

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberlangsungan suatu perusahaan itu terjadi jika manajemen yang dilakukan berhasil dalam menjalankan rencana dan tanggung jawab yang dilakukan oleh seorang manajer. Manajer adalah kepala bagian dari suatu perusahaan dimana dia bertugas atas pekerjaan untuk memperoleh biaya ,laba maksimal dengan menghasilkan produk dan jasa dan juga harga tertentu. setiap manajer dituntut mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan efisiensi dan eektivitas perusahaan ditengah persaingan usaha. Manajer dikatakan efektif dan efisien jika manajer melakukan manajemen yang baik yaitu dengan menentukan tujuan yang jelas, bertanggung jawab atas perencanaan yang dilkauan, strategi yang diterapkan dapat dikomunikasikan dengan baik.

Untuk mencapai tujuan tersebut, maka sebuah perusahaan memerlukan suatu pedoman atau yang berupa struktur organisasi. di dalam struktur organisasi meliputi tugas, wewenang , dan tanggung jawab bagi masing-masing bagian organisasi secara jelas dan tepat. Pada dasarnya seorang pimpinan dapat mengendalikan semua akitivitas adan permasalahan yang dihadapi. Dengan bertambah nya perusahaan maka semakin berat juga tanggungjawab yang dipikul oleh seorang pimpinan. Oleh karena itu ada yang dikatakan pendelegasian wewenang dan tanggungjawab yang sangat penting ke tingkat pimpinan dibawahnya. Dengan adanya ini maka pendelagasian tugas dan wewenang akan

timbul suatu tanggungjawab, wewenang dalam suatu perusahaan oleh karena itu perlu diterapkan akuntansi pertanggungjawaban (Lestari, 2010).

Menurut Ikhsan – Muhammad dalam bukunya mendefinisikan bahwa :

“Akuntansi pertanggungjawaban (responsibility accounting) merupakan istilah yang digunakan dalam menjelaskan akuntansi perencanaan serta pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi sepanjang garis pertanggungjawaban”.

Penelitian terdahulu Lukito dan Retnani dalam (Lukito & Retnani, 2015) menyatakan bahwa Akuntansi pertanggungjawaban juga mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik akuntansi pertanggungjawaban diterapkan semakin meningkatkan kinerja manajerial.

Setiap pusat pertanggungjawaban mempunyai manajer yang bertanggungjawab atas kegiatan yang terjadi di dalam pusat yang dipimpinnya dan secara periodik manajer tersebut akan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada pimpinan perusahaan. Dalam pelaksanaan pelaporan pertanggungjawab ini dilakukan atau dilaksanakan adalah untuk menjadi salah satu kebijakan perusahaan di masa depan.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap kinerja yaitu peningkatan Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Fibrianti dan Riharjo (2013:109) (dalam putri Adguna, 2014), Komitmen Organisasi menunjukkan keyakinan dan goal yang ingin dicapai oleh organisasi bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi menjadi tujuan organisasi

merupakan hal penting yang harus dicapai dan dipandang positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Setiap organisasi pasti memerlukan sistem pengendalian manajemen yang baik salah satu alat itu yaitu anggaran. Anggaran sangat diperlukan karena kebutuhan masyarakat yang tidak terbatas sedangkan sumber pendapatannya terbatas sehingga suatu perusahaan harus merencanakan tujuan yang harus dicapai.

(Hansen and Mowen 2013) mengatakan :Anggaran adalah suatu pernyataan formal yang dibuat oleh manajemen tentang rencana-rencana yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam suatu periode tertentu. Adanya partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja organisasi.jika anggaran diterapkan dengan baik maka akan membantu manajemen perusahaan memberikan kontribusi penyusunan anggaran dan menilai kinerja sari setiap pusat pertanggungjawaban dalam rangka pengambilan kepusan dan mencapai tujuan secara menyeluruh (Qadriyanti &Kurnia ,2013).(Clarke, 2006)

Kinerja Manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat menjaga eksistensi atau kelangsungan operasional organisasi. Pabundu(dalam Amalia ,2010)menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipegaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dari periode waktu tertentu.

Menurut Stoner dan Ritonga (dalam Oktavia, 2009)

“Kinerja Manjerial adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, dengan kata lain, kinerja manajerial merupakan hasil kerja dari individu dalam organisasi yang telah melaksanakan tugas-tugas manajerial. Penilaian kinerja pada organisasi digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu serta sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Qadriyanti & Kurnia).

Sari (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial”. Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial. Partisipasi anggaran secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan akuntansi pertanggungjawaban secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

Kadek Novita Cahyani Dan I Gst Ayu Damayanthi dalam (Cahyani & I Gst Ayu Eka Damayanthi, 2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Penerapan Akutansi Pertanggungjawaban, Komitment Organisasi, Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian Kota Denpasar. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa variabel Akutansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitment Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Divisi Keuangan PT. Pegadaian Kota Denpasar.

Maulida (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Akutansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar. Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa Pengaruh Akutansi Pertanggungjawaban Berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar.

PTPN II atau yang sering disebut sebagai PT Perkebunan Nusantara merupakan anak dari perusahaan dari Holding BUMN Perkebunan. PT Perkebunan Nusantara II (Persero) yang tidak memeperdagangkan sahamnya di Bursa Efek sehingga tidak memiliki informasi harga saham, jumlah saham, kapitalisasi pasar, harga saham tertinggi, harga saham terendah, harga saham penutupan dan volume perdagangan saham.

PTPN II berkomitmen bahwa dalam menerapkan sistem manajemen dan keselamatan dan kesehatan kerja di setiap unit kerja sebagai bagian dari perusahaan secara mendalam (keseluruhan) dalam rangka pengendalian resiko yang terkait dengan kegiatan kerja guna untuk terciptanya kerja yang aman dan efisien dan juga produktif.

Penilaian kinerja yang dilakukan pada PTPN II selama tahun 2020 menghadapi ketidakpastian situasi ekonomi. Situasi ini didukung oleh kondisi dengan kenaikan harga CPO dalam negeri rata-rata tahun 2019 Rp.6.691/kg - Rp 8.423/kg pada tahun 2020. Tantangan bagi operator industri kelapa sawit Indonesia kelebihan pasokan masalah, peningkatan permintaan nabati yang lebih

premium ,isu anti sawit yang didengungkan di Uni Eropa dampak perang dengan China dan Amerika serta isu ,sustainability.

Dibandingkan kinerja pada tahun 2019 mencatat kinerja usaha sebesar Rp 106,961 juta atau 22,99% dari target RKAP ,tingkat kesehatan BB dengan skor 46,20 pada tahun 2020 dan pencapaian KPI mencapai sebesar 79,48%.perusahaan melakukan pencegahan terhadap pencurian di beberapa kebun sehingga produk di sebagian kebun meningkat.namun perusahaan perlu melkakukan semua perbaikan guna mencapai suatu kinerja yang lebih baik sesuai dengan rekomendasi ,pengendalian hama penyakit serta pemeliharaan infrastruktur.

Penilaian kinerja atas komite yaitu melaksanakan fungsi pengawasan dan juga tugas maupun wewenang untuk memastikan kecukupan yang efektif dan juga mengontrol resiko internal maupun eksternal. Pada tahun 2020 PT Perkeunan Nusantara telah melakukan /melaksanakan tugas dan wewenang dan tanggungjawab yang sangat baik , efektif dan efisien sesuai dengan program kerja yang dilakukan.

Pada perusahaan PT Perkebunan Nusantara II Tanggungjawab sosial (*corporate social responcebility*) memiliki beberapa kegiatan sosial dan lingkungan hidup dan juga meliputi program pengelolaan dan energi dan air pengeloaan limbah cair, pegelolahan limbah B3 dan juuga pengelolahan non B3 ,pengelolaan gangguan sumber tidak bergerak ,pengendalian emisi dan pencemaran udara. PTPN II melaksanakan program tanggungjawab sosial yang berdampak positif kepada masnyarakat. Sampai 31 Desember 2020 jumlah dana

yang digunakan untuk kegiatan ini sebesar Rp 6,385 Juta. Ruang lingkup

Tanggung jawab sosial yang dilaksanakan oleh PTPN II yaitu :

1. Tanggung jawab Sosial terhadap lingkungan hidup
2. Tanggung Jawab Sosial terhadap ketenagakerjaan, kesehatan, dan keselamatan kerja.
3. Tanggung Jawab Sosial terhadap Konsumen.

Fenomena yang terjadi pada PTPN II yaitu belum terpenuhinya tanggungjawab sosial yang baik dan masih banyak yang harus diperbaiki walaupun program yang dilakukan telah dilakukan dengan baik namun belum maksimal, Pada tahun 2020 PTPN II sudah melakukan merealisasikan program tanggung jawab sosial secara berkelanjutan dan akan terus melaksanakan kegiatan lingkungan kebun unit PTPN II Sebesar Rp 3,090 Juta .

Dengan adanya program kerja yang dibuat maka semakin banyak masyarakat yang terbantu dan juga penilaian kinerja akan semakin meningkat.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

Penelitian ini termotivasi dari penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu tangjung 2017 yang berjudul pengaruh penenrapan kautansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja manajerial pada BUMN PTPN V Pekanbaru. Adapun persamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu variabel yang sama yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan juga komitmen organisasi dan juga menambahkan variabel lain yaitu partisipasi anggaran.

Adapun perbedaan dari penelitian ini yaitu yang pertama, dengan menambahkan variabel yang baru yaitu partisipasi anggaran. Dimana partisipasi anggaran adalah salah satu elemen penting dalam suatu proses perencanaan dan pengendalian(Hansen and Mowen, 2013).Kedua, Studi Empiris yang diambil dari PTPN II Yang peneliti sebelumnya yaitu PTPN V yang berda di kota Pekanbaru. Alasan pengambilan judul ini kembali yaitu yang pertama belum adanya yang meneliti dengan judul yang sama yang berada di PTPN II. Yang kedua ,yaitu belum tercapainya kesejahteraan masnyarakat dan belum maksimalnya program kerja yang dilakukan untuk mensejahterahkan masnyarakat.

Berdasarkan Uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNG JAWABAN, KOMITMEN ORGANISASI, PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II TANJUNG MORAWA”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Akutansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial?
- b. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial?
- c. Apakah Partisipasi Anggaran Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manjerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial
3. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manjerial.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari proposal skripsi ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini yaitu dapat menjadi bahan atau referensi dan sumber bagi peneliti yang laian yang akan meneliti sejenis dengan penelitian ini .dapat juga menjadi sebagai pedoman,dapat menambah penegetahuan bagi pembaca dan khsusnya bagi kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diambil yaitu dapat memberikan masukan bagi perusahaan sebagia bahan pertimbangan untuk melihat pengaruh dari akuntansi pertanggungjawaban,Komitmen organisasi, partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

BAB II LANDASAN

TEORI

2.1 Defenisi Akutansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu konsep dari akuntansi manajemen dan sistem akuntansi yang dikaitkan dan disesuaikan dengan pusat-pusat pertanggungjawaban yang ada dalam organisasi. Istilah ini mengarah pada proses akuntansi yang melaporkan sampai bagaimana baiknya manajer pusat pertanggungjawaban dapat mengukur rencana dan tindakan serta mengatur pekerjaan yang langsung di bawah pengawasannya.

Rimbun Sidabutar mengemukakan bahwa:

“Akutansi pertanggungjawaban adalah sebagai berikut:” Akutansi pertanggungjawaban merupakan salah satu bidang dari akutansi manajemen yang dihubungkan dengan wewenang yang dimiliki oleh setiap manajer atau dengan kata lain akutansi pertanggungjawaban merupakan pengendalian biaya atau pendapatan dengan menghubungkan biaya atau pendapatan dengan tempat dimana biaya atau pendapatan tersebut dikeluarkan atau diperoleh oleh pertanggungjawaban dari tempat tersebut.”

Arfan Ikhsan Muhammad dalam bukunya mendefenisikan bahwa

“Akutansi Pertanggungjawaban (responsibility accounting) merupakan istilah yang digunakan dalam menjelaskan akutansi perencanaan serta pengukuran dan evaluasi kinerja organisasi sepanjang garis pertanggungjawaban”.

1. Syarat –Syarat Akutansi Pertanggungjawaban

Sistem akutansi pertanggungjawaban dapat dikatakan berhasil jika rencana (anggaran) yang disusun oleh manajemen dapat direalisasikan. Agar akutansi pertanggungjawaban diterapkan dan dilaksanakan dengan baik dan benar.

Adapun syarat-syarat akuntansi pertanggungjawaban yaitu:

1. Adanya Struktur Organisasi.
 2. Anggaran biaya.
 3. Penggolongan biaya.
 4. Sistem akuntansi.
 5. Sistem pelaporan biaya.
2. Pusat Pertanggungjawaban

Pusat pertanggungjawaban adalah suatu pusat pertanggungjawaban untuk mencapai sasaran tertentu yang selaras dengan sasaran organisasi.

Pusat-pusat pertanggung jawaban dibagi menjadi empat bagian yaitu:

1. Menurut Adnan Silaban dan Melinda Stefani Harefa Mengemukakan bahwa :

Pusat biaya (Cost Center) adalah suatu pusat pertanggungjawaban dimana manajer bertanggungjawab atas biaya yang terjadi pada unit organisasi yang dipimpinnya dalam menghasilkan output berupa barang atau jasa. Pada pusat biaya input diukur dalam satuan moneter ,sementara outputnya ada yang dapat diukur dan ada yang tidak dapat diukur.

2. Pusat pendapatan

Pusat pendapatan(Revenue Center) adalah unit organisasi yang manajernya memiliki kewenangan dan bertanggungjawab atas pendapatan. Pada pusat pendapatan output diukur dalam satuan moneter(Sinurat et al., 2010).

Jadongan Sijabat Mengatakan,

“Pendapatan adalah arus kas masuk aktiva dan atau penyelesaian kewajiban dari penyerahan atau produksi barang ,pemberian jasa dan kegiatan pencairan laba lainnya yang merupakan operasi yang utama atau besar yang berkesinambungan selama satu periode”.

3. Pusat laba

Pusat laba adalah pusat yang ketika manajer bertanggungjawab pada beberapa pengukuran laba yang berbeda antara pendapatan yang dihasilkan dan biaya yang menghasilkan pendapatan tersebut.

4. pusat investasi (Investment center)

Pusat pertanggungjawaban yang dipengang oleh manajer yang bertanggungjawab baik untuk laporan rugi maupun laba dalam posisi keuangan line itemns yang dibuat untuk menghasilkan return akuatansi atau laba dan investasi yang dibuat untuk menghasilkan laba tersebut.(Sianipar et al., 2020)

2.2 Defenisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sangat dibutuhkan dan berpengaruh bagi perusahaan yaitu sebagai acuan dan dorongan bagi kinerja seseorang yang akan membuat mereka lebih bertanggungjawab dalam sebuah pekerjaan (kewajibannya).(Sijabat, 2009)

2.2.1 Pegertian Komitmen Organisasi

Meka ,2016) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang mereflasikan loyalitas karyawan pada prganisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengepresikan perhatiannya terhadap organisasi. (Ryan et al.,

2013)Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral,nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan diri untuk megabdikan pada perusahaan. Pamungkas (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan indentifikasi dari ketertiban seseorang terhadap orgnisasi, untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:249) ada bebrapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

- a. Variabel orang.
- b. Variabel organisasi.
- c. Variabel non organisasi

Sedangkan menurut David (dalam Sopiah ,2008:163) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a. Faktor personal.
- b. Karakteristik pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur.

2.2.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniari (2011) menjelaskan bahwa manfaat dari komitmen organisasi antara lain:

- a. Para pengawai yang serius menunjukkan bahwa komitmen yag tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang ajuh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaana yang tinggi dalam organisasi.

- b. Mempunyai keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan bisa terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- c. Secara penuh terlibat dengan pekerjaan ,karena pekerjaan tersebut merupakan mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.3 Defenisi Partisipasi Anggaran

Partisipasi berasal dari bahasa ingris ,yaitu Participation adalah pengambilan bagain atau pengikutsertaan.menurut Keith Davis menyatakan bahwa partisipasi adalah suatu ketertiabn mental dan emosi seseorang kepada pencapaian tertentu yaitu tujuan dan ikut bertanggungjawab didalamnya.Partisipasi merupakan perilaku,pekerjaan dan aktivitas yang dilakukan oleh manjaer selama aktivitas berlangsung .

Menurut Darsono (2010:1) menyatakan bahwa anggaran adalah rencana kerja yang dituangkan dalam angka –angka keuangan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pada umumnya setiap perusahaan menyusun anggaran sebagai pedoman untuk melaksanakan kengiatan. Sementara menurut Rudianto (2009:3) menyatakan bahwa anggaran adalah rencana kerja organisasi di masa yang akan datang yang mewujudkan dalam bentuk kuantitatif formal dan sistematis.

Anggaran arus kas Anggaran arus kas adalah anggaran yang menunjukkan jumlah dana yang diterima dari akumulasi keuntungan atau pinjaman, juga dari sumber eksternal lainnya selamatahun(Marnoto, 2022). Anggaran adalah alat komunikasi internal yang menghubungkan berbagai departemen atau subbagian

dari organisasi di antara semua tingkatan manajemen. (Rini et al., 2022) Oleh karena itu, dalam proses anggaran, setiap manajer memiliki peran yang sangat penting dalam beberapa sub bidang, baik yang lebih rendah maupun yang lebih tinggi. Setiap pengawas bertanggung jawab atas keputusan yang disepakati bersama.

2.3.1 Karakteristik Anggaran

Menurut Sujarweni (2015:120) (dalam Purba, 2016) menjelaskan bahwa anggaran memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Anggaran dapat dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan selain keuangan.
- b. Anggaran menyangkut masa atau jangka (1 tahun).
- c. Anggaran merupakan komitmen para manajer untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- d. Anggaran yang telah disetujui segera dilaksanakan sesuai pos-pos.
- e. Anggaran dapat dijadikan alat untuk mengukur kinerja manajerial.
- f. Usulan anggaran ditetapkan oleh pihak manajer puncak.

2.3.2 Kegunaan anggaran

Menurut Darsono (2010:9) menyatakan bahwa kegunaan anggaran adalah untuk perencanaan dan pengendalian, evaluasi kinerja dan untuk mengarahkan perilaku manajer dan karyawan.

Sementara Sujarweni (2015:121) (dalam Purba, 2016) mengemukakan bahwa anggaran mempunyai fungsi antara lain :

1. Alat perencanaan .
2. Alat pengendalian.
3. Motivasi.
4. Alat koordinasi dan komunikasi.
5. Alat penilaian kinerja.

2.3.3 Jenis jenis anggaran

Berdasarkan waktu anggaran dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:

- a. Anggaran jangka pendek (waktunya paling lama 1 tahun).
- b. Anggaran jangka panjang (waktunya lebih lama dari satu tahun, umumnya lima sampai sepuluh tahun).

Berdasarkan ruang lingkup yaitu:

- c. Anggaran parsial.
- d. Anggaran komprehensif.

Berdasarkan fleksibilitas anggaran dapat dibedakan yaitu.

1. Anggaran statis.
2. Anggaran yang luwes.

2.4 Kinerja manajerial

Kinerja manajerial menurut Mulyadi (2016;68) adalah “seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu untuk menghasilkan kinerja manajerial yang umumnya bersifat abstrak dan kompleks, manajer menghasilkan kinerja dengan bakat juga kemampuannya, serta dengan usaha beberapa orang dalam wilayah tanggungjawabnya”. Dimensi untuk mengukur seluruh kegiatan manajerial terdiri dari: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi,

pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, serta perwakilan. Sedangkan pada sektor pemerintah, kinerja diartikan sebagai sebuah prestasi yang dicapai oleh pegawai atau instansi pemerintah dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam waktu satu periode (Hidayat, 2014). Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan. Adapun penelitian kinerja berpegertian :

Menurut Adanan Silaban (2017) menyatakan bahwa:

Penilaian Kinerja merupakan suatu kegiatan dalam menentukan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian operasi, dan personel berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya

2.4.1 Fungsi manajerial

Robbins dan Judge (2015:2) menjelaskan bahwa ada empat fungsi dalam manajemen antara lain:

a. Perencanaan

Fungsi ini mendefinisikan tujuan, menyusun strategi keseluruhan untuk mencapai tujuan tersebut serta mengembangkan serangkaian rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas.

b. Pengorganisasian (organizing)

Manajer bertanggungjawab untuk merancang struktur organisasi perusahaan termasuk menentukan tugas-tugas apa yang akan dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, bagaimana tugas-tugas ini dikelompokkan, siapa yang melapor pada siapa dan dimana keputusan harus dibuat.

- c. Kepemimpinan (Leading)
- d. Manajer memotivasi para pekerja ,mengarahkan aktivitasnya memilih saluran komunikasi yang paling efektif,atau menyelesaikan konflik di antara anggota.
- e. Pengendalian (controlling)

Aktivitas pengawasan untuk memastikan bahwa tercapainya sesuai dengan rencana dan mengoreksi setiap signifikan.

2.5 Penelitian Terdahulu

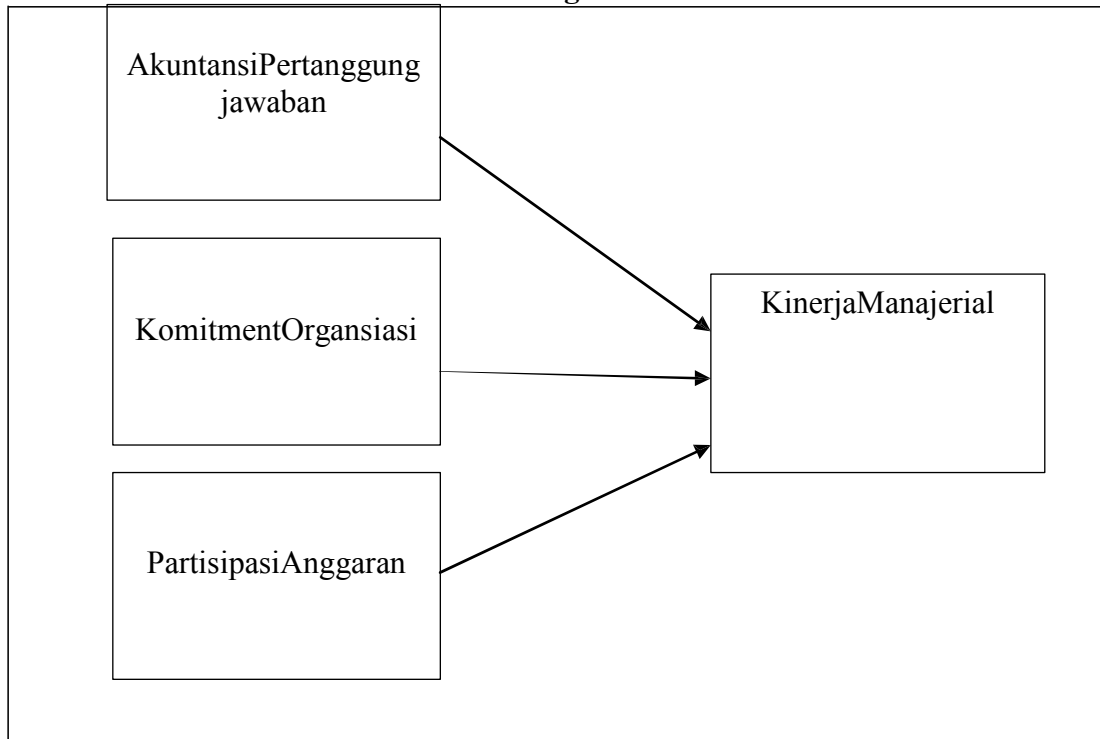
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama /tahun Peneliti	Topikpenelitian	Hasil
1.	Kadek Novita Cahyani Dan I Gst Ayu Damayanthi(2019)	Pengaruh Penerapan Akutansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi,Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini dilakukan di PT.Pegadaian Kota Denpasar	variabel Akutansi Pertanggungjawaban,Kompetensi dan Komitment Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Divisi Keuangan PT. Pegadaian Kota Denpasar.
2	Diana Eka Wulandari dan Ikhsan Budi Riharjo (2016)	Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan	1.Penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. 2. Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial. Tetapi komitmen organisasi dapat memengaruhi kinerja manajerial secara langsung sebagai variabel independen. 3. Gaya kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial.

3	Maulida (2019)	Pengaruh Akutansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Montala Aceh Besar. Peneltian ini dilakukan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar.	Pengaruh Akutansi Pertanggungjawaban Berpengaruh signifikan terhadap kinera manajerial pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar.
4	Wiwik Pratiwi et.al, (2019)	Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawab an, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawab an, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial
5	Elsa Meirina et.al, (2020)	Pengaruh Partisipan Anggaran Dan Akuntansi Pertanggung Jawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pdam Kota Padang	Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pdam kota padang
6.	Khairil Fitriani, et.al, (2019))	Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada Hotel Dinasti Makassar	Akuntansi pertanggung jawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajer pusat pendapatan pada hotel dinasti makassar, yang ditunjukkan dari hasil uji hipotesis.
7	Amani,F&Halmawati (2022)	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Kota Padang	Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Manajerial.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 1



1. Pengaruh Akutansi Pertanggungjawaban terhadap kinerja Manajerial.

Akutansi Pertanggungjawaban adalah suatu ilmu Akutansi manajemen yang dihubungkan dengan wewenang manajemen tentang pengumpulan serta pelaporan biaya dan pendapatan yang dilakukan dengan bidang akutansi pertanggungjawaban dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu akutansi pertanggungjawaban dapat dihubungkan dengan kinerja manajer. Akutansi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja manajerial dari sisi pengawasan, keandalan, kejelasan dan tanggung jawab oleh manajer.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) dan Qadriyanti dan Kurnia (2013) akutansi pertanggungjawaban secara parsial atau simultan memiliki

pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penelitian ini dapat kita ambil pedoman bahwa penerapan akuntansi pertanggung jawaban dalam sebuah perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial. Semakin tinggi akuntansi pertanggungjawaban dalam lingkungan pertanggungjawaban masing masing individu maka, kinerja manajerial akan semakin meningkat.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja manjerial.

Menurut Fibrianti dan riharjo (2013:109) (dalam putri dan adiguna ,2014) Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai atau sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi, bagi individu berkomitmen tinggi ,pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai serta berpnadangan positif dan berbuat yang terbaik terhadap kepentingan organisasi. Dari penelitian yang dilakukan Wulandari dan Riharjo (2016) serta Putri dan Adiguna (2014) ,komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Jadi dari penelitian itu dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi arau semakin baik komitmen organisasi maka semkin tinggi dan baik pula kinerja manjerial.

3. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja manjerial.

Menurut Hansen dan Mowen (dalam sari,2013) menyebutkan bahwa partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggungjawab pada para tingkat bawah dan mendorong kreatifitas. Hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial ada jika seorang manajer bisa secara positif dan baik dalam merencanakan susunan Anggaran. Partisipasi anggaran yang diterapkan akan

mempengaruhi kinerja manajerial. Semakin tinggi partisipasi anggaran akan semakin tinggi kinerja manajerial. Begitu pun sebaliknya jika partisipasi anggaran tidak diterapkan secara benar, partisipasi dapat merusak dan menurunkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan teori di atas maka dijelaskan bahwa Akutansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, dan partisipasi anggaran yang merupakan variabel dependen berpengaruh terhadap kinerja manajerial sebagai variabel independen.

Dari kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- H₁ : Akutansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
- H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
- H₃ : Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sesuatu yang terdiri dari objek atau kajian yang dapat berupa manusia maupun tumbuhan maupun hewan udara, gejala nilai, peristiwa dan lain sebagainya dimana ini bisa menjadi sumber data.. Populasi menurut Sugiyono, 2018 adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari untuk ditarik sebuah kesimpulan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka, dapat disimpulkan bahwa populasi itu ialah subjek atau objek yang akan menjadi sasaran dari penelitian. Sedangkan sampel itu sendiri yaitu sesuatu yang menjadi karakteristik atau bagian dari populasi itu sendiri. Sampel adalah perwakilan dari populasi yang baik tergantung pada seberapa baik karakteristik sampel yang sesuai dengan populasi. Subjek yang akan diteliti yaitu PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa. Populasinya sebesar 72 karyawan dan yang menjadi sampel yaitu sebanyak 36 sampel.

3.2 Desain penelitian dan Operasional Variabel Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Survei. Menurut Sugiyono (2017:29 dalam (Nuraeni, 2017) metode Survey adalah :

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari suatu tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan),tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan membagi kuisisioner.

Data Primer dalam dalam penelitian ini adalah data mengenai tanggapan responden mengenai pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban,komitmen organisasi,dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manjerial. Kuisisioner dalam penelitian ini dapat dibagikan kepada karyawan Perusahaan PTPN II Tanjung Morawa.

3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yaitu(Y) adalah kinerja manajerial dan variabel independen yaitu akuntansi pertanggungjawaban, komitmen Organisasi, dan Partisipasi anggaran.

1. Masing masing Variabel Peneltian

a) Akutansi Pertanggungjawaban

Pengukuran untuk variabel ini menggunakan indikator sebagai berikut:

- a. Memahami tanggung jawabPeran dalam pencapainKoordinasi dalam anggaran.
- b. Pencatatan dalam transaksi.
- c. Memberikan laporan.
- d. Sanksi atau hukuman.
- e. Telah sesuai dengan target.
- f. Dapat mengurangi penyimpangan.

- g. Alat untuk evaluasi.
- h. Alat untuk mengendalikan biaya.

b) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur dengan menggunakan 9 Instrumen yang dikemukakan oleh Mowday(1979) yang kemudian dimodifikasi oleh Nurcahyani(2010):

- a. Kesanggupan untuk bekerja di atas rata-rata.
- b. Kebanggaan terhadap organisasi tempat kerja.
- c. Kesiediaan untuk mengerjakan semua pekerjaan.
- d. Kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi.
- e. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- f. Pengaruh organisasi dalam berprestasi.
- i. Kepuasan memilih organisasi sebagai tempat bekerja.
- j. Kepedulian terhadap masa depan organisasi.

c) Partisipasi anggaran

Partisipasi Anggaran dapat diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Miliani (1975) yang kemudian dimodifikasi oleh Nurcahyaya (2010) dalam (Pratiwi & Kartika, 2019) yang terdiri dari enam indikator yaitu:

- a. pendapat manajer dalam penyusunan Seberapa besar ketertiban para manajer dalam proses penyusunan anggaran.
- b. Tingkat kelogisan alasan atasan untuk merevisi usulan anggaran yang dibuat manajer.

- c. Intensitas manajer mengajak diskusi tentang anggaran.
- d. Besarnya pengaruh manajer dalam anggaran.
- e. Seberapa besar manajer mempunyai kontribusi penting terhadap anggaran.
- f. Frekuensi atasan meminta anggaran.

d) Kinerja Manajerial

Kinerja Manajerial dapat diukur menggunakan delapan instrumen yang dikembangkan oleh Mahoney (1963) yang kemudian dimodifikasi oleh Rahmawati (2014) antara lain :

- a. Perencanaan
- b. Investigasi
- c. Pengkoordinasian.
- d. Evaluasi.
- e. Pengawasan.
- f. Staffing.
- g. Negosiasi.
- h. Perwakilan.

2. Pengukuran Variabel

Setiap Responden diminta untuk mengisi semua pernyataan seluruh sebagaimana yang terlampir dalam kuisisioner penelitian. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Rincian pengukuran skala likert dalam penelitian ini adalah skor 5 (SS =Sangat Setuju), skor 4 (S = Setuju) skor 3(N=Netral) skor 2 (TS = Tidak Setuju) skor (STS = Sangat Tidak Setuju).

3.3 Teknik pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Kuisisioner. Teknik Kuisisioner adalah sebuah penelitian yang berupa gambaran umum tentang karakteristik populasi yang digambarkan oleh sampel dan menggunakan kuisisioner berupa pertanyaan – pertanyaan yang akan diajukan kepada responden guna memperoleh data yang objektif dan valid , dimana pengambilan sampel diharapkan mampu mewakili keberadaan populasi sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dan dapat diambil suatu kesimpulan (dalam Wulandari dan Riharjo, 2016). Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu data primer yaitu membagikan kuisisioner kepada subjek penelitian yang dituju (responden).

3.4 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian yang akan menggunakan program SPSS. Dimana SPSS adalah suatu program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Dengan kata lain SPSS dapat membuat laporan berbentuk tabulasi , chart , grafik, plot, diagram dan berbagai distribusi , statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. SPSS sendiri dapat membaca berbagai jenis data atau memasukkan data secara langsung ke dalam SPSS Data Editor. Metode – metode yang digunakan untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2018) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kalau dalam obyek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid. Dengan demikian data yang valid adalah (data yang tidak berbeda) antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. atau terpecaja - Apabila nilai koefisien reabilitas $< 0,6$ maka instrumen angket dalam bentuk skala tidak reliabel dan tidak layak digunakan untuk mengumpulkan data.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabel instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Oleh karena itu , walaupun instrument yang valid umumnya reliabel, tetapi pengujian reabilitasnya instrument perlu dilakukan (Sugiyono, 2018)

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut::

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$ (Priyatno, 2013: 30).
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Uji statistik menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada uji statistik one sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika probabilitas signifikan diatas $0,05$, maka variabel tersebut terdistribusi normal (Ghozali, 2006).
 - b. Uji Multikolinoris

Dalam uji Multikolinoris ini akan mengetahui apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi anatar variabel dependen dan independen. Model Regresi yang baik yaitu jika data itu di uji terbebas dari Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model

regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.orelasi.

c. Uji Heterokedastisitas

Pada uji ini bertujuan untuk apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidak samaan varian satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Menurut (Ghozali, 2016) untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian dengan uji melihat dispersi atau nilai prediksi dari variabel dependen SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali,2013:139) :

- a. Jika ada pola tertentu ,seperti titik yang ada membentuk ,menyempit maka mengindikasikan telah terjadi heterkedastisitas.
 - b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y ,maka tidak terjadi heterokestisitas.
3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Lina Asmara Wati dan Mimit Prisyanto (2018:159) Regresi Berganda adalah studi yang menjelaskan tentang ketergantungan variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini menguji tentang pengaruh akuntansi pertanggungjawaban,komitment organisasi, partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Adapun persamaan untuk menguji hipotesis ini

yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial.

X1 = Akutansi Pertanggungjawaban

X2 = Komitment Organisasi.

a = Konstanta.

B = Koefisien Regresi.

E = *error*.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji parsial (Uji t) yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana penerapan Akutansi Pertanggungjawaban sebagai variabel independen mewujudkan kinerja manajerial sebagai variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan ttabel. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel