt . Perkebunan Sumatera Utara).E-Proceeding Of Management, 3(2), 1523–1529.*
- Novlina, Laras Dwi., Mirna Indriani., Indayani. 2020. *The Effect Of Organizational Commitment And Cost Management Knowledge On The Relationship Between Budget Participation And Managerial Performance*. Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia Vol. 24 No. 1
- Ramadani, Meisy. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung*. Skripsi thesis, Ibi Darmajaya.Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatifdan R&D)*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Tanjung, Hetty Mariana, 2017. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bumn PTPN V Pekanbaru (Studi Kasus Kebun Tandun Bumn PTPN V Pekanbaru*. Jurnal Fekon Vol. 4 No 1 Februari 2017.
- Wahyudi, T. N. 2015. *Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja manajer pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 25, No. 2

- Wasana, Jero. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat Sekabupaten Gianyar*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.13.3 Desember (2015): 828-856
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Widiawati, Devi dan Tantri Yanuar. 2019. *Effect Of Budget Participation On Managerial Performance Mediated By Job Satisfaction And Organizational Commitment*. Journal of Business Studies Vol. 4 No. 1
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat: Jakarta
- Wirda, Fislal., Tuti Azra, Herizon. 2016. *The Influence of Managerial Competency and External Environment on the Competitive Advantage of a Creative Industries in West Sumatra*. MIMBAR, Vol. 32, No. 1