

Skripsi Sadli.docx

by M R

Submission date: 28-Aug-2025 05:02AM (UTC+0300)

Submission ID: 2736598490

File name: Skripsi_Sadli.docx (11.16M)

Word count: 23810

Character count: 144564

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, PARTISIPASI
PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH (OPD) KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SI)
Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri*



OLEH :

**AHMAD SADLI
NIM 102211010020**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM INDRAGIRI
TEMBILAHAN
2025**

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

¹³ Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Islam Indragiri maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing dan Masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Tembilahan, 16 Juli 2025

Yang membuat pernyataan,

AHMAD SADLI
102211010020

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, PARTISIPASI
PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA ORGANISASI
PERANGKAT DAERAH (OPD) KABUPATEN
INDRAGIRI HILIR**

Ahmad Sadli
Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
e-mail: sadliahmad766@gmail.com

ABSTRAC

This study aims to empirically determine whether Responsibility Accounting, Budget Participation, Organizational Commitment, and Management Control Systems influence Managerial Performance in Regional Apparatus Organizations (OPD) in Indragiri Hilir Regency. The sample selection method used purposive sampling. The population of OPD in Indragiri Regency consisted 33 agencies/agencies. The sample size was 57 respondents who met the research criteria. The data used was primary data. Data collection was conducted through a direct survey using questionnaires. Multiple linear regression analysis was used to analyze the data. SPSS Version 26 was used to test the hypotheses. The t-test results indicated that Responsibility Accounting had no effect on Managerial Performance, Budget Participation had an effect on Managerial Performance, Organizational Commitment had no effect on Managerial Performance, and Management Control Systems had an effect on Managerial Performance.

Keywords: Responsibility Accounting, Budget Participation, Organizational Commitment, Management Control Systems, Managerial Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling. Populasi OPD di Kabupaten Indragiri berjumlah 33 Dinas/Instansi. Perhitungan sampel diperoleh sebanyak 57 responden yang sudah masuk kriteria penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan melalui survei secara langsung yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini menggunakan SPSS Versi 26 untuk menguji hipotesis. Hasil uji t menyatakan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Kata kunci : Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen, Kinerja Manajerial

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah penulis hanturkan⁶ atas limpahan Rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Didalam penulisan skripsi ini³⁵ penulis menyadari bahwa baik dari pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang telah membantu di dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Najamuddin, Lc, MA⁵ selaku Rektor Universitas Islam Indragiri
2. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, SE.,M.Si³ selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
3. Ibu Novriani Susanti, SE.,M.Ak.,Ak selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri.
4. Ibu Suryani, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan nasehat¹ kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Bapak Muhammad Jalil, S.E.,⁴M.Ak selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, saran dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
 6. Bapak dan Ibu dosen beserta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuannya serta nasehat kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indragiri.
 7. Orang tua tersayang, Alm Bapak Ali Mistar dan Ibu Siti Aisah, yang telah senantiasa mencurahkan kasih sayang, dorongan serta do'a dengan penuh ketulusan yang tiada henti-hentinya yang diberikan kepada penulis sehingga terlaksananya skripsi ini.
 8. Kepada kakak dan abang serta keluarga besar yang selalu memberikan pengorbanan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselenggara.
 9. Kepada sahabat dan semua pihak yang terlibat dalam penyusunan sehingga skripsi ini dapat terselenggara.
- ⁶Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan seluruh pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.

Tembilahan, Juli 2025

AHMAD SADLI

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.3.1 Tujuan Penelitian	10
1.3.2 Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA	15
2.1 Landasan Teori	15
2.1.1 Teori Kontinjensi	15
2.1.2 Kinerja Manajerial	16
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Manajerial	16
2.1.2.2 Unsur-Unsur Kinerja	17
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3 Akuntansi Pertanggungjawaban	18
2.1.3.1 Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban	18
2.1.3.2 Pusat Pertanggungjawaban	20
2.1.3.3 Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban	21
2.1.4 Karakteristik Akuntansi Pertanggungjawaban	22
2.1.4.1 Anggaran	22
2.1.4.1.1 Pengertian Anggaran	22
2.1.4.2 Fungsi Anggaran	23
2.1.5 Partisipasi Penyusunan Anggaran	24
2.1.5.1 Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran	24
2.1.5.2 Manfaat Partisipasi Penyusunan Anggaran	25
2.1.5.3 Tahap-Tahap Penyusunan Partisipasi Anggaran	25
2.1.6 Komitmen Organisasi	25
2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi	25
2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	27
2.1.6.3 Langkah Meningkatkan Komitmen Organisasi	27
2.1.7 Sistem Pengendalian Manajemen	28
2.1.7.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen	28
2.1.7.2 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Manajemen	29
2.2. Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran	32

2.4 Hipotesa	34
1 BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	36
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
3.5 Pengumpulan Data	39
5.1 Jenis dan Sumber Data	39
3.5.2 Variabel Dependen	40
3.5.2.1 Kinerja Manajerial	40
3.5.3 Variabel Independen	43
3.5.3.1 Akuntansi Pertanggungjawaban	43
3.5.3.2 Partisipasi Penyusunan Anggaran	45
3.5.3.3 Komitmen Organisasi	48
3.5.3.4 Sistem Pengendalian Manajemen	52
1 3.6 Teknik Analisis Data	56
3.6.1 Statistik Deskriptif	56
3.6.2 Uji Kualitas Data	56
3.6.2.1 Uji Validitas	57
3.6.2.2 Uji Reliabilitas	58
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	58
3.6.3.1 Uji Normalitas	58
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	59
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	59
3.6.4 Uji Hipotesa	60
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	60
3.6.4.2 Uji T	61
3.6.4.3 Uji F	62
3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinasi	62
6 BAB IV HASIL PENELITIAN	64
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.2 Data Penelitian	64
4.2.1 Deskripsi Responden	64
4.3 Hasil Penelitian	68
4.3.1 Statistik Deskriptif	68
4.3.2 Uji Kualitas Data	69
4.3.2.1 Uji Validitas	69
4.3.2.2 Uji Reliabilitas	72
4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	73
4.3.3.1 Uji Normalitas	73
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	75
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.3.4 Pengujian Hipotesa	77
4.3.4.1 Uji Regresi Linear Berganda	77

4.3.4.2 Uji T (Uji Parsial)	79
4.3.4.3 Uji F (Uji Simultan).....	80
4.3.4.4 Koefisien Determinasi	81
4.4 Pembahasan	82
4.4.1 Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial	82
4.4.2 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	84
4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	86
4.4.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	87
4.4.5 Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data/Instansi Pemerintah di Kabupaten Indragiri Hilir	91
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	39
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Kinerja Manajerial	43
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Akuntansi Pertanggungjawaban	45
Tabel 3.5 Skala Pengukuran Partisipasi Penyusunan Anggaran	48
Tabel 3.6 Skala Pengukuran Komitmen Organisasi	51
Tabel 3.7 Skala Pengukuran Sistem Pengendalian Manajemen	55
Tabel 4.1 Data Distribusi Penyebaran Kuesioner	65
Tabel 4.2 Tingkat Pengembalian Kuesioner	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden	66
Tabel 4.4 Hasil Statistik Deskriptif	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Akuntansi Pertanggungjawaban	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Partisipasi Penyusunan Anggaran	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen dan Kinerja Manajerial	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikan Individual	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Signifikan Simultan	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82
Tabel 4.17 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesa	91

²⁴
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	73
Gambar 4.2 Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	110
Lampiran II.....	117
Lampiran III.....	119
Lampiran IV.....	121
Lampiran V.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja manajerial sangatlah berpengaruh pada kinerja sektor publik. Pemerintah daerah sebagai pihak yang bertanggungjawab dalam menjalankan roda pemerintahan, pembangunan, dan layanan sosial masyarakat wajib menyampaikan pertanggungjawaban kinerja manajerial pemerintah daerahnya untuk dinilai apakah pemerintah daerah berhasil menjalankan tugasnya dengan baik. Karena di beberapa daerah di Indonesia yang menyebabkan kinerja pemerintah daerah tersebut rendah adalah belum optimalnya proses perencanaan dan penganggaran yang mengabaikan prinsip-prinsip akuntansi pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah yang baik. Akibatnya, daya serap yang rendah memunculkan masalah pengelolaan keuangan daerah yang buruk (Fitria dkk, 2024).

Organisasi pada perangkat daerah dihadapkan akan banyak tuntutan baik tuntutan dalam hal peningkatan kinerja yang optimal maupun mengedepankan akuntabilitas kinerja dan peningkatan pelayanan publik. Kinerja merupakan sebagai gambaran untuk menilai keberhasilan sebuah organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Keberhasilan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan diukur berdasarkan pencapaian kinerja yang telah dicapai. Pengukuran kinerja dilakukan untuk membantu memperbaiki

kinerja dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, pengalokasian sumber daya, pembuat keputusan dan mewujudkan pertanggungjawaban. Mardiasmo (2002) dalam Kamelia Tertiyandini, dkk (2022).

Sektor publik adalah lingkungan yang unik di mana evaluasi kinerja manajer sangat penting, pemerintah daerah bertugas melayani kepentingan publik dengan memberikan pelayanan prima secara terbuka dan jujur. Penyelenggara negara berada di bawah pengawasan yang meningkat untuk menunjukkan bahwa mereka layak mendapatkan kepercayaan publik. Menurut Amirullah dan Ansari (2021), kinerja di manajerial adalah kinerja orang dalam suatu organisasi dalam hal kegiatan manajerial organisasi, seperti yang dijelaskan oleh Mahoney (1963) itu ¹ adalah hasil dari rangkaian tindakan manajerial yang efisien yang dimulai dengan perencanaan dan berlanjut melalui penyelidikan, kegiatan termasuk mengkoordinasikan, menilai, mengawasi, mengelola, mewakili dan kepegawaian.

⁵² Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara moral dan etis serta hukum (Agnes D. Butar-Butar dan Mutiara Maimunah, 2024). ² 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 (Suryani dkk, 2021).

Menghadapi tantangan yang di hadapi oleh organisasi perangkat daerah dalam meningkatkan kinerja, peran manajer tingkat menengah menjadi sangat krusial. Manajer tingkat menengah (*Middle Manager*) seperti kepala bidang/kepala seksi di OPD mempunyai tanggungjawab yang signifikan dalam menerjemahkan strategi kebijakan kedalam tindakan operasional yang nyata serta memastikan bahwa dapat mencapai target yang telah di tetapkan. Menurut Rachmawati dan Supriyadi (2021), manajer tingkat menengah berfungsi sebagai penghubung antara manajemen atas dan bawah, bahwa informasi dan arahan mengalir dengan baik keseluruh organisasi. Dalam akuntansi pertanggungjawaban, manajer tingkat menengah harus mampu mengelola sumber daya yang ada seperti pegawai, karena dapat meningkatkan rasa tanggungjawab dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena yang terjadi di Provinsi Riau, khususnya di lingkungan organisasi perangkat daerah (OPD), yang menunjukkan bahwa kinerja manajerial belum optimal dan akuntabilitas pertanggungjawaban kinerja masih tergolong rendah. Hal ini tergambar dalam rapat asistensi peningkatan dan persiapan ¹⁰¹ evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP), yang dilaksanakan pada Rabu, 29 Mei 2024 di ruang Auditorium Menara Lancang Kuning, kantor Gubernur Riau. Asisten III sekretariat daerah Provinsi (Setdaprov) Riau Elly Wardhani, menyatakan bahwa banyak OPD belum mampu menyusun indikator kinerja yang memenuhi prinsip *SMART* (Spesifik, terukur, relevan,

dapat dipercaya, dan terbatas waktu), terdapat laporan kinerja sebagian perangkat daerah yang belum memberikan analisis capaian kerjanya, dan laporan internal yang belum memberikan rekomendasi perbaikan pada sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (<https://riaupos.com>).

Di Kabupaten Indragiri Hilir juga terjadi fenomena serupa di tandai dengan Kinerja ²² Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir masih menunjukkan hasil yang belum optimal. PJ Bupati Indragiri Hilir, Herman, pada rapat laporan evaluasi pelaksana kegiatan pembangunan Kabupaten Indragiri Hilir tahun anggaran 2024, di aula lantai 5 kantor Bupati Indragiri Hilir, pada senin tanggal 27 Mei 2024, mengingatkan OPD dengan kinerja rendah untuk segera berbenah dan meningkatkan kualitas laporan kinerja “khusus nya untuk beberapa OPD yang capaian nya masih rendah dan dibawah target. ⁵⁵ Hal ini disebabkan oleh proses perencanaan dan penganggaran yang belum optimal sehingga anggaran yang ada tidak digunakan ⁵⁵ secara efektif dan efisien hasil yang menyebabkan kinerja tidak maksimal serta menunjukan potensi kelemahan akuntansi pertanggungjawaban dalam memenuhi capaian target kualitas laporan kinerja di OPD kabupaten Indragiri Hilir (<https://m.goriau.com>).

Akuntansi pertanggungjawaban diperlukan oleh manajer untuk memaksimalkan kinerja. Pelaporan pertanggungjawaban tentunya ada yang dibuat untuk menilai kinerja maka dengan itu jika kinerja seorang manajer baik dan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau organisasi sebaiknya

diberikan dalam bentuk penghargaan agar seorang manajer dapat meningkatkan kinerjanya. (Agnes D. Butar-Butar & Mutiara Maimunah, 2024).

Partisipasi penyusunan ¹¹ anggaran adalah proses yang menggambarkan individu-individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan proses kerjasama penyusunan anggaran antara seluruh tingkatan organisasi. Proses pembuatan anggaran membutuhkan partisipasi dari manajemen tingkat atas maupun tingkat bawah karena anggaran akan digunakan sebagai tolak ukur kinerja manajerial (Dwi Anie Mayasari dkk, 2023)

Partisipasi anggaran merupakan instrument yang penting dalam mempengaruhi efektivitas perencanaan strategis dalam pemerintah daerah (Kempa & Kozłowski, 2020). Partisipasi anggaran menggambarkan sejauh mana aparat daerah terlibat dalam penyusunan anggaran (Suryani & Pujiono, 2020). Keterlibatan tersebut dapat membuat aparat Pemda lebih memahami alokasi anggaran dengan baik dan ⁴⁶ secara tidak langsung hal ini akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal (Hariani & Alamsyah, 2018).

Fenomena defisit ² Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Indragiri Hilir (Inhil) menjadi salah satu tantangan besar dalam pengelolaan keuangan daerah. Pada tahun 2023, defisit awal APBD tercatat sebesar Rp 444 miliar, namun berhasil ditekan menjadi Rp 364 miliar melalui rasionalisasi anggaran yang dilakukan oleh Pj Bupati (GoRiau.com, 22 Desember 2022), Sementara itu, pada tahun 2024, fenomena serupa kembali terjadi dengan defisit sebesar Rp 397 miliar, di mana tidak ada revisi APBD

karena ketidakseimbangan antara pendapatan dan belanja (Cakaplah.com , 12 September 2023). Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan mendasar dalam perencanaan dan pengelolaan anggaran yang dapat memengaruhi kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kurangnya partisipasi aktif dari berbagai pihak dalam proses penyusunan anggaran diduga menjadi salah satu penyebab utama, sehingga penting untuk mengevaluasi sejauh mana partisipasi ini dapat memengaruhi kinerja manajerial OPD di Kabupaten Inhil.

Selain partisipasi anggaran faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Menurut Robbins, S.P. & Tuomari (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi yaitu keadaan dimana seseorang telah menjadi satu dengan organisasinya sehingga berusaha mencapai tujuan dan bertahan dalam organisasinya. Upaya meningkatkan kinerja organisasi, salah satu faktor pendukungnya adalah kompetensi sumber daya manusia yang memadai dibidangnya masing-masing. Semakin berkualitas seseorang di bidangnya, maka semakin baik pula kinerja organisasi tersebut.

Selain partisipasi anggaran, komitmen organisasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja manajerial dalam suatu organisasi/instansi. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana individu merasa terikat terhadap tujuan organisasi. Dengan komitmen yang tinggi pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Hamid (2014) dalam Suryani dkk (2021) 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 atau organisasi lalu kemudian berdampak pada sikapnya dalam melakukan pekerjaan.

²¹ Sistem pengendalian manajemen merupakan bagian dari akuntansi manajemen yang berhubungan dengan penyediaan informasi ²¹ keuangan dan non keuangan bagi para manajer untuk memastikan efisien dan efektivitas kinerja sebuah organisasi, yang selanjutnya akuntansi manajemen akan mengidentifikasi, mengukur, menganalisis dan mengumpulkan informasi akuntansi untuk para manajer yang akan digunakan untuk merencanakan, mengevaluasi dan mengendalikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. ²¹ sebagai proses perbaikan berkelanjutan yang menambah nilai bagi organisasi. Eko Suyono (2018) dalam Maya Sari Irpa dan Herawati (2023).

Sejalan dengan pentingnya akuntansi manajemen dalam pengambilan keputusan, sistem pengendalian manajemen juga memainkan peran penting dalam memastikan strategi organisasi dapat diimplementasikan dengan baik. Dengan demikian, sistem pengendalian manajemen diperlukan untuk mengendalikan strategi dalam organisasi agar berlangsung ³³ sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah di tetapkan untuk mengendalikan strategi dalam perusahaan atau organisasi agar berlangsung sesuai dengan rencana dan ³⁸ tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dengan menjalankan sistem pengendalian manajemen dengan efektif, sistem ini dapat membantu

mengurangi resiko terjadinya kecurangan dalam perusahaan atau organisasi (Maya Sari & Irpa Herawati, 2023).

Berbagai penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten. Menurut Muhammad Rizky & Islahuddin (2023) ¹⁰⁵ Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sejalan dengan penelitian Yeni Herdi (2023) ²⁸ Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Menurut Kusuma dan Supriyadi (2024) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sedangkan menurut Reynaldi, dkk (2023) ⁴ Partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Menurut Suprihati, dkk (2023) ⁷⁹ Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan menurut Suryani, dkk (2021) ¹ komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Menurut Nesti Trisnanda Rahmawati, dkk (2022) ⁴⁶ Sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial, sedangkan menurut Agustina, dkk (2024) Sistem penendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan hasil review dari penelitian sebelumnya. Namun ¹ perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah terdapat pada objek penelitian, dan periode penelitian. Pada penelitian ini peneliti tertarik ingin meneliti ⁹⁵ pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir. Alasan melakukan penelitian pada ²² Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir ini, karena berdasarkan fenomena yang terjadi yaitu kurang optimalnya kinerja di ²² organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten

Indragiri Hilir, seperti yang di sampaikan oleh PJ Bupati, pada 28 Mei 2024, yang mengungkapkan bahwa kinerja OPD masih perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Dengan fokus pada OPD dikabupaten Indragiri Hilir, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial dan memberikan rekomendasi yang relevan untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan dan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya hasil yang inkonsistensi, sehingga memotivasi penelitian untuk mengkaji ulang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **"PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KABUPATEN INDRAGIRI HILIR"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir?

2. Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir?
4. Apakah Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir?
5. Apakah Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir?

³⁴ 1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, ²⁰ maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris Pengaruh ³ Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
4. ⁶ Untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Pada ²² Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Untuk mengetahui dan menguji secara empiris ¹ pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Pada ²⁰ Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

1.3.2 Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. ¹⁶ Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang ditentukan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka.
2. Partisipasi penyusunan anggaran adalah saling terlibatnya manajer ⁵⁸ dalam proses penyusunan anggaran dan memiliki pengaruh dalam menentukan besarnya anggaran.
3. ² 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.

4. Sistem pengendalian manajemen merupakan sistem yang di gunakan oleh manajer untuk mempengaruhi anggota organisasi untuk melaksanakan strategi dan kebijakan organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
5. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi manajer organisasi dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan misi dan strategi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi pemerintah

Penelitian ini memberikan gagasan tentang akuntansi pertanggung-jawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen.

2. Bagi akademik

Sebagai bahan masukan untuk menambah karya tulis yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan secara langsung mengenai Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi penyusunan

anggaran Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen
Tehadap Kinerja Manajerial

4. ³ Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi atau acuan untuk menambah pengetahuan, sebagai bahan penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

¹ Penulis menguraikan secara singkat isi masing-masing bab yang akan dipaparkan ⁵⁴ dalam lima bab, dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan landasan teoritis untuk dapat melakukan pembahasan secara lebih lanjut dimana teori yang ada dihubungkan dengan hasil penelitian akan dapat menghasilkan hipotesa guna menjawab rumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesa penelitian.

¹ **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

¹BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pembahasan penelitian yang menggambarkan secara umum objek penelitian serta hasil penelitian dan pembahasannya.

¹BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kontinjensi

Teori⁷⁵ kontinjensi berargumen bahwa desain dan sistem pengendalian adalah tergantung pada konteks organisasi di mana pengendalian tersebut dilaksanakan (Fisher, 1998). Sedangkan³⁶ Otley (1991) berargumen bahwa teori akuntansi manajemen merupakan usaha untuk mengidentifikasi sistem pengendalian berbasis akuntansi yang paling sesuai untuk semua kondisi. Dalam prinsip akuntansi manajemen akan selalu berusaha mengadopsi sistemnya untuk lebih berguna dalam kondisi tertentu. Oleh karena itu usaha untuk mengidentifikasi variabel kontinjensi yang paling penting dan menduga efeknya terhadap desain sistem pengendalian sangat diperlukan. Hubungan yang lebih baik antara sistem pengendalian dengan variabel kontinjensi diduga akan meningkatkan kinerja organisasi.

Teori kontinjensi dalam pengendalian manajemen muncul dari adanya sebuah asumsi dasar peningkatan *universal*. Bahwasanya³¹ sebuah sistem pengendalian manajemen dapat diterapkan pada seluruh organisasi di berbagai kondisi. Pendekatan *universal* ini muncul sebagai akibat dari adanya perkembangan dalam pendekatan manajemen ilmiah, yang memiliki tujuan untuk mencari formulasi terbaik dalam proses produksi suatu perusahaan. Sebuah sistem pengendalian manajemen pada kenyataannya juga dapat³¹ diaplikasikan untuk beberapa perusahaan atau organisasi yang mempunyai

karakteristik hampir sama. Berangkat dari kenyataan itu, maka sebuah teori kontinjensi dalam pengendalian manajemen terletak di antara dua ekstrim. Ekstrim yang pertama berdasarkan teori kontinjensi maka pengendalian manajemen akan bersifat *situation specific model* atau sebuah model pengendalian yang tepat akan sangat dipengaruhi oleh situasi yang dihadapi, ekstrim kedua adalah adanya kenyataan bahwa sebuah sistem pengendalian.

2.1.2 Kinerja Manajerial

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Dalam kamus akuntansi, kinerja didefinisikan sebagai ukuran hasil yang sesungguhnya dari aktivitas sejumlah orang atau suatu badan usaha selama beberapa periode. Definisi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dan hasil yang seperti diharapkan (Weruin dkk, 2022).

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan manajerial meliputi, perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi. 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 (Ilham dkk, 2021).

Kinerja manajerial didefinisikan sebagai kemampuan manajer untuk melaksanakan kegiatan manajerial termasuk perencanaan, investigasi, koordinasi, pengawasan, kepegawaian, negosiasi dan representasi (KH.

Tupamahu 2023). ⁷ Kinerja manajerial mengacu pada tingkat pencapaian kerja yang ditunjukkan oleh individu atau tim dalam suatu organisasi ketika mereka memenuhi peran, kewajiban dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kinerja manajerial adalah hasil pelaksanaan tugas manajemen profesional, seperti perencanaan, pelaksanaan, pemerintahan, pelaporan, pelatihan dan pengawasan. Kinerja manajerial mempertahankan tingkat keberhasilan pelaksanaan operasi, program dan kebijakan organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visinya. Hal ini memerlukan perumusan cetak biru strategi (Weruin dkk, 2022).

Menurut Dasrita et al (2015) dalam Mohammad Soedarman, dkk (2023) ¹ Kinerja manajerial adalah hasil dari sebuah kegiatan manajerial yang baik mulai dari proses perencanaan, penata usahaan, pembinaan, pelaksanaan, pengawasan dan laporan pertanggungjawaban.

2.1.2.2 Unsur-Unsur Kinerja

Menurut Rivai & Veithzal Zainal, 2011 dalam Maya Sari & Irpa Herawati (2023) ¹ faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial ⁵⁸ yaitu:

1. Kemampuan teknis
2. Kemampuan konseptual
3. Kemampuan hubungan interpersonal
4. Kemampuan teknis
5. Kemampuan konseptual
6. Kemampuan hubungan interpersonal

¹⁹ 2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

⁷ Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial menurut (Weruin dkk, 2022) antara lain:

1. Faktor individu (kompetensi, kepercayaan diri, dorongan dan dedikasi).
2. Faktor kepemimpinan (kualitas keberanian dan semangat, rekomendasi untuk menawarkan dukungan kepada manajer dan pemimpin dalam organisasi).
3. Faktor tim/kelompok mengacu pada sistem kerja dan fasilitas yang disediakan organisasi.
4. Faktor situasional (perubahan dan *stressor* yang timbul dari lingkungan internal dan eksternal).

2.1.3 Akuntansi Pertanggungjawaban

¹⁶ 2.1.3.1 Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban adalah pusat pertanggungjawaban mengandung arti bahwa unit-unit sebuah organisasi yang memiliki tugas, tanggungjawab dan wewenang tertentu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang dipimpin oleh manajemen. Tingkatan yang terendah bentuk dan pusat pertanggungjawaban ini kita dapatkan seksi, serta unit-unit kerja lainnya. Pada tingkat yang lebih tinggi pusat sebagai pertanggungjawaban dibentuk dalam departemen-departemen ataupun divisi-divisi (Andre Pratama Retanubun dkk, 2023).

Pengertian ¹² akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem 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 yang bertanggungjawab terhadap penyimpangan dari biaya dan penghasilan yang dianggarkan (Andre Pratama Retanubun dkk 2023).

² Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan bertanggungjawab mereka. 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).

Menurut Agnes Shinta Dewi (2021) Akuntansi pertanggung-jawaban adalah sistem perusahaan ataupun organisasi yang mengelompokkan organisasi ¹³ atas pusat-pusat pertanggungjawaban, sehingga apabila terjadi penyimpangan atas anggaran, maka pihak manajemen dapat mencari orang yang bertanggungjawab atas penyimpangan yang terjadi. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai mampu mendorong perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hal tersebut dapat membantu manajemen perusahaan/organisasi untuk memberikan kontribusi atas

penyusunan anggaran dan penilaian kinerja dari setiap pusat pertanggungjawaban dalam rangka pengambilan Keputusan.

2.1.3.2⁴⁵ Pusat Pertanggungjawaban

Menurut Simamora (2012) pusat akuntansi pertanggungjawaban adalah unit organisasi yang dipimpin oleh manajer dan manajer tersebut bertanggungjawab atas keberagaman aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Krismiaji dan Aryani (2011)⁴⁵ pusat pertanggungjawaban merupakan unit organisasi yang dibebankan dengan tanggungjawab khusus. Pusat pertanggungjawaban merupakan dasar dalam menerapkan akuntansi pertanggungjawaban. Maka dari itu manajer harus lebih berhati-hati dalam menentukan tugas dan wewenang sesuai dengan struktur yang telah disusun oleh perusahaan atau organisasi. Pusat pertanggungjawaban terbagi menjadi empat menurut Hansen dan Mowen (2015) yaitu sebagai berikut:

1. Pusat Biaya

Menurut Garrison et al (2010)²⁸ manajer pusat biaya memiliki kendali atas biaya, tetapi tidak pada pendapatan atau penggunaan dana investasi. Departemen layanan seperti *accounting, finance*, administrasi umum, hukum dan personel biasanya diklasifikasikan sebagai pusat biaya.

2. Pusat Laba

Menurut Garrison et al., (2010), manajer pusat laba memiliki kendali atas biaya dan pendapatan, tetapi tidak atas penggunaan dana investasi. Manajer pusat laba sering dievaluasi dengan membandingkan laba aktual dengan laba yang ditargetkan atau yang dianggarkan.

3. Pusat Pendapatan

Menurut Bintariani (2015), manajer pusat pendapatan⁴² hanya memiliki kendali terhadap biaya pemasaran langsung dan kinerja mereka akan diukur dalam hal kemampuan mereka untuk mencapai target penjualan yang ditentukan sebelumnya dalam batasan beban tertentu. Manajer pusat pendapatan dievaluasi kinerjanya dengan membandingkan penjualan aktual dengan penjualan yang ditargetkan.

4. Pusat Investasi

Menurut Garrison et al, (2010), manajer pusat investasi²⁸ memiliki kendali atas biaya, pendapatan dan investasi dalam asset operasi. Manajer pusat investasi sering dievaluasi dengan menggunakan *Return on Investment* (ROI) atau tindakan penghasilan residual.

2.1.3.3 Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban

Adapun berdasarkan Wowiling (2016) dalam Muhammad Rizky & Islahuddin Islahuddin (2023), akuntansi pertanggungjawaban memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

- a. ²⁸ Dasar penyusunan anggaran.
- b. Alat penilaian kinerja manajer pusat pertanggungjawaban.
- c. Instrumen sebagai pemantau efektivitas program pengelolaan aktivitas.
- d. Alat sistem yang dapat memotivasi para manajer.

2.1.3.4 Karakteristik Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban memiliki karakteristik yang harus dipenuhi untuk dapat digunakan dalam sistem akuntansi pertanggungjawaban (Suryani et al, 2022). Karakteristik tersebut sebagai berikut:

1. Struktur organisasi yang menetapkan wewenang dan tanggungjawab tiap manajemen.
2. Proses penyusunan anggaran harus diikuti oleh setiap pusat pertanggungjawaban.
3. Biaya digolongkan ke dalam biaya terkendali dan biaya yang tak terenal.
4. Adanya susunan kode rekening dalam organisasi yang kemudian dikaitkan dengan kewenangan pengendalian pusat pertanggungjawaban.
5. Sistem pelaporan biaya untuk tiap-tiap pusat biaya kepada manajer yang bertanggungjawab.

2.1.4 Anggaran

2.1.4.1 Pengertian Anggaran

Anggaran dapat didefinisikan sebagai suatu rencana yang sangat terperinci dimana didalamnya memperlihatkan bagaimana sumber-sumber daya mampu diharapkan selama masa rencana tersebut dalam suatu periode tertentu. Dengan kata lain anggaran dapat dinyatakan sebagai suatu rencana keuangan yang didalamnya meliputi pengelolaan sumber daya perusahaan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Anwar, dkk 2022).

Menurut Abdul (2012), anggaran adalah dokumen yang memasukkan data sebelumnya sebagai bentuk kontrol dan tinjauan kinerja, serta perkiraan kerja proyeksi keuangan untuk jangka waktu tertentu, yang direpresentasikan sebagai jumlah total ¹³pendapatan dan pengeluaran yang diharapkan.

2.1.4.2 Fungsi Anggaran

Menurut Nafarin (2019) ¹⁷seluruh fungsi anggaran didalam suatu organisasi dapat dikelompokkan kedalam empat fungsi pokok, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) dalam ¹⁷fungsi ini ditetapkan tujuan jangka panjang, tujuan jangka pendek, sasaran yang ingin dicapai, strategi yang akan digunakan dan sebagainya.
2. Pengorganisasian (*organizing*) ¹⁷setelah segala sesuatu yang ingin dihasilkan dan dicapai perusahaan di masa depan telah ditetapkan, maka perusahaan harus mencari sumberdaya yang dibutuhkan untuk merealisasikan rencana yang telah ditetapkan.
3. Menggerakkan (*actuating*) setelah sumberdaya ¹⁷yang dibutuhkan diperoleh, maka tugas manajemen selanjutnya adalah mengarahkan dan mengelola setiap sumber daya yang telah dimiliki perusahaan tersebut agar dapat digunakan sesuai dengan fungsinya masing-masing.
4. Pengendalian (*controlling*) setelah sumberdaya ¹⁷yang dibutuhkan perusahaan diperoleh dan diarahkan untuk bekerja sesuai dengan fungsi masing-masing, maka langkah berikutnya adalah memastikan bahwa setiap sumber daya

tersebut telah bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat perusahaan untuk menjamin bahwa tujuan perusahaan secara umum dapat dicapai.

¹³ 2.1.5 Partisipasi Anggaran

2.1.5.1 Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab ¹ partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Handoko (2017) menyatakan partisipasi sebagai alat pencapaian tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan organisasi. Partisipasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipatif disetujui, maka pegawai akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut terlibat dalam proses penyusunan anggaran tersebut. ¹⁷ Partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada di dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan (Wokas, 2022).

Penganggaran partisipatif adalah metode penganggaran di mana semua manajer, bukan hanya mereka yang berada di tingkat tertinggi, mengambil beberapa tanggung jawab untuk keberhasilan anggaran, memiliki masukan dalam pembuatannya dan didorong untuk berkreasi dengan penggunaannya (Amirullah dan Ansari, 2021). Partisipasi dalam penyusunan

anggaran meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Penganggaran partisipatif mendorong kreatifitas dan keberhasilan dalam implementasi anggaran. Penganggaran partisipatif melibatkan seluruh manajer dalam penyusunan anggaran, mendorong kreativitas, tanggungjawab bersama dan kepemilikan, sehingga meningkatkan efektivitas pelaksanaan organisasi.

2.1.5.2 Manfaat Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut Astuty (2019) ¹⁶ manfaat yang didapat dari partisipasi penyusunan anggaran adalah sebagai berikut:

1. Partisipatif mengkomunikasikan
2. Mendorong kreativitas
3. Meningkatkan tanggungjawab

¹¹ 2.1.5.3 Tahap-Tahap Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut Ramadhani (2021) ¹ ada 3 tahapan utama dalam proses penyusunan anggaran, yaitu sebagai berikut:

- ¹ 1. Penetapan tujuan
2. Implementasi
3. Pengendalian dan evaluasi kinerja

⁸ 2.1.6 Komitmen Organisasi

2.1.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

¹¹ Menurut H.B. Siswanto (2016) Pengendalian adalah suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktifitas-aktifitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, dan apabila belum

dilaksanakan diagnosis faktor penyebabnya untuk selanjutnya diambil tindakan perbaikan.

² 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).

Menurut Nasution (2017) dalam Elpina Lestari (2021) ⁵ menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan kekuatan pengikat antara individu dan organisasi, ide atau proyek, yang dinyatakan sebagai wujud komitmen terhadap misi organisasi. Jadi komitmen organisasi adalah sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan berpartisipasi dalam pencapaian misi, nilai dan tujuan perusahaan/organisasi. Komitmen merupakan bentuk loyalitas yang lebih spesifik, yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai memperhatikan ide dan tanggungjawabnya sendiri dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah situasi dimana individu berkomitmen pada ⁴ organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Komitmen organisasi bersumber dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut (Mohammad Soedarman dkk, 2023).

⁵ Berdasarkan menurut beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan pada pegawai

dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap organisasi dan keterlibatan dalam bekerja.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Nil Kadek Indah Saril dan Komang Krishna Yogantara (2020) dalam Desak Putu Febriyanti & Ni Ketut Muliati (2023) ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Faktor personal, yaitu usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, karakteristik pekerjaan yaitu: lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
2. Karakteristik pekerjaan, seperti ruang lingkup pekerjaan, tantangan ditempat kerja, konflik peran dan tingkat kesulitan ditempat kerja.
3. Karakteristik struktural, yaitu seperti ukuran organisasi, bentuk organisasi, keberadaan serikat pekerja dan tingkat kendali organisasi terhadap pegawainya.
4. Pengalaman kerja pegawai memiliki pengaruh yang besar terhadap tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang baru bekerja diorganisasi selama beberapa tahun dan pegawai yang telah bekerja puluhan tahun pasti memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

2.1.6.3 Langkah-Langkah Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Sunarto (2005) dalam Elpina Lestari (2021) langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Melibatkan pegawai dalam mendiskusikan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

5. Melakukan percakapan informal dan formal dengan anggota tim untuk memahami apa yang terjadi di departemen dan membuat rencana masa depan yang mempengaruhi mereka.
3. Melibatkan anggota tim dalam menetapkan harapan bersama.
4. Mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas kerja organisasi, gaya kerja, cara penyelesaian pekerjaan, gaya manajemen dan ruang lingkup partisipasi.
5. Membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan kompetensinya.
6. Jangan menjanjikan pegawai bahwa organisasi akan melakukan yang terbaik untuk menyediakan kesempatan kerja dan pertumbuhan.

2.1.7 Sistem Pengendalian Manajemen

2.1.7.1 Pengertian Sistem Pengendalian Manajemen

11 Menurut T. Hani Handoko (2012) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Selaras dengan konsep manajemen yang mencakup perencanaan dan pengawasan sistem pengendalian manajemen berfungsi sebagai alat pendukung pencapaian organisasi. Menurut (Hanif, 2015) dalam Agustina Dwita Sari dkk (2024) sistem pengendalian manajemen adalah bentuk realitas sosial perusahaan, yang mana tercipta akibat dari pengalaman dan akal manusia.

1 Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme secara formal didesain untuk menciptakan kondisi yang mampu meningkatkan peluang dan

pencapaian harapan serta memperoleh hasil (*output*) yang diinginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dan perilaku yang diinginkan partisipan (Rika Deliani, 2021).

Menurut Mulyadi (2016) dalam Rika Deliani (2021) mendefinisikan bahwa sistem pengendalian manajemen adalah suatu sistem yang digunakan untuk merencanakan sasaran masa depan yang hendak dicapai oleh organisasi, merencanakan kegiatan untuk mencapai sasaran tersebut, serta mengimplementasikan dan memantau pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.7.2 Unsur-Unsur Sistem Pengendalian Manajemen

Menurut Sumarsan (2013) dalam Maya Sari & Irpa Herawati (2023), suatu sistem pengendalian manajemen yang dapat diandalkan (*reliable*) harus memenuhi unsur-unsur berikut:

1. Keahlian pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.
2. Pemisahan tugas
3. Sistem pemberian wewenang, tujuan dan teknik serta pengawasan yang wajar untuk mengadakan pengendalian atas harta, utang penerimaan dan pengeluaran
4. Pengendalian terhadap penggunaan harta dan dokumen serta formulir yang penting.

2.2 ²⁷ Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
1	⁷ Nesti Rahmawati Trisnanda, dkk (2022)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggung jawaban, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial.	⁴⁰ Akuntansi Pertanggung jawaban (X_1), komitmen organisasi (X_2), sistem pengendalian manajemen (X_3) kinerja manajerial (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda	Akuntansi pertanggung jawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi, Sistem pengendalian manajemen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
2	Suprihati, dkk (2023)	³⁹ Analisa Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggung jawaban dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Sekolah di Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo.	Partisipasi anggaran (X_1), akuntansi pertanggung jawaban (X_2), komitmen organisasi (X_3) kinerja manajerial (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi berganda	²⁸ Partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggung jawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
3	Muhammad Rizky dan Islahuddin Islahuddin (2023)	⁷ Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja dan Akuntansi Pertanggung jawaban terhadap Kinerja Manajerial pada Bum di Kota	Partisipasi anggaran (X_1), motivasi kerja (X_2), akuntansi pertanggung jawaban (X_3) kinerja manajerial (Y). Teknik analisis data	²⁹ Partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan akuntansi pertanggung jawaban berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
		Bumn di Kota Banda Aceh.	mengunakan teknik sample random sampling	manajerial.
4	Suryani, dkk (2021)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group.	Akuntansi Pertanggung jawaban (X ₁), Kompetensi (X ₂), Komitmen Organisasi (X ₃) Kinerja Manajerial (Y). Teknik analisis data menggunakan regresi berganda.	Penerapan akuntansi pertanggung jawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
5	Agustina Dwita Sari, dkk (2024)	Pengaruh sistem akuntansi manajemen, sistem pengendalian manajemen, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial PT Wonojati Wijoyo.	Sistem Akuntansi Manajemen (X ₁), Sistem Pengendalian Manajemen (X ₂), Motivasi (X ₃), Komitmen Organisasi (X ₄) Kinerja Manajerial (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis data sampling	Sistem pengendalian manajemen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
6	Kusuma & Supriyadi (2024)	Pengaruh pengendalian akuntansi, pengendalian manajemen, partisipasi penyusunan	Pengendalian Akuntansi (X ₁) Pengendalian Manajemen (X ₂) Partisipasi Anggaran (X ₃)	Pengendalian akuntansi, pengendalian manajemen, partisipasi penyusunan anggaran

No	Nama Pengarang/ Tahun	Judul dan Identitas Jurnal	Variabel Penelitian dan Alat Analisis Data	Hasil Penelitian
		engaruh terhadap kinerja manajerial PT. garam (persero)	Kinerja Manajerial (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.	berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
7	Yeni & Hadi (2023)	Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada KSP. Kopdit Hiro Heling	Partisipasi Anggaran (X_1) Akuntansi Pertanggung jawaban (X_2) Kinerja Manajerial (Y) Teknik analisis regresi berganda.	Partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggung jawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.3 Kerangka Pemikiran

Kinerja manajerial merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Diah Khairiyah, dkk 2023). Jadi, kinerja manajerial merupakan kemampuan seseorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi melalui penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien.

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan alat yang sangat mendasar dari tata kelola organisasi. Dengan empat poin penting: menugaskan tanggungjawab, melakukan pengukuran kinerja, menilai kinerja dan akhirnya memberikan penghargaan yang ditentukan berbagai faktor. (Hansen & Mowen, 2009). Jadi, akuntansi pertanggungjawaban merupakan alat tata kelola

organisasi yang memastikan pertanggungjawaban dan pengawasan kinerja untuk mencapai tujuan bersama. Dengan menggunakan akuntansi pertanggungjawaban, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Partisipasi penyusunan ¹³ anggaran merupakan hal yang penting karena merupakan proses dalam pengambilan keputusan bersama oleh dua atau lebih pihak, dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap organisasi (Yeni, 2023). Jadi ⁴⁴ partisipasi penyusunan anggaran merupakan suatu kegiatan yang melibatkan berbagai pihak dalam organisasi dalam proses perencanaan dan penganggaran.

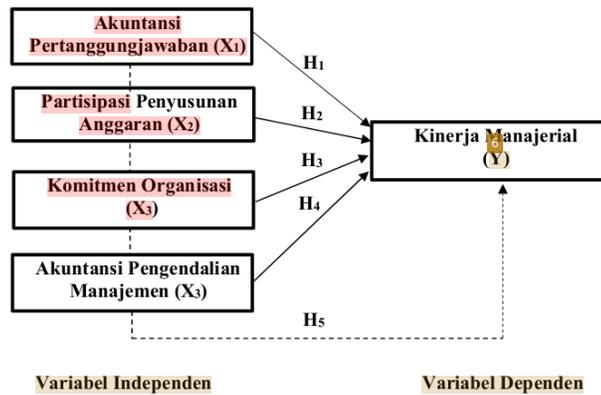
Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi menunjukkan sebuah kondisi individu atau seorang pegawai berpihak pada suatu organisasi atau lembaga tempatnya bekerja serta mengupayakan memelihara kedudukannya sebagai pegawai. Selain itu juga ⁸ komitmen organisasi yang tinggi menggambarkan keadaan memihak pada organisasi yang merekrut individu tersebut (Manajemen & Manusia, 2015). Jadi, komitmen organisasi merupakan kondisi dimana individu atau pegawai berpihak pada organisasinya serta berupaya mempertahankan kedudukannya.

¹ Sistem pengendalian manajemen adalah suatu mekanisme baik secara formal maupun informal yang di desain untuk menciptakan kondisi yang mampu menciptakan peluang dan pencapaian harapan serta memperoleh hasil (*output*) yang di inginkan dengan memfokuskan pada tujuan yang akan dicapai (Anthony dan Govindarajan, 2011). Jadi, ³⁸ sistem pengendalian manajemen adalah alat ukur

untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengarahkan perilaku dan meningkatkan kinerja.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah seperti terlihat pada gambar 1.

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Keterangan:

- : Pengaruh Secara Parsial
- - - - -→ : Pengaruh Secara Simultan

Dari gambar kerangka pemikiran diatas tampak bahwa ada tiga variabel independen dan satu variabel dependen.

2.4 Hipotesa

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, maka dirumuskan hipotesa sebagai berikut:

- H1 : Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh²⁵ Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah
- H2 : Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah
- H3 :²⁹ Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah
- H4 : Akuntansi Pengendalian Manajemen¹ Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah.
- H5 : Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Akuntansi Pengendalian Manajemen Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji hipotesis. Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Penelitian Deskriptif (*Descriptif Research*), merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti Indriantoro (2016). Dalam penelitian ini ada empat variabel independen yakni akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen, sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja manajerial.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir, Kota Tembilahan, Riau 28212. Data penelitian ini berupa *cross section data*, maksudnya data yang diambil dalam kurun waktu tertentu yaitu dari bulan Februari-April 2025. Data diperoleh berdasarkan kuesioner.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah ³⁰manajer atau kepala bagian/kasi yang bekerja di ²organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018) Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel *non probabilitas* yaitu ⁸elemen-elemen populasi yang tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner dan ⁹⁸skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah *skala likert*. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan ⁸⁸*purposive sampling* dimana menurut Sugiyono (2018) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel data yang didasarkan pada pertimbangan tertentu. Berikut ini adalah 33 tabel nama-nama Dinas/Instansi Pemerintah yang ada di Indragiri Hilir.

Tabel 3.1
Data/Instansi Pemerintah di Kabupaten Indragiri Hilir

NO	KATEGORI	DINAS/INSTANSI PEMERINTAH
1	Sekretariat	Sekretariat DPRD
⁷¹ 2	Dinas	Dinas Pendidikan
3		Dinas Kesehatan
4		Dinas Sosial
5		Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi
6		Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
7		Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
8		Dinas Koperasi dan ⁴ Usaha Kecil dan Menengah
9		Dinas Perhubungan
10		Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik
11		Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan
12		Dinas Perkebunan

NO	KATEGORI	DINAS/INSTANSI PEMERINTAH
13		Dinas Perikanan
14		Dinas Perindustrian dan Perdagangan
15		Dinas Pariwisata, Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan
16		Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
17		Dinas Penanaman Modal dan PTSP
18		Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman
19		Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan
20		Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
21		Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
22		Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah
23	Badan	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah
24		Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
25		Badan Pendapatan Daerah
26		Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
27		Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
28		Badan Penanggulangan Bencana Alam
29		Inspektorat Kabupaten Indragiri Hilir
30	Kantor	Satuan Polisi Pamong Praja
31		RSUD "Puri Husada" Tembilahan
32		RSUD "Tengku Sulung" Pulau Kijang
33		RSUD "Raja Musa" Sungai Guntung

Sumber: <https://data.inhilkab.go.id>

Berdasarkan pertimbangan atau kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berstatus sebagai manajer atau kepala bagian/kasi aktif di Organisasi Perangkat Daerah (OPD).
2. Manajer atau kepala bagian/kasi yang sudah bekerja minimal 1 tahun.
3. Pendidikan minimal S1.

3.4 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel⁶

3.5 Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis dan Sumber Data

⁸³Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Nur Indrianto, 2018). ²Populasi yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Indragiri Hilir serta pihak-pihak yang terlibat dalam penyusunan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban anggaran pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir.

¹Dalam penelitian ini, penelitian mengumpulkan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden ² yang digunakan untuk penelitian ini sebanyak 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada di Kabupaten Indragiri Hilir, serta pihak-pihak yang terlibat yaitu kepala dinas/kepala badan/ kepala subbagian, atau kepala seksi. Untuk mengukur persepsi responden ⁷ dalam penelitian ini digunakan skala *likert*.

Bentuk skala *likert* yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

⁷**Tabel 3.2**
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2018)

3.5.2 Variabel Dependen (Y)

3.5.2.1 Kinerja Manajerial

Menurut Sekar (2021), Kinerja manajerial adalah hasil akhir dari fungsi atau aktivitas kerja seorang manajer dalam konteks institusi, yang dibentuk dengan sejumlah kriteria dan dimaksudkan untuk mencapai sejumlah tujuan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Azhar, (2013) dalam Ilham dkk, (2023) Indikator kinerja manajerial yaitu:

1. Evaluasi
2. Investigasi
3. Negosiasi
4. Perencanaan
5. Pengkoordinasian
6. Pengawasan (*supervision*)
7. Pengaturan staff (*Staffing*)
8. Perwakilan (*representative*)

Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat dan pengharapan terhadap usulan, laporan atau observasi tentang prestasi kerja, melakukan pemeriksaan terhadap produk, permintaan-permintaan, menilai usulan-usulan dan saran-saran serta ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan (Mattola, 2014).

Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk catatan

laporan laporan dan rekening-rekening, inventarisasi, melakukan pengukuran hasil, menyiapkan laporan keuangan, menyiapkan catatan, melakukan penelitian, dan melakukan analisis pekerjaan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang dilakukan (Mattola, 2014).

¹ **Negosiasi** yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barangbarang atau jasa, negosiasi pajak, menghubungkan para pemasok, melakukan perundingan dengan wakil-wakil penjualan kepada agen-agen atau konsumen. (Mattola (2014).

¹ **Perencanaan** adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan dalam hal ini adalah menentukan tujuantujuan, kebijakan, arah dari tindakan atau pelaksanaan yang diambil. Termasuk juga skedul pekerjaan, membuat anggaran, menyusun prosedurprosedur, menentukan tujuan, menyiapkan agenda dan membuat program (Mattola, 2014).

¹ **Pengkoordinasian** merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagianbagian lain dalam organisasi melalui tukar menukar informasi dengan orang-orang di bagian yang lain dengan tujuan untuk menghubungkan dan menyesuaikan program-program, memberikan sasaran ke departemen lain, melancarkan hubungan dengan manajer-manajer lain, mengatur pertemuan

pertemuan, memberikan informasi terhadap atasan, berusaha mencari, kerjasama dengan departemen lain (Mattola, 2014).

¹ Pengawasan adalah mengukur dan mengoreksi kinerja individu untuk memastikan bahwa apa yang terjadi sesuai dengan rencana. Pengawasan dilakukan dengan cara mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, memberikan nasihat kepada bawahan, melatih bawahan, menjelaskan tentang aturan-aturan pekerjaan, penugasan, tindakan pendisiplinan, menangani keluhan-keluhan dari bawahan (Mattola, 2014).

¹ Memelihara kondisi kerja dari satu atau beberapa unit yang dipimpin, dengan mengidentifikasi kekuatan kerja, inventarisasi orang-orang yang ada dan merekrut tenaga kerja, melakukan wawancara pekerjaan, pemilihan karyawan, menempatkan, mempromosikan, menilai merencanakan karier, kompensasi dan pelatihan pengembangan calon atau pelaksana yang ada sehingga tugas-tugas dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Mattola (2014).

¹ Melakukan kepentingan umum atas organisasi, melakukan pidato-pidato, konsultasi untuk kontrak dengan individu atau kelompok-kelompok di luar individu, pidato-pidato untuk umum, kampanye-kampanye masyarakat, meluncurkan hal-hal baru, menghadiri konferensi-konferensi dan pertemuan dengan klub bisnis (Mattola, 2014).

Pengukuran kinerja manajerial diadaptasi dari kuesioner Riyadi (2018) dengan 7 item pertanyaan. ¹ Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala *likert*. Dimana skala *likert* di

desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2018)

3.5.3 Variabel Independen (X)

3.5.3.1 Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

⁸Partisipasi anggaran merupakan keterlibatan seluruh manajer atau pimpinan dan bawahan untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dalam anggaran (Annisa dkk, 2022). Menurut Purwati (2013) dalam Syania Anggraini & Agus Sutarjo (2024) Ada ¹³beberapa indikator yang harus dibuat dalam mengukur akuntansi pertanggungjawaban yaitu sebagai berikut:

1. Struktur organisasi
2. Anggaran
3. Sistem biaya dan sistem pelaporan

⁴²Struktur organisasi yang menetapkan secara jelas dan tegas menggambarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk setiap unit dalam ¹⁸struktur organisasi. Dalam akuntansi pertanggungjawaban struktur organisasi harus menggambarkan aliran tanggungjawab, wewenang dan posisi

yang jelas untuk setiap unit kerja dari setiap tingkat manajemen selain itu harus menggambarkan pembagian tugas dengan jelas pula. Dimana organisasi disusun sedemikian rupa sehingga wewenang dan tanggungjawab tiap pimpinan jelas. Dengan demikian wewenang mengalir dari tingkat manajemen atas ke bawah, sedangkan tanggungjawab adalah sebaliknya (Skikant dan George, 2008).

¹⁹ Dalam Akuntansi Pertanggungjawaban Pusat pertanggungjawaban harus ikut serta dalam penyusunan anggaran karena anggaran merupakan gambaran rencana kerja para manajer yang akan dilaksanakan dan sebagai dasar dalam penilaian kerjanya. Kegiatan tersebut mengarah pada pencapaian tujuan bersama, menghindari pemborosan dan pembayaran yang kurang perlu serta sumber daya (seperti tenaga kerja, peralatan dan dana) dapat dimanfaatkan seefisien mungkin (Skikant dan George, 2008).

⁴⁵ Penggolongan biaya sesuai dengan dapat tidaknya dikendalikan oleh manajer pusat pertanggungjawaban. ¹⁹ Karena tidak semua biaya yang terjadi dalam suatu bagian dapat dikendalikan oleh manajer, maka hanya biaya-biaya terkendali yang harus dipertanggung jawabkan olehnya. Pemisahan biaya kedalam biaya terkendali dan biaya tak terkendali perlu dilakukan dalam akuntansi pertanggungjawaban. ¹⁸ Bagian akuntansi biaya setiap bulannya membuat laporan pertanggungjawaban untuk tiap-tiap pusat biaya. Setiap awal bulan dibuat rekapitulasi biaya atas dasar total biaya bulan lalu, yang tercantum dalam kartu biaya. Atas dasar rekapitulasi biaya disajikan laporan pertanggungjawaban biaya. Isi dari laporan pertanggungjawaban disesuaikan

dengan tingkatan manajemen yang akan menerimanya (Skikant dan George, 2008).

Pengukuran akuntansi pertanggungjawaban di adaptasi dari kuesioner Nursela (2021) dengan 6 item pertanyaan. Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala *likert*. Dimana skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat *subyek* setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala I sampai 5.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2018)

3.5.3.2 Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)

Partisipasi anggaran merupakan keterlibatan seluruh manajer atau pimpinan dan bawahan untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran, fungsinya sebagai alat untuk menilai kinerja manager dan alat untuk menentukan tujuan (Annisa dkk, 2022). Menurut Purnamaningsih (2017) partisipasi penyusunan anggaran dapat di ukur melalui indikator yaitu:

1. Keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran.
2. Alasan revisi anggaran.
3. Kerelaan dalam memberikan pendapat.

4. Frekuensi saran dalam anggaran.

5. Banyaknya pengaruh yang diberikan.

6. Pentingnya Kontribusi.

Keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran mencerminkan sejauh mana pegawai, khususnya manajer, dilibatkan secara aktif dalam perumusan anggaran unit kerjanya. Partisipasi ini penting karena menciptakan ⁵³ rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap anggaran yang telah disusun. Menurut Kristiani (2023) partisipasi yang tinggi ³⁰ dalam penyusunan anggaran berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja manajerial dan akuntabilitas dalam organisasi.

Revisi anggaran sering terjadi dalam siklus anggaran, namun alasan yang jelas dalam proses revisi merupakan indikator penting dari partisipasi anggaran yang sehat. Dalam organisasi publik, keterbukaan dalam menjelaskan alasan revisi menjadi bagian dari transparansi dan penghargaan terhadap kontribusi bawahan. Menurut Harahap dan Siregar (2022) bahwa kontrol anggaran yang disertai dengan alasan revisi yang jelas berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kerelaan memberikan pendapat dalam penyusunan anggaran menunjukkan adanya budaya organisasi yang mendukung kebebasan berpendapat dan keterbukaan. Perasaan dihargai dan diberikan ruang untuk berpendapat merupakan faktor motivasional yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Adanya ruang bagi pegawai untuk menyampaikan ide dalam penyusunan anggaran berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja dan hasil anggaran yang lebih realistis (Damayanti, 2021).

Frekuensi pemberian saran dalam proses penyusunan anggaran merupakan cerminan dari keterlibatan aktif pegawai. Makin sering saran diberikan, makin tinggi pula kualitas interaksi dan partisipasi yang terbangun. Budaya organisasi yang terbuka terhadap masukan mendorong partisipasi yang lebih tinggi dalam penyusunan anggaran (Putri dan Santosa, 2020).

Indikator ini mengukur seberapa besar pengaruh individu dalam keputusan terkait anggaran. Semakin besar pengaruh yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat partisipasi yang bersifat strategis. Pengaruh manajerial yang kuat dalam proses anggaran berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Wardani dan Nugroho, 2022).

Kontribusi dalam penyusunan anggaran menjadi penting ketika pendapat dan usulan individu dianggap bermakna dalam menentukan alokasi anggaran. Kontribusi yang dihargai akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan. Ramadhani dan Widodo (2021) menekankan bahwa kontribusi yang dianggap signifikan oleh organisasi berdampak positif terhadap kualitas anggaran dan akuntabilitas kinerja organisasi publik.

Pengukuran partisipasi penyusunan anggaran di adaptasi dari kuesioner Kartia Devi (2021) dengan 6 item pertanyaan. Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala *likert*. Dimana skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.5
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2018)

3.5.3.3 Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasi erat kaitannya dengan tingkat keterlibatan seseorang dengan organisasi tempat mereka bekerja (Tampubolon & Basid, 2019). Menurut Mohammad Soedarman, dkk (2023) komitmen organisasi dapat diukur melalui indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kesungguhan dalam bekerja
2. Apresiasi organisasi
3. Respon akan tugas
4. Kesamaan nilai organisasi
5. Kebanggaan akan organisasi
6. Perolehan motivasi, kepuasan bekerja
7. Ketepatan memilih organisasi
8. Rasa peduli
9. Kemampuan diri

Kesungguhan dalam bekerja menjadi indikator utama dalam menilai tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi. Ketika individu menunjukkan loyalitas tinggi serta dedikasi yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hal ini menandakan bahwa mereka memiliki niat tulus untuk

mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Wardhana (2021) menekankan bahwa komitmen organisasional mencakup keinginan kuat untuk bekerja keras mencapai tujuan organisasi yang berarti bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana para anggotanya menunjukkan kesungguhan dan etos kerja tinggi dalam keseharian mereka.

Rasa dihargai merupakan dorongan psikologis yang signifikan bagi karyawan. Ketika organisasi memberikan apresiasi atas kontribusi yang diberikan oleh individu, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi. Menurut Wardhana (2021), Apresiasi mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras karena merasa keterikatannya diakui dan dihargai oleh organisasi.

Tingkat komitmen seorang individu terhadap organisasi dapat terlihat dari bagaimana ia merespon tanggung jawab pekerjaan. Komitmen ditunjukkan melalui keterlibatan aktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan serius dan konsisten. Karyawan yang berkomitmen merasa terlibat dengan tugas-tugas organisasi dan terus berupaya untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan bersama (Wardhana, 2021).

Komitmen yang tinggi sering kali tumbuh ketika individu ⁴merasa bahwa nilai-nilai yang mereka anut sejalan dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Keselarasan ini menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas yang lebih besar. Komitmen organisasional merupakan bentuk kesadaran dalam menerima nilai dan tujuan organisasi yang mencerminkan

pentingnya kesesuaian nilai (*value congruence*) antara individu dan organisasi (Wardhana, 2021).

Rasa bangga menjadi bagian dari organisasi menciptakan identitas kolektif dan rasa keterikatan yang kuat. Karyawan yang memiliki kebanggaan terhadap institusinya akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi reputasi dan kemajuan bersama. Wardhana (2021) menyatakan bahwa perasaan cinta dan loyalitas terhadap organisasi merupakan bagian penting dari komitmen, yang memperlihatkan adanya kebanggaan dalam menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi juga ditandai dengan munculnya motivasi intrinsik serta rasa puas dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya. Menurut Wardhana (2021), komitmen bersifat berkelanjutan dan mencerminkan perhatian individu terhadap keberhasilan organisasi, yang secara tidak langsung memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja dan motivasi individu.

Merasa tepat bergabung dengan suatu organisasi merupakan refleksi dari adanya kesesuaian antara harapan individu dengan kenyataan lingkungan kerja. Wardhana (2021) menyebutkan bahwa komitmen dapat tumbuh apabila seseorang memiliki keyakinan dan kesadaran bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan prinsip pribadinya, sehingga menumbuhkan perasaan bahwa mereka telah memilih tempat kerja yang tepat.

Rasa peduli terhadap organisasi meliputi keterlibatan emosional yang diwujudkan melalui perhatian dan tindakan nyata untuk mendukung kemajuan organisasi. Menurut Wardhana (2021), komitmen juga mencakup perhatian

terhadap keberhasilan serta kemajuan organisasi, yang menjadikan rasa peduli sebagai elemen penting dalam membentuk loyalitas dan komitmen yang kuat. Kepedulian ini mendorong individu untuk tidak hanya bekerja demi tugas pribadi, tetapi juga demi kemajuan bersama.

Keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri atau *self-efficacy* merupakan aspek psikologis yang memperkuat komitmen individu dalam suatu organisasi. Yulan dan Bernarto (2017) menjelaskan bahwa individu yang percaya diri akan kemampuannya lebih cenderung menyelesaikan tugas dengan baik dan memilih untuk tetap berkontribusi dalam organisasi dalam jangka panjang. Kepercayaan diri ini menjadi modal penting dalam membentuk komitmen yang berkelanjutan.

Pengukuran komitmen organisasi di adaptasi dari kuesioner Nursela Rianda Sukma Jaya (2023) dengan 9 item pertanyaan. Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala *likert*. Dimana skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.6
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2018)

3.5.3.4 Sistem Pengendalian Manajemen (X3)

¹ Pengendalian manajemen merupakan suatu proses dimana seorang manajer berusaha untuk mempengaruhi anggota-anggota organisasi untuk mengimplementasikan strategi-strategi organisasi (Rizka A S, 2021). Menurut Mulyadi (2001) ¹¹ indikator dalam sistem pengendalian manajemen adalah sebagai berikut:

1. Struktur pengendalian manajemen:

- a. Struktur organisasi
- b. Jejaring informasi
- c. Sistem penghargaan

2. Proses pengendalian manajemen:

- a. Perumusan strategik
- b. Perencanaan strategik
- c. Penyusunan program
- d. Penyusunan anggaran
- e. Pengimplementasian
- f. Pemantauan

¹⁴ Struktur organisasi adalah komponen utama dalam struktur sistem pengendalian manajemen. Struktur organisasi merupakan sarana untuk mendistribusikan kekuasaan yang diperlukan dalam memanfaatkan berbagai sumber daya organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada waktu organisasi menghadapi lingkungan stabil dan kompetisi tidak begitu tajam, kekuasaan dalam organisasi terpusat di tangan manajemen puncak dan delegasi

wewenang kepada manajemen tingkat bawah dilaksanakan secara terbatas.

(Mulyadi, 2007).

¹⁰ Dirancang untuk mempersatukan berbagai komponen yang membentuk organisasi dan berbagai organisasi dalam jejaring organisasi (*organization network*) untuk kepentingan penyediaan layanan bernilai tambah bagi *customer*. Teknologi informasi menjadi pemampu (*enabler*) untuk membangun jejaring informasi yang memungkinkan terjadinya hubungan yang berkualitas (*quality relationship*) antar karyawan, antara manajer. (Mulyadi, 2007).

¹⁰ Komponen struktur sistem pengendalian manajemen yang ketiga adalah sistem penghargaan suatu sistem yang digunakan untuk mendistribusikan penghargaan kepada personel organisasi. Pada waktu organisasi hierarkis fungsional digunakan oleh organisasi untuk memasuki yang stabil, penghargaan didistribusikan ke manajemen puncak. (Mulyadi, 2007).

¹⁴ Tahap perumusan strategi adalah tahap yang sangat menentukan kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Dalam tahap ini dilakukan pengamatan terhadap tren. ¹⁴ Berdasarkan hasil pengamatan terhadap tren tersebut kemudian dilakukan *SWOT* analysis ³⁸ untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang terdapat didalam organisasi. Hasil *SWOT analysis* ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk merumuskan misi, visi, tujuan, keyakinan dasar dan nilai dasar organisasi. (Mulyadi, 2007).

Setelah organisasi ¹⁰ merumuskan strategi pilihan untuk mewujudkan visi melalui misi organisasi, misi, visi, tujuan, keyakinan dasar, nilai dasar dan

strategi tersebut kemudian perlu diimplementasikan. Pengimplementasian misi, visi, tujuan, keyakinan dasar, nilai dasar dan strategi yang telah dirumuskan tersebut dilaksanakan melalui sistem perencanaan strategik (*strategic planning system*). (Mulyadi, 2007).

¹⁴ Sistem penyusunan program adalah proses penyusunan laba jangka panjang untuk menjabarkan inisiatif strategik pilihan guna mewujudkan sasaran strategik. Sistem penyusunan program merupakan proses pembangunan hubungan sebab-akibat (*linkage*) antara rencana operasional dengan rencana keuangan. Penyusunan program menghasilkan program suatu rencana laba jangka panjang yang berisi langkah-langkah strategik pilihan untuk mewujudkan sasaran strategik tertentu beserta taksiran sumber daya yang diperlukan. (Mulyadi, 2007).

¹⁰ Penyusunan anggaran adalah proses penyusunan rencana keuangan jangka pendek (biasanya untuk jangka waktu satu tahun atau kurang) yang berisi langkah-langkah yang ditempuh oleh organisasi dalam melaksanakan sebagian dari program. Dalam penyusunan anggaran, dijabarkan program tertentu ke dalam rencana kegiatan yang akan dilaksanakan dalam tahun anggaran, ditunjuk manajer dan karyawan yang bertanggungjawab, kemudian dialokasikan sumber daya untuk melaksanakan kegiatan tersebut. (Mulyadi, 2007).

¹⁰ Setelah rencana menyeluruh selesai disusun, langkah berikutnya adalah pengimplementasian rencana. Dalam tahap pengimplementasian rencana ini, manajemen dan karyawan melaksanakan rencana yang tercantum dalam anggaran ke dalam kegiatan nyata. Oleh karena anggaran adalah bagian dari

program dan program merupakan penjabaran inisiatif strategik pilihan untuk mewujudkan sasaran strategik dan inisiatif strategik pilihan merupakan langkah besar untuk mewujudkan sasaran strategik pilihan, maka dalam pengimplementasian rencana, manajemen dan karyawan harus senantiasa menyadari keterkaitan erat diantara pengimplementasian, anggaran, program, inisiatif strategik, sasaran strategik, visi, tujuan dan strategi. (Mulyadi, 2007).

¹⁴ Pengimplementasian rencana memerlukan pemantauan. Hasil setiap langkah yang direncanakan perlu diukur untuk memberikan umpan balik bagi pemantauan pelaksanaan anggaran, program dan inisiatif strategik. Hasil pengimplementasian rencana juga digunakan untuk memberikan informasi bagi pelaksana tentang seberapa jauh target telah berhasil dicapai, sasaran strategik telah berhasil diwujudkan dan visi organisasi dapat dicapai. (Mulyadi, 2007).

Pengukuran sistem pengendalian manajemen di adaptasi dari kuesioner Saut Marulitua Naibaho (2019) dengan 8 item pertanyaan. Responden diminta memberikan penilaian dengan memilih salah satu dari lima point skala *likert*. Dimana skala *likert* di desain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pertanyaan pada skala 1 sampai 5.

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2018)

3.6 Teknik Analisa Data

⁹²Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian dengan menggunakan kuesioner untuk mempermudah analisa atas masalah yang diteliti. Tujuan dari analisa data adalah ⁷⁰untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah (Ghozali, 2011).

3.6.1 Statistik Deskriptif

²³Menurut Sugiyono (2018), statistik deskriptif digunakan jika ingin mendeskripsikan data sampel, namun tidak membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Dalam penelitian ini, ¹¹³analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang distribusi dan karakteristik sampel. Metode ini melibatkan pengamatan terhadap nilai minimum dan maksimum dari setiap variabel independen dan dependen, serta menghitung rata-rata (*mean*), dan standar deviasi untuk melihat ⁷⁴sejauh mana data tersebar dari nilai rata-ratanya. Dengan menggunakan statistik deskriptif, peneliti dapat memberikan informasi yang ringkas dan komprehensif tentang ⁹⁰data yang diamati dalam penelitian ini. Data yang digunakan berasal dari jawaban kuesioner responden dalam bentuk bobot skala *likert*.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini peneliti menggunakan instrument kuesioner dalam pengumpulan data maka perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas atas instrument yang digunakan. Kesimpulan yang diperoleh ⁶³tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk

mengumpulkan data penelitian. Artinya, suatu penelitian yang menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang valid dan kurang reliabel. Sedangkan kualitas data penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data (Indriantoro, 2016).

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui apakah suatu item dikatakan valid atau tidak maka dilakukan perbandingan antara koefisien r hitung dengan r tabel. Jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan valid, atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,05 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $\alpha=0,05$ maka instrumen atau item pertanyaan tersebut tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26 (*Statistical Package for the Social Sciences*).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018)²³ reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplika dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan apakah instrumen yang dipakai reliabel atau tidak, maksud reliabel disini adalah jika instrumen tersebut diujikan berulang-ulang maka hasilnya akan sama. Pengujian ini dilakukan untuk menghitung koefisien cronbach alpha. Instrumen dapat dinyatakan handal (*riable*) apabila mempunyai koefisien cronbach alpha > 0,6. Jika nilai cronbach alpha > 0,6 maka data yang akan diteliti memiliki keandalan yang mencukupi,⁷ sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka data yang akan diteliti belum dapat diandalkan untuk menjelaskan hasil peneliti. Untuk nilai reliabilitas jika mendekati 1,00 dapat dikatakan skala tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi, dan semakin mendekati 0,0 berarti semakin rendah.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik²⁵

3.6.3.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable bebas dan variable terikat memiliki distribusi normal dan tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data secara normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas data dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat grafik normal *probality plot* yang dasar pengambilan keputusan dari tampilan grafik normal *probability plot* yang mengacu pada⁵⁴

Sugiono (2018) yaitu: jika data (titik) ²³ menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti menunjukkan pada distribusi yang normal sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal berarti tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi. Uji ²⁰ multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Sugiyono,2018). Untuk menentukan mendeteksi adanya multikorealitas, ⁸ dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Adanya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai ³ $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

3.6.3.3 Uji Heterokedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika residual dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2022) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan antara *variance* dari residual pada model. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar). Untuk mengetahui heteroskedastisitas, dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* pada SPSS. Model yang bebas dari heteroskedastisitas akan memiliki pola titik-titik yang tersebar merata diatas dan dibawah sumbu Y atau tidak ada pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

3.6.4 Uji Hipotesa

3.6.4.1 Analisa Regresi Linear Berganda

Uji linear berganda adalah teknis analisis statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam konteks ini, uji linear berganda digunakan untuk memahami sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen yang ada. Dalam uji linear berganda, kita coba memodelkan hubungan linear antara variabel dependen dan variabel independen dengan persamaan regresi. Tujuan dari uji linear berganda adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta menentukan apakah variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik pada variabel

dependen. Menurut Sugiyono (2018), analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti ketika mereka ingin memprediksi bagaimana variabel dependen (kriteria) akan berubah seiring dengan perubahan dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor. Persamaan regresi berganda dapat digunakan untuk memperkirakan nilai variabel respon sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Kinerja manajerial

α = Nilai Konstanta

$\beta_1 - \beta_2 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Akuntansi Pertanggungjawaban

X2 = Partisipasi Penyusunan Anggaran

X3 = Komitmen Organisasi

X4 = Sistem Pengendalian Manajemen

ϵ = Error

3.6.4.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Sugiyono (2018). Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel lainnya.

2. Apabila nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel lainnya.

3.6.4.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen Sugiyono (2018), atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $F < 0.05$, maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh secara signifikan dan variabel independen secara serentak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $F > 0.05$, maka dinyatakan bahwa secara keseluruhan variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan dan variabel independen secara serentak tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel depenen.

3.6.4.4 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (*R-Squared*) adalah uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Uji koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R-Squared*. Menurut Sugiyono (2018) Koefisien Determinasi (*R-Squared*) digunakan untuk mengukur sejauh mana

variabel bebas dapat menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Nilai yang mendekati 1 dan menjauhi 0 berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika nilai mendekati 0 menjauhi 1 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

² Organisasi perangkat daerah (OPD) Indragiri Hilir adalah unsur pelaksana dan fungsi urusan pemerintah ⁶⁴ selaku pengguna anggaran/pengguna barang dalam melaksanakan tugas pelayanan publik berdasarkan asas otonomi berdasarkan peraturan bupati Indragiri Hilir Nomor 59 Tahun 2017. Yang memiliki beberapa kategori ¹¹¹ yang terdiri dari sekretariat, dinas, badan dan kantor. ³⁰ Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Organisasi perangkat daerah terdiri dari Organisasi perangkat daerah Provinsi dan Kabupaten. Saat ini, ²² Organisasi perangkat daerah (OPD) di Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 33 Dinas/Instansi.

4.2 Data Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

² Penelitian ini dilakukan pada 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Responden ² dalam penelitian ini adalah Kepala dinas/kepala badan/kepala sub bagian. Pengumpulan data yang dilakukan ⁸ dengan menyebarkan kuesioner secara langsung oleh peneliti dengan mendatangi kantor dari masing-masing Organisasi perangkat daerah (OPD) tersebut. Dalam ⁷ penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 100 (100%) kuesioner, kuesioner yang kembali hanya 57 (57%) kuesioner dan 43 (43%) kuesioner yang tidak kembali.

Berikut ini adalah tempat penyebaran kuesioner pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Data Distribusi Penyebaran Kuesioner

No	Dinas/Instansi Pemerintah	Kuesiner Disebar	Kuesioner Kembali
1	Sekretariat DPRD	2	0
2	Satuan Polisi Pamong Praja	2	0
3	Dinas Pendidikan	4	4
4	Dinas Kesehatan	2	0
5	Dinas Sosial	2	0
6	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi	2	0
7	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2	0
8	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	2	2
9	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah	4	4
10	Dinas Perhubungan	3	3
11	Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik	4	0
12	Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan	4	4
13	Dinas Perkebunan	4	0
14	Dinas Perikanan	4	0
15	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	4	0
16	Dinas Pariwisata, Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan	4	4
17	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	4	0
18	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	4	4
19	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	4	4
20	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan	4	0
21	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	2	0
22	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	4	4
23	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	4	4
24	Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah	4	4
25	Badan Keuangan dan Aset Daerah	4	4
26	Badan Pendapatan Daerah	4	4

No	Dinas/Instansi Pemerintah	Kuesiner Disebar	Kuesiner Kembali
27	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	4	4
28	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	4	0
29	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	1	0
30	Inspektorat Daerah	4	4
31	RSUD "Puri Husada" Tembilahan	0	0
32	RSUD "Tengku Sulung" Pulau Kijang	0	0
32	RSUD "Raja Musa" Sungai Guntung	0	0

Sumber : Data Lapangan 2025

Berikut ini adalah tingkat pengembalian kuesioner pada organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	43	43%
Kuesioner yang dapat diolah	57	57%

Sumber : Data Lapangan 2025

Berdasarkan hasil data tersebut, peneliti menggunakan data dari 57 kuesioner yang dapat diolah secara lengkap. Berikut ini data karakteristik responden yang didasarkan pada jenis kelamin, jabatan, lama masa jabatan dan pendidikan terakhir pada Organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden

Data	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	27	47%
Perempuan	30	53%
Jabatan		
Kepala Dinas	12	21%
Kepala Bidang	10	18%

Kepala Seksi	13	23%
Kepala Devisi	15	26%
Kepala Bag. Pendapatan	4	7%
Kepala Bag. Keuangan	3	5%
Lama Masa Jabatan		
1 Tahun	4	7%
2 Tahun	5	9%
3 Tahun	12	21%
4 Tahun	13	23%
5 Tahun	23	40%
Pendidikan Terakhir		
S1	30	53%
S2	20	35%
S3	7	12%

Sumber : Data Lapangan 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat jumlah responden laki-laki sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 47%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 53%. Dari segi jabatan responden yang jabatannya sebagai kepala dinas sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21%, kepala bidang sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 18%, kepala seksi sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23%, kepala devisi sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 26%, kepala bag.pendapatan sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7%, kepala bag.keuangan sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5%.

Pada data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang masa jabatannya 1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 7%, jabatan 2 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9%, jabatan 3 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 21%, jabatan 4 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 23% dan jabatan 5 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 40%.

Berdasarkan dari segi pendidikan terakhir responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 53%, tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 35% dan tingkat pendidikan terakhir S3 sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 12%.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah alat bantu untuk membuktikan secara statistik bahwa hipotesa telah terbukti secara empiris atau berdasarkan fakta yang dipersentasikan oleh data. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi					
4.4 tanggungjawaban	57	12.00	30.00	24.5789	3.65937
Partisipasi Penyusunan					
Anggaran	57	12.00	30.00	24.3158	2.92866
Komitmen Organisasi	57	18.00	45.00	33.4386	5.75083
Sistem Pengendalian					
Manajemen	57	16.00	40.00	32.2807	4.01673
Kinerja Manajerial	57	12.00	35.00	28.3158	3.83200
Valid N (listwise)	57				

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Dari tabel 4.4 dapat dilihat nilai data (N) yang valid berjumlah 57, nilai minimum data pada variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah 12.00, nilai minimum data pada variabel partisipasi penyusunan anggaran adalah 12.00, nilai minimum data pada variabel komitmen organisasi adalah 18.00, nilai minimum data pada variabel sistem pengendalian manajemen adalah 6.00, nilai minimum data pada variabel kinerja manajerial adalah 12.00. Nilai maximum data pada

variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah 30.00, nilai maximum data pada variabel partisipasi penyusunan anggaran adalah 30.00, nilai maximum data pada variabel komitmen organisasi adalah 35.00, nilai maximum data pada variabel sistem pengendalian manajemen adalah 40.00, nilai maximum data pada variabel kinerja manajerial adalah 35.00.

Variabel Akuntansi pertanggungjawaban (X1) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 24.5789 dengan standar deviasi sebesar 3.65937. Variabel Partisipasi penyusunan anggaran (X2) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 24.3158 dengan standar deviasi sebesar 2.92866. Variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33.4386 dengan standar deviasi sebesar 5.75083. Variabel sistem pengendalian manajemen (X4) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 32.2807 dengan standar deviasi sebesar 4.01673. Variabel kinerja manajerial (Y) memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28.3158 dengan standar deviasi sebesar 3.83200. Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa 57 sampel setiap variabel pada penelitian ini telah memenuhi standar normal, hal ini diketahui berdasarkan nilai standar deviasi lebih kecil dibandingkan nilai mean sehingga data dinyatakan normal.

4.3.2 Uji Kualitas Data

4.3.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan

beberapa pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

No	Variabel	No Indikator	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	Akuntansi Pertanggungja ban (X1)	X1.1	0,754	0,256	Valid
		X1.2	0,791	0,256	Valid
		X1.3	0,773	0,256	Valid
		X1.4	0,742	0,256	Valid
		X1.5	0,699	0,256	Valid
		X1.6	0,751	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/item pertanyaan yang mengukur variabel Akuntansi Pertanggungjaban adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Partisipasi Penyusunan Anggaran

No	Variabel	No Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Partisipasi penyusunan Anggaran (X2)	X2.1	0,706	0,256	Valid
		X2.2	0,767	0,256	Valid
		X2.3	0,663	0,256	Valid
		X2.4	0,678	0,256	Valid
		X2.5	0,688	0,256	Valid
		X2.6	0,576	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti bahwa semua

indikator/item pertanyaan yang mengukur variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran adalah valid.

⁵⁰
Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No	Variabel	No Indikator	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X3)	X3.1	0,537	0,256	Valid
		X3.2	0,666	0,256	Valid
		X3.3	0,693	0,256	Valid
		X3.4	0,661	0,256	Valid
		X3.5	0,726	0,256	Valid
		X3.6	0,662	0,256	Valid
		X3.7	0,621	0,256	Valid
		X3.8	0,705	0,256	Valid
		X3.9	0,612	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

² Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/item pertanyaan yang mengukur variabel Komitmen Organisasi adalah valid.

⁴⁶
Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Manajemen

No	Variabel	No Indikator	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	Sistem Pengendalian Manajemen (X4)	X4.1	0,695	0,256	Valid
		X4.2	0,746	0,256	Valid
		X4.3	0,587	0,256	Valid
		X4.4	0,684	0,256	Valid
		X4.5	0,547	0,256	Valid
		X4.6	0,665	0,256	Valid
		X4.7	0,762	0,256	Valid
		X4.8	0,728	0,256	Valid

⁷⁷ Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/item pertanyaan yang mengukur variabel Sistem Pengendalian Manajemen adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial

No	Variabel	No Indikator	R Hitung	r tabel	Keterangan
1	Kinerja Manajerial (X4)	Y.1	0,715	0,256	Valid
		Y.2	0,715	0,256	Valid
		Y.3	0,739	0,256	Valid
		Y.4	0,694	0,256	Valid
		Y.5	0,594	0,256	Valid
		Y.6	0,673	0,256	Valid
		Y.7	0,654	0,256	Valid

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/item pertanyaan yang mengukur variabel Kinerja Manajerial adalah valid.

4.3.2.2 Uji Reabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* apabila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reabilitas dinyatakan *reliable* jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar kurang lebih 0,05. Atau atau instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh lebih dari 0,60. Hasil pengujian kuesioner untuk masing- masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Akuntansi

40 **Pertanggungjawaban Partisipasi Penyusunan Anggaran Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Manajemen**

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	0,875	Reliabel
2	Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)	0,798	Reliabel
3	Komitmen Organisasi (X3)	0,838	Reliabel
4	Sistem Pengendalian Manajemen (X4)	0,836	Reliabel
5	Kinerja Manajerial (Y)	0,808	Reliabel

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

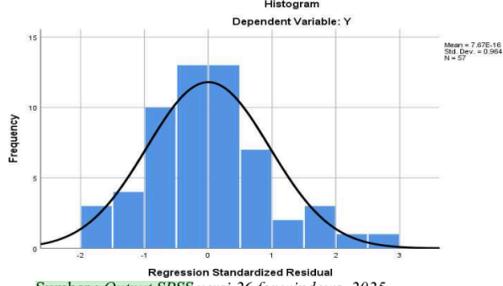
⁹ Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner penelitian memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian terdistribusi dengan normal atau tidak. Hasil uji statistik lebih baik jika variabel penelitian terdistribusi secara normal, jika data tidak terdistribusi secara normal akan menyebabkan kekeliruan dalam penarikan kesimpulan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik yaitu *Normal Probability Plots* dan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogrov-Smirnov*. ² Berdasarkan hasil output gambar 4.1 grafik *Normal Probability Plot* titik-titik data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa hasil uji data variabel terdistribusi secara normal.

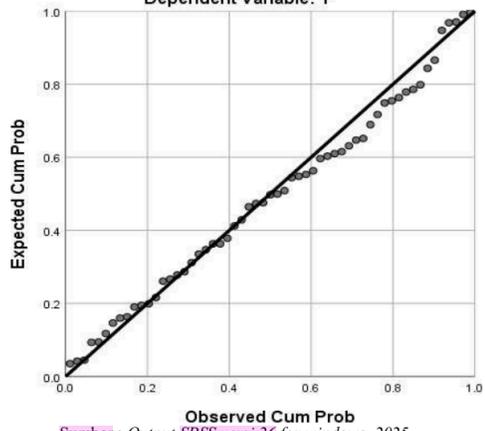
17
Gambar 4.1
Grafik Histogram



Sumber : *Output SPSS versi 26 for windows, 2025*

2
Gambar 4.2
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



Sumber : *Output SPSS versi 26 for windows, 2025*

Berdasarkan hasil output gambar 4.1 grafik histogram residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna begitu pula berdasarkan hasil output gambar 4.2 grafik *Normal Profability Plot* diatas titik- titik data menyebar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menandakan bahwa hasil uji data variabel terdistribusi secara normal. Selain itu, *Kolmogrov-Smirnov* juga menunjukkan hasil bahwa data terdistribusi secara normal seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogrov-smirnov
One-Sample Kolmogrov-smirnov test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.54436664
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	.043
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

a. Calculated from data.

b. Lilliefors Significance Correction.

c. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan hasil *Kolmogorov-Smirnov* pada table 4.11 dapat disimpulkan bahwa hasil nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 dan nilai signifikan lebih besar dari $\alpha=0,05$. Artinya data variabel dalam pengujian model regresi terdistribusi secara normal.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolenearitas

Uji Multikolenearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*). Model regresi

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pendeteksian keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *varlance inflation (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Apabila nilai *tolerance* diatas 10% dan VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa regresi bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Akuntansi Pertanggungjawaban	.600	1.665
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	.420	2.382
	Komitmen Organisasi	.698	1.433
	Sistem Pengendalian Manajemen	.362	2.766

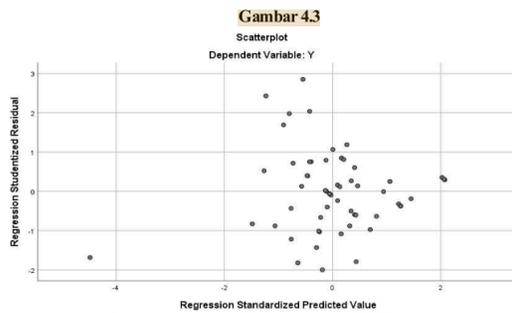
Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : *Output SPSS versi 26 for windows*, 2025

Berdasarkan hasil uji tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10, yaitu akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,600, Partisipasi Penyusunan Anggaran sebesar 0,420, Komitmen Organisasi sebesar 0,698, Sistem Pengendalian Manajemen sebesar 0,362. Untuk nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel lebih kecil dari 10, yaitu akuntansi pertanggungjawaban sebesar 1.665, Partisipasi Penyusunan Anggaran sebesar 2.382, Komitmen Organisasi 1.433 dan Sistem Pengendalian Manajemen sebesar 2.766. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel bebas sehingga model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. uji heteroskedastisitas menggunakan uji metode grafik *scatterplot* yaitu pada gambar sebagai berikut :



Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga dapat dilanjutkan untuk uji berikutnya.

4.3.4 Pengujian Hipotesa

4.3.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dengan metode *enter*. Dengan metode ini seluruh variabel akan dimasukkan dalam analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	3.178	3.212		.989	.327
	Akuntansi	.205	.124	.196	1.647	.106
	Pertanggungjawaban					
	Partisipasi Penyusunan	.457	.186	.349	2.460	.017
	Anggaran					
	Komitmen Organisasi	-.044	.076	-.064	-.582	.563
	Sistem Pengendalian	.326	.146	.341	2.231	.030
	Manajemen					

Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.13, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.178 + 205X_1 + 457X_2 + 044X_3 + 326X_4 + \epsilon$$

Dari persamaan di atas diketahui :

1. Konstanta sebesar 3.178 menyatakan bahwa apabila akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem penendalian manajemen bernilai nol, maka nilai kualitas kinerja manajerial sebesar 3.178
2. Akuntansi pertanggungjawaban memiliki nilai koefisien regresi sebesar 205 menyatakan bahwa setiap penurunan akuntansi pertanggungjawaban sebesar satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap dan tidak berubah). Maka akan menurunkan nilai kinerja manajerial sebesar 457.
3. Partisipasi penyusunan anggaran memiliki nilai koefisien regresi sebesar 457 menyatakan bahwa setiap penurunan akuntansi pertanggungjawaban sebesar satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap dan

- tidak berubah). Maka akan menurunkan nilai kinerja manajerial sebesar 457.
4. Komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -044 menyatakan bahwa setiap penurunan akuntansi pertanggungjawaban sebesar satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap dan tidak berubah). Maka akan menurunkan nilai kinerja manajerial sebesar -044.
 5. Sistem pengendalian manajemen memiliki nilai koefisien regresi sebesar 326 menyatakan bahwa setiap penurunan akuntansi pertanggungjawaban sebesar satu satuan (dengan asumsi bahwa nilai koefisien variabel lain tetap dan tidak berubah). Maka akan menurunkan nilai kinerja manajerial sebesar 326.

4.3.4.2 Uji T (Uji Parsial)

Uji Statistik T digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen (X) secara parsial dengan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini uji signifikan individual dilakukan dengan membandingkan T hitung dengan t table sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Individual
 Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant)	3.178	3.212		.989	.327
	Akuntansi	.205	.124	.196	1.647	.106
	Pertanggungjawaban					
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	.457	.186	.349	2.460	.017
	Komitmen Organisasi	-.044	.076	-.064	-.582	.563
	Sistem Pengendalian Manajemen	.326	.146	.341	2.231	.030

Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

² Berdasarkan hasil uji pada table 4.14, variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki t_{hitung} sebesar 1.647, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi 0.106 yang artinya lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Maka H1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

² Berdasarkan hasil uji pada table 4.14, variabel partisipasi penyusunan anggaran memiliki t_{hitung} sebesar 2.460, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 0.017 yang artinya lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Maka H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

² Berdasarkan hasil uji pada table 4.14, variabel komitmen organisasi memiliki t_{hitung} sebesar -0.582, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004, sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi 0.563 yang artinya lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Maka H3 ditolak sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

² Berdasarkan hasil uji pada table 4.14, variabel sistem pengendalian manajemen memiliki t_{hitung} sebesar 2.231, sedangkan t_{tabel} sebesar 2.004, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi 0.030 yang artinya lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05. Maka H4 diterima sehingga dapat disimpulkan

bahwa secara parsial sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Kabupaten Indragiri Hilir.

4.3.4.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen (akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen) mempengaruhi variabel dependen (kinerja manajerial). Dalam penelitian ini uji simultan dilakukan dengan membandingkan hasil uji F hitung dengan F tabel, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikansi Simultan
ANOVA^a

Sum of Model		Mean Squares	df	Square	F	sig
1	Regression	460.437	4	115.109	16.541	.000 ^b
	Residual	361.879	52	6.959		
	Total	822.316	56			

a. Dependent Variable: Kinerja manajerial

b. Predictors: (Constant), Akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen

Sumber : Output SPSS versi 26 for windows, 2025

Berdasarkan hasil uji pada table 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji *Anova* (*Analisis Of Variance*) dengan nilai F hitung sebesar 16.541, sedangkan nilai F tabel sebesar 2.78 dengan taraf signifikansi 0.05 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga H5 diterima.

4.3.4.4 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model regresi menerangkan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Squares	Adjusted R Square	Std. Err of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.526	2.63803

a. Predictors: (Constant), Akuntansi pertanggungjawaban partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen

b. Dependent Variable: Kinerja manajerial

Sumber : Output SPSS 26 for windows, 2025

Berdasarkan hasil uji pada table 4.16 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0.526 atau sebesar 52.6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.6% kinerja manajerial dipengaruhi oleh akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen. Sedangkan sisanya 47.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti, seperti preferensi resiko, kapasitas individu dan lain-lain.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa secara individual, akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada

Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga H1 ditolak. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 1.647 dan nilai t_{tabel} sebesar 2.004, yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi 0.106 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05 maka H1 ditolak.

Adanya keterkaitan pembahasan ini dengan teori kontinjensi ¹⁰³ menunjukkan bahwa efektivitas akuntansi pertanggungjawaban dalam meningkatkan kinerja manajerial sangat bergantung pada situasi dan kondisi organisasi. Teori kontinjensi menekankan ⁶³ bahwa tidak ada satu sistem atau pendekatan yang berlaku untuk semua organisasi, karena masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda. Dalam hal ini, meskipun akuntansi pertanggungjawaban dirancang untuk membantu meningkatkan kinerja, ²² di organisasi perangkat daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir sistem tersebut belum diterapkan secara optimal atau belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga ²⁴ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan teori kontinjensi yang menyatakan bahwa suatu sistem atau pendekatan akan efektif jika disesuaikan dengan kondisi spesifik organisasi

Berdasarkan hasil kuesioner dalam penelitian ini, indikator akuntansi pertanggungjawaban yang paling banyak dijawab "setuju" dan "sangat setuju" adalah struktur organisasi, dengan jumlah responden yang menjawab ⁴⁶ sangat setuju sebanyak 15 orang dan setuju sebanyak 33 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pimpinan OPD Kabupaten Indragiri Hilir merasakan adanya kejelasan dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab yang telah

ditetapkan dalam struktur organisasi mereka. Hal ini terjadi karena Kejelasan struktur organisasi yang jelas mempermudah setiap pimpinan dalam memahami peran masing-masing, sehingga dapat menjalankan tugas secara lebih terarah dan akuntabel. Selain itu, struktur organisasi yang jelas juga menjadi dasar dalam penerapan sistem pertanggungjawaban, karena memungkinkan adanya koordinasi dan pelaporan berjalan secara sistematis. Dengan struktur yang tertata, pimpinan merasa lebih yakin dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai jabatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeni dkk (2023) akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizky & Islahuddin (2023) Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4.4.2 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa secara individual, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga H2 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t sebesar 2.460 dan nilai t tabel sebesar 2.004, yang artinya t hitung $>$ t tabel dengan signifikansi 0.017 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 maka H2 diterima.

Keterkaitan dengan teori kontinjensi menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial terjadi

karena pendekatan tersebut sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Teori kontinjensi menyatakan bahwa efektivitas suatu sistem, seperti partisipasi anggaran, sangat bergantung pada situasi serta karakteristik organisasi yang bersangkutan. Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir, keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran dapat menumbuhkan rasa memiliki, meningkatkan pemahaman terhadap tujuan organisasi, serta mendorong tanggung jawab yang lebih besar. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja manajerial. Temuan ini sejalan dengan teori kontinjensi, yang menekankan bahwa pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi organisasi akan menghasilkan efektivitas kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil kuesioner dalam penelitian ini, indikator partisipasi penyusunan anggaran yang paling banyak dijawab setuju dan sangat setuju adalah kerelaan dalam memberikan pendapat, dengan 15 responden menjawab sangat setuju dan 36 responden menjawab setuju. Banyaknya responden yang setuju menunjukkan bahwa mayoritas pimpinan OPD Kabupaten Indragiri Hilir merasa diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya dalam proses penyusunan anggaran. Hal ini terjadi karena indikator kinerja yang disusun sudah jelas dan mudah dipahami, sehingga para pimpinan merasa lebih percaya diri untuk memberikan masukan. Selain itu, mereka juga merasa bahwa pendapat yang mereka sampaikan benar-benar dipertimbangkan, sehingga membuat mereka lebih aktif dan semangat terlibat dalam proses penyusunan anggaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Supriyadi (2024) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh

positif terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi, dkk (2023) Partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4.4.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa secara individual, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga H3 ditolak. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t sebesar -0.582 dan nilai t tabel sebesar 2.004 , yang artinya t hitung $< t$ tabel dengan signifikansi 0.563 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0.05 maka H3 ditolak.

Adanya keterkaitan pembahasan ini dengan teori kontingensi menunjukkan bahwa pengaruh suatu variabel organisasi, seperti komitmen organisasi, sangat bergantung pada kondisi situasional yang dihadapi oleh organisasi tersebut. Teori kontingensi menekankan bahwa tidak ada satu pendekatan manajerial yang berlaku universal (Otley, 1980). Dalam hubungan OPD Kabupaten Indragiri Hilir, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum menjadi faktor yang dominan dalam mendorong kinerja manajerial karena adanya faktor lain yang lebih berperan. Oleh karena itu, sesuai dengan prinsip teori kontingensi, tidak tercapainya pengaruh signifikan dari komitmen terhadap kinerja manajerial merupakan cerminan dari ketidaksesuaian antara karakteristik internal organisasi dengan tuntutan lingkungan yang dihadapi.

Berdasarkan hasil kuesioner, indikator komitmen organisasi dengan skor tertinggi adalah “kesungguhan dalam bekerja”, dengan 11 responden menjawab sangat setuju dan 30 responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar manajer pada OPD Kabupaten Indragiri Hilir memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Tingginya penilaian pada indikator ini muncul karena para manajer merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan unit kerja yang dipimpinnya. Mereka menunjukkan keseriusan dan semangat kerja yang tinggi karena menyadari bahwa peran mereka sangat penting dalam mengatur dan memajukan organisasi. Selain itu, kesungguhan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh adanya rasa memiliki terhadap organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan ini mendorong para manajer untuk terus meningkatkan kinerja manajerialnya, sehingga menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nesti Rahmawati Trisnanda dkk (2022) Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, dkk (2021) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

4.4.4 Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa secara individual, sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada

Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga H4 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t sebesar 2.231 dan nilai t tabel sebesar 2.004, yang artinya t hitung > t tabel dengan signifikansi 0.030 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0.05 maka H4 diterima.

Keterkaitan pembahasan ini dengan teori kontingensi adalah bahwa pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial menunjukkan pentingnya kesesuaian antara sistem yang diterapkan dengan kondisi organisasi. Dalam Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir, sistem pengendalian manajemen yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja manajerial karena sesuai dengan kebutuhan, struktur, serta situasi kerja di lingkungan pemerintah daerah. Hasil penelitian ini mendukung teori kontingensi, karena menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen yang tepat dan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja manajerial di OPD kabupaten indragiri hilir.

Berdasarkan hasil kuesioner, indikator komitmen organisasi dengan skor tertinggi adalah “kesungguhan dalam bekerja”, dengan 11 responden menjawab sangat setuju dan 30 responden menjawab setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar manajer pada OPD Kabupaten Indragiri Hilir memiliki komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Tingginya penilaian pada indikator ini muncul karena para manajer merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan unit kerja yang dipimpinnya. Mereka menunjukkan keseriusan dan semangat kerja yang tinggi karena menyadari bahwa peran mereka sangat penting dalam mengatur dan memajukan organisasi. Selain itu,

kesungguhan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh adanya rasa memiliki terhadap organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan ini mendorong para manajer untuk terus meningkatkan kinerja manajerialnya, sehingga menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina, dkk (2024) Sistem penendalian manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nesti Trisnanda Rahmawati, dkk (2022) Sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

4.4.5 Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, variabel akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir sehingga H4 diterima. Hal ini dilihat dari F hitung sebesar 16.541, sedangkan nilai F tabel sebesar 2.78 dengan taraf signifikansi 0.05 sehingga F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka H4 diterima.

Dalam teori kontingensi, efektivitas manajerial dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem yang diterapkan dengan kondisi organisasi. Pada Organisasi Perangkat Daerah, kinerja manajerial dipengaruhi oleh faktor-faktor

seperti akuntansi pertanggungjawaban memperjelas tanggung jawab, partisipasi anggaran yang mendorong keterlibatan aktif, komitmen organisasi yang menunjukkan kesungguhan dalam bekerja, serta sistem pengendalian manajemen yang mengarahkan dan mengevaluasi kinerja manajerial

Indikator kinerja manajerial yang memperoleh skor paling tinggi adalah “perwakilan” sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju (skor 5) dan 35 orang menjawab setuju (skor 4). Tingginya skor tersebut menunjukkan bahwa pimpinan pada OPD Kabupaten Indragiri Hilir dianggap telah menjalankan fungsi perwakilan dengan baik, terutama dalam menjalin kerja sama dengan pihak eksternal. Hal ini didukung oleh peran aktif pimpinan dalam membangun komunikasi, menghadiri pertemuan antar lembaga, serta mewakili instansi dalam berbagai kegiatan resmi. Menurut Hsieh dan Liou (2018), kepemimpinan yang menjalin hubungan kolaboratif dengan pihak luar dapat meningkatkan persepsi positif terhadap kinerja instansi.

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah dipengaruhi oleh efektivitas penerapan akuntansi pertanggungjawaban, tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran, komitmen organisasi yang kuat, serta sistem pengendalian manajemen yang berjalan optimal. Ketika salah satu dari keempat unsur tersebut tidak berfungsi secara maksimal, maka kinerja manajerial cenderung tidak mencapai hasil yang diharapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian akuntansi pertanggungjawaban ²⁹ tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir
2. Berdasarkan hasil penelitian partisipasi penyusunan ²⁹ anggaran berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
3. Berdasarkan hasil penelitian ²⁹ komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
4. Berdasarkan hasil penelitian sistem pengendalian manajemen ²⁹ tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.
5. Berdasarkan hasil penelitian akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil uji dalam penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian menerangkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, khususnya Organisasi Perangkat Daerah (OPD), mengingat hasil penelitian bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh partisipasi penyusunan anggaran dan sistem pengendalian manajemen, maka perlu adanya peningkatan dalam pelaksanaan partisipasi penyusunan anggaran serta penguatan sistem pengendalian manajemen yang lebih menyeluruh. Di sisi lain, komitmen organisasi dan akuntansi pertanggungjawaban dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan pembenahan agar kedua aspek tersebut dapat diterapkan secara lebih tepat dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian sehingga tidak hanya dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten tetapi juga pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, S., & Sutarjo, A. (2024). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban
- Anthony, Robert N, dan Vijay Govindarajan. 2012. *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Butar-Butar, A. D., & Maimunah, M. (2024). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial Pada Hotel Di Palembang. *Jurnal Informasi Akuntansi (JIA)*, 3(2), 50-74. Doi: <https://doi.org/10.32524/jia.v3i2.1213>
- Deliani, R., Agussalim, M., & Meyla, D. N. (2021). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Bank Nagari Wilayah Padang. *Pareso Jurnal*, 3(1), 11-22. Doi: <https://orcid.org/0000-0001-6375-318X>
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 86-91. Doi : <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.422>
- Febriyanti Desak Putu & Muliati Ni Ketut (2023) *Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen (SAM), Komitmen Organisasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial*. Hita Akuntansi Dan Keuangan.
- Fisher, J. G. (1998). *Contingency theory, management control systems and firm outcomes: past results and future directions*. *Behavioral research in accounting*, 10, 47.
- Fitria, dkk (2024) *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Ada Perangkat Daerah Di Kabupaten Maluku Tenggara Kinerja Manajerial*.
- Fuadah, L. L., Safitri, R. H., Yuliani, Y., & Arisman, A. (2020). *Determinant Factors' Impact on Manage Performance through Management Accounting Systems in Indonesia*. *Journal of Asian Fine Economics and Business*, 7(10), 109-117. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.109>
- Ghozali, Iman 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: BP Universits Diponegoro
- Hansen, R. M. D., & Mowen, M. (2009). *Akuntansi Manajerial*. (Edisi 8). Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, A., & Siregar, R. (2022). Budgetary control and organizational performance. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 13(2), 357–368. <https://doi.org/10.18202/jamp.v13i2.4937>

- Horngren, T. Charles, M. Datar Srikant, dan Foster George. 2008, Akuntansi Biaya
- Ilham, I., Asmeri, R., & Putri, S. Y. A. (2023). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Bank Nagari Wilayah Padang). *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1). Jakarta.
- Kempa, J., & Kozłowski, A. R. (2020). *Participatory Budget as a Tool Supporting the Development of Civil Society in Poland*. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, 13(1), 61-79. <https://doi.org/10.2478/nispa-2020-0003>
- Kristiani, S. (2023). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.54099/jiam.v10i1.9882>
- Mahestu, Y., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Skpd Kabupaten Aceh Tamiang). *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra*, 4(1), 13-23. Doi: <https://doi.org/10.33059/jmas.v4i1.6848>
- Manajemen, D., & Manusia, F. E. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Pegawai*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 2(1), 91-104. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.1.91>
- Mulyadi dan Setiawan, Johny. 2001. *Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Naibaho, S. M. (2019). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Sriwijaya Air (Garuda Indonesia Group) Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area). <http://repository.uma.ac.id/handle/123356789/11389>
- Novlina, L. D., & Indriani, M. (2020). The effect of organizational commitment and Cost management knowledge on the relationship between budget participation and managerial performance. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 55-66. Doi : <https://doi.org/10.20885/jaai.vol24.iss1.art6>
- Outley, David, 1991 , *Management Control, Organizational Design and Accounting Information System*, Issues in Management Accounting Edited by David Asthon, et al
- Pangestuti, S. E., Widyarti, M. T. H., & Putri, A. G. (2023). Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Kompetensi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Jaya Abadi Engineering (JAE). *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 1074-1086. Doi: <https://doi.org/10.62504/7z1y5z23>

Penekanan Manajerial, Buku 2. Alih bahasa P. A Lestari. Erlangga:

- Ramadhani, N., & Widodo, A. (2021). Kontribusi anggaran dan akuntabilitas organisasi publik. *Jurnal Akuntansi & Auditing*, 18(2), 135-147. <https://doi.org/10.33369/jaa.v18i2.8723>
- Referensi: Putri, L. A., & Santosa, A. (2020). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(6), 45-58. <https://doi.org/10.31294/jira.v9i6.4567>
- Retanubun, A. P., Gasperz, J., Basuki, F. H., Sososutiksno, C., & Tupamahu, K. H. (2023). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Anggaran Dan Strategi Bisnis Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perbankan Di Kota Ambon). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2). Doi : <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5840>
- Rizky, M., & Islahuddin, I. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bumn Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 8(1), 105-114.
- Sari, A. D., Luayyi, S., & Rahayu, P. (2024). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Motivasi dan Kmitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 238-248. Doi: <https://doi.org/10.61132/rimba.v2i1.563>
- Sari, D. (2013). *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial* PT Pos Indonesia. E-Jurnal Binar Akuntansi, 2(1), 1-9 <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.3336>
- Sari, M., & Herawati, I. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10.
- Sianipar, R. T., Siregar, R. T., Silitonga, H. P., & Pulungan, K. P. A. (2020). Dampak Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 87-95. Doi: <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.155>
- Soedarman, M., Nahas, J. R., & Puspita, D. A. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisa Akuntansi Dan Perpajakan*, 7(1), 94-101. Doi : <https://doi.org/10.25139/jaap.v7i1.6047>
- Sugiono, (2016), *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. Bandung : Alfabeta.

- Suprihati, S., Jannah, N. F., & Subarkah, J. (2023). Analisis Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Sekolah Di Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 23(2). Doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v23i2.6196>
- Suryani, S., Mulyadi, M., & Febrina, R. (2021). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 10(2), 11-25. Doi: <https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1784>
- Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Padang Pariaman. *Ekasakti Pareso Jurnal Akuntansi*, 2(4), 406-417. <https://doi.org/10.31933/epja.v2i4.1164>
- Tertiyandini, K., Heriningsih, S., & Sriyono, S. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Di Lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Modus*, 33(2), 184-201. Doi: <https://doi.org/10.24002/modus.v33i2.5790>
- Trisnanda, N. R., Masitoh, E., & Siddi, P. (2022). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 157-167. Doi: <https://doi.org/10.36987/ecobi.v9i1.2419>
- Wardani, S., & Nugroho, A. (2022). The role of budget participation and organizational commitment on performance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 22(1), 15–28. <https://doi.org/10.17509/jrab.v22i1.23356>
- Wardhana, A. (2021). Konsep komitmen organisasional. Universitas Telkom.
- Weruin, M. B. W., Dethan, M. A., & Bagi, L. L. G. (2022). *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Lontar Kota Kupang)*. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 1–10.
- Widiawati, D., & RS, T. Y. (2019). Effect of budget participation on managerial performance mediated by job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Business Studies*, 4(1), 54-66.
- Yeni, M. V. N., Herdi, H., & Goo, E. E. K. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada KSP. Kopdit Hiro Heling. *Journal of Creative Student Research*, 1(5), 37-56. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v1i5.2507>
- Yulan, & Bernarto, I. (2017). Pengaruh self-efficacy, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. *DeReMa Jurnal Manajemen*, 12(1), 114–132.

Yuliana, R., & Damayanti, T. (2021). Participation, job satisfaction, and budget performance. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 112–125.
<https://doi.org/10.26740/jrak.v9n2.p112-125>

<https://www.cakaplah.com/berita/baca/115379/2024/09/30/defisit-rp397-miliar-inhil-dipastikan-tak-ada-apbd-perubahan-2024#sthash.6mUyptHV.dpbs>

<https://m.goriau.com/berita/baca/pj-bupati-inhil-herman-ingatkan-opd-berkinerja-rendah-segera-berbenah.html>

<https://m.goriau.com/berita/baca/apbd-inhil-defisit-rp-364-miliar-ini-tanggapan-wakil-ketua-komisi-iii-dprd-inhil.html>

<https://riaupos.jawapos.com/riau/2254713884/opd-pemprov-riau-diminta-perbaiki-indikator-kinerja-sakip>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth :

Bapak/Ibu

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana (S1), maka dengan ini saya:

Nama : Ahmad Sadli

Nim : 102211010020

Program Studi / Fakultas : Akuntansi / Ekonomi Dan Bisnis

Universitas : Universitas Islam Indragiri

Bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir". Untuk ini, saya mohon kesediaan bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner terlampir. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini sangat menentukan keberhasilan penelitian yang saya lakukan.

Perlu bapak/Ibu ketahui sesuai dengan etika dalam penelitian, data yang saya peroleh akan dijaga kerahasiaannya dan digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu mengisi kuesioner tersebut, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ahmad Sadli

PETUNJUK

Dalam daftar pertanyaan yang peneliti sebarakan ¹⁹ ini, terdiri dari 3 bagian yaitu :

1. Berisi tentang identitas responden, untuk ini Bapak/Ibu cukup mengisi kolom yang telah disediakan.
2. Berisi petunjuk pengisian kuesioner
3. Berisi daftar pertanyaan penelitian.

1 Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan : (S1) : (S2)

: (S3)

Jabatan : ⁵⁸ (Kepala Dinas) : (Kepala Dinas)
: (Kepala Bidang) : (Kepala Bag. Pendapatan)
: (Kepala Seksi) : (Kepala Bag. Keuangan)

Lama Masa Jabatan : (1 Tahun) : (4 Tahun)

: (2 Tahun) : ⁵³ (5 Tahun)

: (3 Tahun)

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pertanyaan-pertanyaan berikut digunakan untuk menjelaskan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian yang meliputi variabel akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen dan kinerja manajerial. Mohon bapak/Ibu/Saudara/i memberikan tanda check list (√) pada kolom yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya. Setiap variabel memiliki kriteria yang berbeda, alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|----------------|
| a. Sangat Tidak Setuju | (STS) : Skor 1 |
| b. Tidak Setuju | (TS) : Skor 2 |
| c. Netral | (N) : Skor 3 |
| d. Setuju | (S) : Skor 4 |
| e. Sangat Setuju | (SS) : Skor 5 |

DAFTAR PERTANYAAN KUESIONER

1
Kinerja Manajerial (Y)

No	Pertanyaan	Jawab				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan pada OPD kami menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman.					
2	Pimpinan pada OPD kami menentukan, mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, analisis pekerjaan.					
3	Pimpinan pada OPD kami tukar menukar informasi dengan manajer dibagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain.					
4	Pimpinan pada OPD kami dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan.					
5	Pimpinan pada OPD kami dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, anda membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan.					
6	Pimpinan pada OPD kami dalam mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan					
7	Pimpinan pada OPD kami dalam melakukan hubungan kerja sama dengan pihak lain.					

Sumber : Riyadi (2018)

Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

No	Pertanyaan	Jawab				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dalam struktur organisasi sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan.					
2	Saya setuju adanya pengelompokan para karyawan ke dalam unit-unit organisasi yang didasarkan pada keahlian dari para karyawannya.					
3	Anggaran disusun sesuai dengan tingkatan manajemen dalam organisasi.					
4	Dalam pelaksanaan anggaran, koordinasi antar bagian selalu dilaksanakan					
5	Laporan keuangan di organisasi dievaluasi secara rutin setiap bulannya.					
6	Prosedur pencatatan biaya-biaya pada masing-masing bagian harus sesuai dengan prosedur akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan.					

Sumber : Nursela (2021)

Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)

No	Pertanyaan	Jawab				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kejelasan sasaran anggaran dinyatakan secara jelas.					
2	Kejelasan sasaran anggaran di jelaskan secara spesifik.					
3	Indikator kinerja untuk setiap kegiatan yang tercantum dalam anggaran telah terdefinisi dengan jelas dan terukur.					
4	Adanya sasaran anggaran yang jelas mempermudah manajemen di dalam mempertanggung-jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dan					

	sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.					
5	Sasaran anggaran yang ditetapkan dapat dimengerti oleh manajemen yang bertanggungjawab di dalam proses penyusunan dan pelaksanaan anggaran.					
6	Ketidajelasan sasaran anggaran akan menyebabkan terhambatnya pelaksanaan anggaran.					

Sumber : Kartia Dewi (2021)

17
Komitmen Organisasi (X3)

No	Pertanyaan	Jawab				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pegawai ditempatkan kami melebihi dari yang biasa diharapkan pimpinan untuk membantu kesuksesan organisasi.					
2	Pegawai ditempatkan kami membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus.					
3	Pegawai ditempatkan kami siap menerima semua tipe tugas yang dibebankan kepada saya untuk terus bekerja demi organisasi.					
4	Pegawai ditempatkan kami berpendapat bahwa nilai-nilai yang ingin saya capai dan nilai-nilai organisasi adalah sama atau serupa.					
34 5	Pegawai ditempatkan kami bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya berprestasi sebagai pimpinan.					
15 6	Organisasi tempat pegawai kami bekerja benar benar menimbulkan inspirasi bagi saya untuk berprestasi.					
7	Pegawai ditempatkan kami sangat senang telah memilih organisasi ini untuk tempat bekerja dibandingkan organisasi lainnya, ketika saya pertama kali memutuskan bergabung dengan organisasi ini.					
8	Pegawai ditempatkan kami sangat peduli					

	dengan nasib organisasi ini.					
9	Bagi Pegawai ditempat kami, inilah organisasi terbaik untuk tempat bekerja.					

Sumber : Rianda Sukma Jaya (2023)

10 Sistem Pengendalian Manajemen (X4)

No	Pertanyaan	Jawab				
		SS	S	N	TS	STS
1	Struktur organisasi jelas dan mendukung kinerja manajerial.					
2	Sistem informasi di organisasi/instansi memadai untuk menciptakan hubungan komunikasi antar lembaga dalam organisasi.					
3	Sistem penghargaan di organisasi/instansi adil dan memotivasi kinerja manajerial yang lebih baik.					
4	Proses perumusan strategi di organisasi/instansi melibatkan manajer secara aktif.					
5	Perencanaan strategik di organisasi/instansi dilakukan secara sistematis dan terukur.					
6	Penyusunan program dan anggaran dilakukan dengan partisipasi aktif dari manajer.					
7	Implementasi program dan strategi dilakukan sesuai dengan rencana yang telah disusun.					
8	Pemantauan kinerja di lakukan secara berkala dan sistematis					

Sumber : Saut Marulitua Naibaho (2019)

Lampiran II

Tabulasi Data
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

Responden	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1
1	4	4	2	4	4	4	18
2	4	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	4	4	4	22
5	4	4	4	4	5	4	25
6	5	4	4	4	4	5	26
7	4	4	4	5	5	5	27
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	2	2	2	2	2	2	12
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	5	4	5	4	5	27
22	4	4	4	4	2	4	22
23	4	5	4	5	4	5	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	4	5	4	4	27
26	3	3	3	4	4	4	21
27	3	3	4	3	3	4	20
28	5	4	3	3	4	4	23
29	4	4	4	5	5	5	27
30	5	5	5	5	4	4	28
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	5	4	4	25
33	4	4	3	4	4	4	23
33	4	4	5	5	5	5	28
35	4	4	4	4	3	3	22
36	2	4	4	5	2	3	20

37	3	3	4	3	3	3	19
38	5	5	5	4	4	5	28
39	4	4	3	3	5	5	24
40	4	5	5	5	5	5	29
41	4	4	4	5	3	4	24
42	4	4	5	5	4	4	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	5	5	5	5	28
45	4	4	5	4	4	5	26
46	2	3	3	3	3	4	18
47	5	5	4	4	4	4	26
48	4	5	4	4	3	4	24
49	4	4	4	4	3	4	23
50	4	5	5	5	3	4	26
51	4	3	5	3	5	4	24
52	4	4	5	5	5	5	28
53	3	3	4	2	5	5	22
54	4	4	4	4	4	4	24
55	3	4	3	4	4	3	21
56	3	3	3	3	3	4	19
57	4	5	4	4	5	4	26

Tabulasi Data
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)

Responden	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	X2 6	X2
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	5	25
3	5	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	4	4	5	4	4	26
7	4	4	4	5	4	5	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	4	5	4	28
14	3	4	4	3	4	4	22
15	5	5	5	5	5	5	30
16	5	5	5	5	5	5	30
17	2	2	2	2	2	2	12
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	5	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	4	5	4	28
22	4	4	4	4	3	3	22
23	5	5	5	4	5	4	28
24	3	3	4	4	4	4	22
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	3	3	22
27	4	3	3	3	4	4	21
28	5	3	3	3	4	4	22
29	5	4	5	4	4	4	26
30	4	4	5	5	5	5	28
31	3	4	4	3	4	4	22
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	5	25
33	3	4	4	4	4	4	23
35	4	4	4	5	5	4	26
36	5	4	4	5	2	3	23
37	4	3	3	4	4	4	22

38	4	4	4	4	5	5	26
39	5	4	4	5	3	3	24
40	4	4	4	4	5	5	26
41	3	2	5	3	2	4	19
42	5	5	5	4	5	3	27
43	4	4	4	3	5	5	25
44	4	4	5	3	3	3	22
45	4	4	5	4	4	4	25
46	5	3	3	3	4	5	23
47	3	3	4	3	3	4	20
48	3	4	4	3	5	4	23
49	5	5	5	4	4	5	28
50	4	4	4	5	4	4	25
51	5	4	4	5	4	3	25
52	3	4	4	3	4	3	21
53	4	4	4	5	4	5	26
54	5	5	4	3	5	3	25
55	5	5	4	5	3	5	27
56	4	5	3	3	3	4	22
57	4	4	4	4	3	5	24

**Tabulasi Data
Komitmen organisasi (X3)**

Responden	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	X3 9	X3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	32
3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	29
4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	31
5	2	1	2	4	2	4	4	4	2	25
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	33
7	4	3	4	2	2	4	3	4	4	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29
10	3	3	3	4	1	3	3	3	3	26
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	5	4	5	5	5	4	5	4	5	42
14	4	3	4	4	2	3	3	3	4	30
15	4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
16	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42
17	2	2	2	2	2	2	4	2	2	20
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
19	3	3	4	4	1	4	3	4	4	30
20	3	3	3	4	4	4	4	3	4	32
21	2	4	4	3	1	3	4	4	3	28
22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
23	2	4	4	3	1	3	4	4	3	28
24	3	2	2	2	2	4	3	4	3	25
25	1	5	4	5	1	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
27	4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
28	4	4	5	5	5	5	4	4	3	39
29	5	5	5	4	4	3	4	4	4	38
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	3	4	4	2	3	3	4	4	31
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
33	4	4	4	5	5	5	5	5	4	41
33	5	3	3	5	4	4	4	5	5	38
35	3	5	5	4	4	5	4	5	5	40
36	4	4	3	3	3	4	3	3	5	32
37	4	4	4	3	3	4	3	4	4	33

38	4	3	3	3	3	4	4	4	5	33
39	3	4	3	3	5	5	4	4	4	35
40	4	5	5	5	5	3	3	5	4	39
41	2	5	4	5	5	2	4	4	4	35
42	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
43	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
44	4	4	5	3	4	4	5	4	4	37
45	5	5	5	3	5	4	5	5	4	41
46	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32
47	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31
48	4	5	4	4	4	4	3	5	4	37
49	5	4	5	4	4	4	4	4	3	37
50	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41
51	4	5	4	5	2	4	5	4	3	36
52	4	5	5	5	5	4	5	4	5	42
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
54	5	4	3	3	3	5	5	4	3	35
55	4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
56	4	4	4	4	5	4	3	3	4	35
57	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41

**Tabulasi Data
Sistem Pengendalian Manajemen (X)**

Responden	X4 1	X4 2	X4 3	X4 4	X4 5	X4 6	X4 7	X4 8	X4
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	4	4	4	4	4	4	30
4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	3	3	4	4	4	4	4	30
11	4	3	3	4	4	4	4	4	30
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	4	4	4	5	5	4	36
14	4	4	4	4	4	3	3	3	29
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	2	2	2	2	2	2	2	2	16
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	5	5	5	5	5	4	5	5	39
21	4	5	4	4	4	5	5	5	36
22	3	3	4	4	4	4	4	4	30
23	4	5	4	4	4	5	5	5	36
24	4	4	4	2	4	4	4	4	30
25	5	4	4	4	4	4	4	5	33
26	3	3	4	4	3	3	4	4	28
27	5	3	3	4	5	5	4	4	33
28	4	4	4	5	5	3	4	4	33
29	5	5	3	4	4	5	5	5	36
30	5	5	5	5	4	5	5	5	39
31	4	4	2	2	5	3	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	5	5	33
33	4	5	3	4	4	3	5	4	32
33	4	5	5	5	4	4	5	4	36
35	3	3	5	5	4	5	5	5	35
36	4	4	4	4	4	5	3	2	30
37	3	3	3	3	4	4	4	4	28

38	4	5	5	5	4	5	4	5	37
39	3	3	4	4	4	4	4	3	29
40	5	5	5	4	4	4	4	5	36
41	4	3	3	5	4	3	4	3	29
42	4	4	4	4	5	3	4	4	32
43	4	4	4	5	4	2	4	4	31
44	4	3	2	4	4	3	4	4	28
45	5	4	3	5	4	4	3	5	33
46	4	4	4	3	4	4	4	3	30
47	3	4	4	4	3	4	3	5	30
48	5	4	5	5	5	4	4	4	36
49	5	4	5	3	3	3	4	5	32
50	4	4	4	5	5	4	5	4	35
51	3	4	3	4	4	4	4	5	31
52	4	4	5	4	4	4	5	4	33
53	3	4	4	4	4	4	3	3	29
54	4	3	5	3	3	4	3	3	28
55	4	4	4	4	4	4	3	4	31
56	3	4	5	3	5	2	2	2	26
57	5	4	4	4	5	3	5	4	33

Tabulasi Data
Kinerja Manajerial (Y)

Responden	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y
1	4	4	4	4	4	3	4	27
2	4	4	3	4	4	3	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	4	4	4	5	4	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	4	3	3	4	3	4	25
11	4	4	3	3	4	3	4	25
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	5	5	4	4	4	4	5	31
14	4	4	2	2	5	3	4	24
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	5	5	5	5	35
17	1	1	2	2	2	2	2	12
18	4	4	4	4	4	4	4	28
19	5	4	4	4	5	3	4	29
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	5	5	4	4	3	31
22	3	3	3	4	4	4	4	25
23	5	5	5	5	4	4	3	31
24	5	4	5	5	5	5	5	33
25	5	4	5	4	4	4	4	30
26	3	3	3	4	4	4	2	23
27	3	5	5	3	4	4	4	28
28	5	4	4	4	3	3	5	28
29	5	3	4	5	4	3	5	29
30	5	4	4	4	5	5	5	32
31	4	4	4	5	5	5	5	32
32	4	5	5	5	4	4	4	31
33	5	4	4	4	5	4	4	30
33	5	5	3	4	5	5	4	31
35	3	3	3	4	5	5	4	27
36	2	3	3	3	4	4	4	23
37	4	5	5	5	4	4	4	31

38	4	4	5	4	5	5	5	32
39	4	3	5	5	3	4	4	28
40	5	5	4	4	4	5	4	31
41	4	4	4	3	4	4	3	26
42	3	4	4	4	4	2	4	25
43	4	5	5	5	4	4	5	32
44	4	4	2	4	2	3	3	22
45	5	4	4	4	5	5	4	31
46	4	4	5	5	4	4	4	30
47	5	5	5	3	4	4	5	31
48	4	4	4	4	5	4	4	29
49	5	4	4	4	3	3	5	28
50	4	3	3	4	5	5	4	28
51	4	4	2	3	5	4	5	27
52	5	4	3	3	2	2	4	23
53	4	4	4	5	2	5	5	29
54	4	4	5	3	4	5	4	29
55	4	5	4	4	5	5	4	31
56	2	4	3	3	3	4	3	22
57	5	4	2	3	4	4	4	26

Lampiran III

Hasil Output SPSS
Correlations

	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1
X1 1 Pearson Correlation	1	.748**	.565**	.509**	.548**	.537**	.754**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1 2 Pearson Correlation	.748**	1	.556**	.739**	.404**	.491**	.791**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000	.000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1 3 Pearson Correlation	.565**	.556**	1	.595**	.455**	.529**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1 4 Pearson Correlation	.509**	.739**	.595**	1	.351**	.442**	.742**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.008	.001	.000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1 5 Pearson Correlation	.548**	.404**	.455**	.351**	1	.705**	.699**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.008		.000	.000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1 6 Pearson Correlation	.537**	.491**	.529**	.442**	.705**	1	.751**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.000
N	57	57	57	57	57	57	57
X1 Pearson Correlation	.754**	.791**	.773**	.742**	.699**	.751**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.622**	.413**	.553**	.328*	.214	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.013	.111	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2_2	Pearson Correlation	.622**	1	.588**	.478**	.512**	.243	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.068	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2_3	Pearson Correlation	.413**	.588**	1	.444**	.374**	.246	.663**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.004	.065	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2_4	Pearson Correlation	.553**	.478**	.444**	1	.236	.331*	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.077	.012	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2_5	Pearson Correlation	.328*	.512**	.374**	.236	1	.432**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.004	.077		.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2_6	Pearson Correlation	.214	.243	.246	.331*	.432**	1	.576**
	Sig. (2-tailed)	.111	.068	.065	.012	.001		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57
X2	Pearson Correlation	.706**	.767**	.663**	.678**	.688**	.576**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3
X3_1										
Pearson Correlation	1	.390**	.428**	.235	.468**	.411**	.404**	.330*	.447**	.537**
Sig. (2-tailed)		.003	.001	.078	.000	.002	.002	.012	.000	.000
N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3_2	Pearson Correlation	.390**								
Sig. (2-tailed)	.003									
N	57									
X3_3	Pearson Correlation	.428**	.707**							
Sig. (2-tailed)	.001	.000								
N	57	57								
X3_4	Pearson Correlation	.235	.490**	.559**						
Sig. (2-tailed)	.078	.000	.000							
N	57	57	57							
X3_5	Pearson Correlation	.468**	.408**	.414**						
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.001						
N	57	57	57	57						
X3_6	Pearson Correlation	.411**	.291*	.264*	.425**					
Sig. (2-tailed)	.002	.028	.047	.027	.001					
N	57	57	57	57	57					
X3_7	Pearson Correlation	.404**	.569**	.405**	.431**	.532**				
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.001	.000				
N	57	57	57	57	57	57				
X3_8	Pearson Correlation	.330*	.463**	.401**	.417**	.571**	.565**			
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.002	.001	.000	.000			
N	57	57	57	57	57	57	57			

X3_9	Pearson Correlation	.447**	.529**	.497**	.414**	.447**	.431**	.543**	.524**	1	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X3	Pearson Correlation	.625**	.728**	.766**	.645**	.757**	.633**	.759**	.710**	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations								
		X4 1	X4 2	X4 3	X4 4	X4 5	X4 6	X4 7	X4 8	X4
X4_1	Pearson Correlation	1	.588**	.288*	.362**	.445**	.366**	.459**	.463**	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.006	.001	.005	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_2	Pearson Correlation	.588**	1	.472**	.366**	.375**	.418**	.501**	.503**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.004	.001	.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_3	Pearson Correlation	.288*	.472**	1	.397**	.196	.318*	.247	.233	.587**
	Sig. (2-tailed)	.030	.000		.002	.144	.016	.064	.082	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_4	Pearson Correlation	.362**	.366**	.397**	1	.396**	.338**	.447**	.421**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.002		.002	.008	.000	.001	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_5	Pearson Correlation	.445**	.375**	.196	.396**	1	.173	.389**	.173	.547**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.144	.002		.198	.003	.198	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_6	Pearson Correlation	.366**	.418**	.318*	.338**	.173	1	.478**	.479**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.016	.008	.198		.000	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_7	Pearson Correlation	.459**	.501**	.247	.447**	.389**	.478**	1	.633**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.064	.000	.003	.000		.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4_8	Pearson Correlation	.463**	.503**	.233	.421**	.173	.479**	.633**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.082	.001	.198	.000	.000		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57
X4	Pearson Correlation	.695**	.746**	.587**	.684**	.547**	.665**	.762**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations							
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.579**	.382**	.409**	.306*	.233	.506**	.715**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.002	.021	.080	.000	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y_2	Pearson Correlation	.579**	1	.520**	.354**	.287*	.333*	.371**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.030	.011	.005	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y_3	Pearson Correlation	.382**	.520**	1	.636**	.204	.383**	.351**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.127	.003	.007	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y_4	Pearson Correlation	.409**	.354**	.636**	1	.174	.400**	.336*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.000		.196	.002	.011	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y_5	Pearson Correlation	.306*	.287*	.204	.174	1	.541**	.324*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.021	.030	.127	.196		.000	.014	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y_6	Pearson Correlation	.233	.333*	.383**	.400**	.541**	1	.318*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.080	.011	.003	.002	.000		.016	.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y_7	Pearson Correlation	.506**	.371**	.351**	.336*	.324*	.318*	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.007	.011	.014	.016		.000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
Y	Pearson Correlation	.715**	.715**	.739**	.694**	.594**	.673**	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

73
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi Pertanggungjawaban	57	12.00	30.00	24.5789	3.65937
Partisipasi Penyusunan Anggaran	57	12.00	30.00	24.3158	2.92866
Komitmen Organisasi	57	18.00	45.00	33.4386	5.75083
Sistem Pengendalian Manajemen	57	16.00	40.00	32.2807	4.01673
Kinerja Manajerial	57	12.00	35.00	28.3158	3.83200
Valid N (listwise)	57				

1
Uji Reliabilitas

Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.875		6

Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.798		6

Komitmen Organisasi (X3)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.872		9

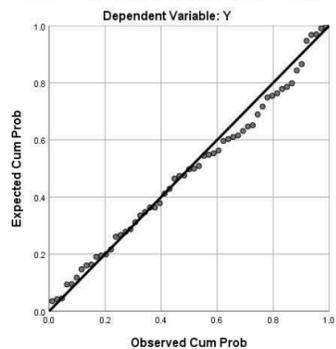
1
Sistem Pengendalian Manajemen (X4)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items
.836		8

**Kinerja Manajerial (Y)
Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	7

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

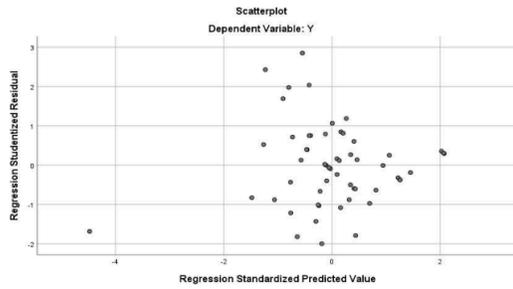
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54436664
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	.043
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Test distribution is Normal.

d. Calculated from data.

e. Lilliefors Significance Correction.

f. This is a lower bound of the true significance.



Hasil Uji Signifikan Individual

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	sig	
1						
	(Constant)	3.178	3.196	.989	.327	
	Akuntansi	.205	.124	.196	1.647	.106
	Pertanggungjawaban					
	Partisipasi Penyusunan	.457	.186	.349	2.460	.017
	Anggaran					
	Komitmen Organisasi	-.044	.076	-.064	-.582	.563
	Sistem Pengendalian	.326	.146	.341	2.231	.030
	Manajemen					

1 Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Hasil Uji Signifikansi Simultan

		ANOVA ^a				
Sum of	Mean	Squares	df	Square	F	sig
1	Regression	460.437	4	115.109	16.541	.000 ^b
	Residual	361.879	52	6.959		
	Total	822.316	56			

c. Dependent Variable: Kinerja manajerial

d. Predictors: (Constant), Akuntansi pertanggungjawaban, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, sistem pengendalian manajemen

18
Model Summary^b

Model	R	Adjusted R R Squares	Std.Err of the Square	Estimate
1	.748 ^a	.560	.526	2.63803

- 47**
a. Predictors: (Constant), Akuntansi pertanggungjawaban
partisipasi penyusunan anggaran, anggaran, komitmen
organisasi, sistem pengendalian manajemen
b. Dependent Variable: Kinerja manajerial

Lampiran IV : Surat Izin Penelitian





PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA
PERSANDIAN DAN STATISTIK
Jalan Akasia Nomor 02, Temblahan, Indragiri Hilir, Riau 29212,
Email : diskominfops@inhikab.go.id

Temblahan, 03 Mei 2025

Nomor : 500.6.18/06 /DISKOMINFOPERS
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Penyampaian Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
di
Tempat

Berdasarkan surat rekomendasi Penelitian dari Badan Kesatuan BANGSA DAN Politik Kabupaten Indragiri Hilir Nomor: 070/BKBP-EKOSOSBUD/2025/82 Tanggal 02 Mei 2025 perihal Rekomendasi Penelitian Untuk Bahan Skripsi, dengan ini dijelaskan sebagai berikut :

Nama : AHMAD SADLI
NIM : 102211010020
Program Studi : Akuntansi
Universitas : Universitas Islam Indragiri
Judul Skripsi : Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada OPD di Kabupaten Indragiri Hilir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir pada prinsipnya memberikan izin untuk mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan sesuai kebutuhan.

Kepala Dinas Komunikasi, Informatika,
Persandian dan Statistik
Kabupaten Indragiri Hilir



Dr. Tri O Beni Putra, S.E., M.M
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19870919 199003 1 005



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH

Jalan Pendidikan Nomor 1, Tembilahan, Indragiri Hilir, Riau 29211
Laman dpad.inhikab.go.id, Pos-el: perpustakaan.inhi@gmail.com

Tembilahan, 8 Mei 2025

Nomor : 400.14.5.4/71/DPAD
Sifat : Biasa
Lampiran :
Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISI
di Tempat

Menjawab Surat Saudara Tanggal 2 Mei 2025 Nomor: 088/UNISI/B/V/2025, Perihal
Permohonan Izin Penelitian, dengan ini memberi Izin Penelitian Kepada :

Nama : Ahmad Sadli
NIM : 102211010020
semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi (SI)
Judul Penelitian : Pengaruh Akuntansi, Pertanggungjawaban, Partisipasi
Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Sistem
Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada
Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri.
Lokasi Penelitian : Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Indragiri
Hilir

Untuk melaksanakan Penelitian pada Perangkat Daerah Dinas Perpustakaan dan
Arsip Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Pada prinsipnya kami menyetujui dan akan
membantu jika ada data-data yang diperlukan, terimakasih

Kepala Dinas
Perpustakaan dan Arsip Daerah,



Abdul Rasyid, S.E., M.Ak.
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP 197711212006041003

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik
yang diterbitkan oleh Badan Sesar Sertifikasi Elektronik (BSSE), Badan Siber dan Sandi Negara


PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 Gedung Eks Multiyears (Lantai 4) Jl. Swarna Bumi Tembilahan
 Telephone (0768) 22904, Faximile (0768) 21383

REKOMENDASI PENELITIAN
 Nomor : 070/BKBP-EKOSOSBUD/V/2025/01

KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR, berdasarkan Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Nomor : 088/UNISI/B/V/2025 Tanggal 2 Mei 2025 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini memberikan Rekomendasi kepada:

Nama	: AHMAD SADLI
NIM	: 102211010020
Program studi/Jenjang	: Akuntansi / S1
Alamat	: Jl. Pramuka Desa Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu
Judul Penelitian	: PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA OPD DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
Lokasi Penelitian	: 34 OPD DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dengan ketentuan :

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang tidak ada hubungannya dengan penelitian dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan penelitian selama 3 (Tiga) bulan terhitung mulai tanggal 2 Mei s/d 2 Agustus 2025.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan informasi dan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

Tembilahan, 2 Mei 2025

a.n **KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
 Kabid Ketahanan Ekososbud, Agama dan Ormas,


H. NAZARUDIN, SE
 Pembina
 NIP. 19671231 199503 1 010

Tembusan : Disampaikan kepada Yth;
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri di Tembilahan.



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
**DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL
DAN MENENGAH**

Jalan Swarna Bumi No. 1, Tembilahan, Indragiri Hilir, Riau 29211
email: diskopumkm@inhikab.go.id website: diskopumkm.inhikab.go.id

Tembilahan, 13 Mei 2025

Nomor : 500.3.8.2/DKUKM/300
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
di-

Tembilahan

Menindaklanjuti Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Indragiri Hilir Nomor : 070/BKBP-EKOSOSBUDV/2025/82 Tanggal 02 Mei 2025 Hal Rekomendasi Penelitian, dengan ini di berikan izin untuk melakukan penelitian dan memberikan data yang diperlukan dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Indragiri Hilir, Kepada :

Nama : Ahmad Sadli
NIM : 102211010020
Program Studi : Akuntansi / SI
Alamat : Jl. Pramuka Desa Pulau Palas Kec. Tembilahan Hulu
Judul Penelitian : PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA OPD DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.



Junaidy, S.Sos, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19690306 198810 1 001



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
**DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA
DAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK**
Jalan Pendidikan Nomor 1, Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214
Laman dp2kbp3a.inhikab.go.id, Pos-el dp2kbp3akabinhi@gmail.com

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 400.10.5.4/13/DP2KBP3A-Set

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Sirajuddin, MM
Jabatan : Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Indragiri Hilir

Menyatakan bahwa yang beridentitas di bawah ini :

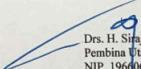
Nama : Ahmad Sadli
Nim : 102211010020
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi (S1)
Universitas : Universitas Islam Indragiri Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Telah selesai melakukan penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Indragiri Hilir. Untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Indragiri Hilir**".

Demikian surat keterangan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Tembilahan, 09 Mei 2025

Kepala Dinas Pengendalian Penduduk,
Keluarga Berencana dan Pemberdayaan
Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabupaten Indragiri Hilir


Drs. H. Sirajuddin, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19640609 198603 1 003



PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR
**DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN,
HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN**

Jalan Pangeran Diponegoro Nomor 50 Tembilahan Kode Pos 29212
Email : dptphpinhil@gmail.com

Tembilahan, 11 Mei 2025

Nomor : 800.1.11/ 547/DPTPHP-Set
Sifat : -
Lampiran : -
Hal : **Persetujuan Penelitian**

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
di

Tembilahan

Menindaklanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Indragiri Nomor : 088/UNISI/B/V/2025 tanggal 6 Mei 2025 perihal Permohonan Izin Penelitian, dalam hal tersebut bahwasannya kami menyetujui Penelitian di Dinas Pangan, Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Indragiri Hilir a.n :

Nama : Ahmad Sadli
NIM : 102211010020
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi (S1)
Lokasi Penelitian : Kabupaten Indragiri Hilir

Demikian di sampaikan untuk dapat dimaklumi.

a.n. Kepala Dinas Pangan, Tanaman Pangan,
Hortikultura dan Peternakan
Sekretaris,



Dewi Kanova, SP
Pembina Tk. I
NIP.196711021997032003

Lampiran V
Tabel R Hitung

Tabel R-Hitung (lanjutan)

DF = n-2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647
46	0,2403	0,2845	0,3348	0,3683	0,4601
47	0,2377	0,2816	0,3314	0,3646	0,4557
48	0,2353	0,2787	0,3281	0,3610	0,4514
49	0,2329	0,2759	0,3249	0,3575	0,4473
50	0,2306	0,2732	0,3218	0,3542	0,4432
51	0,2284	0,2706	0,3188	0,3509	0,4393
52	0,2262	0,2681	0,3158	0,3477	0,4354
53	0,2241	0,2656	0,3129	0,3445	0,4317
54	0,2221	0,2632	0,3102	0,3415	0,4280
55	0,2201	0,2609	0,3074	0,3385	0,4244
56	0,2181	0,2586	0,3048	0,3357	0,4210
57	0,2162	0,2564	0,3022	0,3328	0,4176
58	0,2144	0,2542	0,2997	0,3301	0,4143
59	0,2126	0,2521	0,2972	0,3274	0,4110
60	0,2108	0,2500	0,2948	0,3248	0,4079
61	0,2091	0,2480	0,2925	0,3223	0,4048
62	0,2075	0,2461	0,2902	0,3198	0,4018
63	0,2058	0,2441	0,2880	0,3173	0,3988
64	0,2042	0,2423	0,2858	0,3150	0,3959
65	0,2027	0,2404	0,2837	0,3126	0,3931
66	0,2012	0,2387	0,2816	0,3104	0,3903
67	0,1997	0,2369	0,2796	0,3081	0,3876
68	0,1982	0,2352	0,2776	0,3060	0,3850
69	0,1968	0,2335	0,2756	0,3038	0,3823
70	0,1954	0,2319	0,2737	0,3017	0,3798
71	0,1940	0,2303	0,2718	0,2997	0,3773
72	0,1927	0,2287	0,2700	0,2977	0,3748
73	0,1914	0,2272	0,2682	0,2957	0,3724
74	0,1901	0,2257	0,2664	0,2938	0,3701
75	0,1888	0,2242	0,2647	0,2919	0,3678
76	0,1876	0,2227	0,2630	0,2900	0,3655
77	0,1864	0,2213	0,2613	0,2882	0,3633
78	0,1852	0,2199	0,2597	0,2864	0,3611
79	0,1841	0,2185	0,2581	0,2847	0,3589

Tabel T

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran VI
Dokumentasi di Badan Keuangan Dan Aset Daerah



Dokumentasi di Dinas Kesatuan Bangsa



Dokumentasi di Badan Pendapatan Daerah



Dokumentasi di Dinas Pendidikan



Dokumentasi di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga



Dokumentasi di Inspektorat Daerah



Dokumentasi di ¹⁰⁷ Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang



Dokumentasi di Dinas Perhubungan



Dokumentasi di **P**engendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak



Dokumentasi **D**inas Pemberdayaan dan Desa



Dokumentasi Badan Keuangan dan Aset Daerah



Dokumentasi di Satuan Polisi Pamong Praja



RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Ahmad Sadli
Tempat Tanggal Lahir : Pulau Palas, 05 Mei 2002
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Alamat : Jl.Pulau Pramuka, Pulau Palas
Kewarganegaraan : Indonesia
Nomor Handphone : 0813-7147-3762
Email : sadliahmad766@gmail.com

Pendidikan

1. SD : SDN 002 Pulau Palas
2. SMP : SMP Budi Daya Pulau Palas
3. SMA : SMKN 1 Tembilahan Hulu
4. Pendidikan Sarjana : SI Universitas Islam Indragiri

Pengalaman Organisasi

1. Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi (HMJA)

Skripsi Sadli.docx

ORIGINALITY REPORT

49%
SIMILARITY INDEX

47%
INTERNET SOURCES

27%
PUBLICATIONS

25%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	8%
2	ejournal.unisi.ac.id Internet Source	6%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	3%
4	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	2%
5	repositori.uma.ac.id Internet Source	2%
6	repository.unisi.ac.id Internet Source	2%
7	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
8	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1%
9	pdfs.semanticscholar.org Internet Source	1%

10	repository.unwim.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
12	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.unja.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
15	repository.stie-yai.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
17	repository.unibos.ac.id Internet Source	1 %
18	repository.unej.ac.id Internet Source	1 %
19	core.ac.uk Internet Source	1 %
20	eprints.untirta.ac.id Internet Source	1 %

21	irza, NEVI COSTARI, M. Muzaki Wildan G. "SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN", Open Science Framework, 2022 Publication	<1 %
22	ojs.selodangmayang.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
24	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
25	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	<1 %
26	repositori.usu.ac.id Internet Source	<1 %
27	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
30	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %

31 Sriwidharmanely Sriwidharmanely, Darman Usman, Lidya Devega. "PENGARUH KONFLIK PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN PERBANKAN DAN PEMBIAYAAN DI KOTA BENGKULU)", JURNAL FAIRNESS, 2021
Publication <1 %

32 www.scribd.com
Internet Source <1 %

33 eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id
Internet Source <1 %

34 Submitted to Universitas Diponegoro
Student Paper <1 %

35 Gadavi, Muamar. "Strategi Peningkatan Kinerja SDM Melalui Perilaku Ta'Awun, dan Work Passion, Serta Islamic Leadership Pada PT Astra Motor Ngaliyan Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023
Publication <1 %

36 Submitted to Hamilton High School
Student Paper <1 %

37 www.pps.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

38

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

39

jurnal.stie-aas.ac.id

Internet Source

<1 %

40

Ulil Difla, Sabaruddin, Siti Asmanah.

"EFEKTIVITAS SISTEM AKUNTANSI
MANAJEMEN, SISTEM PENGENDALIAN
MANAJEMEN, DAN KETIDAKPASTIAN
LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN DESENTRALISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERASI", UTILITY:

Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi, 2024

Publication

<1 %

41

Submitted to STIE Ekuitas

Student Paper

<1 %

42

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

43

Anak Agung Istri Diah Endiyani, Anak Agung
Ketut Agus Suardika, Putu Nuniek
Hutnaleontina. "PENGARUH PENERAPAN

STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN (SAP),
PEMANFAATAN TEKNOLOGIINFORMASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NILAI
INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN

<1 %

ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) DI KABUPATEN BADUNG", Hita Akuntansi dan Keuangan, 2021

Publication

44

Indina Dhesta Nugrahaeni, Palahiyah Palahiyah, Shoma Febriyani. "INFLUENCE OF BUDGETARY PARTICIPATION, DECENTRALIZATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND INTERNAL CONTROL SYSTEMS ON THE MANAGERIAL PERFORMANCE OF REGIONAL GOVERNMENT APPARATUSES", AMAL INSANI (Indonesian Multidiscipline of Social Journal), 2022

<1 %

Publication

45

sunreni, Wira Pratiwi Asril, Rina Asmeri. "PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DENGAN ANGGARAN SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN BIAYA PADA PT. GUNUNG NAGA MAS PADANG", INA-Rxiv, 2019

<1 %

Publication

46

Sukiyono, Agus. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Satpol Pp Kabupaten Demak", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

<1 %

Publication

47

Nur Salma. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL", Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, 2020

Publication

<1 %

48

Submitted to Universitas Wiraraja

Student Paper

<1 %

49

Martha Racwel Patty. "ANALISIS TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PENGELOLAAN DANA DESA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DI KECAMATAN SAPARUA TIMUR", Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies, 2024

Publication

<1 %

50

Sari, Lutfiana. "Increased Customer Retention Strategy with Variabels of Inovation Banking, Service Quality and Satisfaction at Bank Mandiri Mintra Usaha", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

51

Submitted to Universitas Bengkulu

Student Paper

<1 %

52

Yehestiani Ranna, Astriwati Biringkanae, Adriana Madya Marampa. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

<1 %

PADA KANTOR KECAMATAN RANO
KABUPATEN TANA TORAJA", Journal of
Economic, Bussines and Accounting
(COSTING), 2025

Publication

53

adoc.pub

Internet Source

<1 %

54

eprints.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

55

Berlian Ritha Belo, Meinarni Asnawi,
Anthonius H.C. Wijaya. "ANALISIS FAKTOR-
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KUALITAS
PENGELOLAAN BARANG MILIK DAERAH PADA
OPD DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN WAROPEN DENGAN KOMITMEN
PIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERATING",
Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset, 2018

Publication

<1 %

56

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Tangerang

Student Paper

<1 %

57

Submitted to Universitas Musamus Merauke

Student Paper

<1 %

58

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1 %

59	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	<1 %
60	Submitted to Universitas Atma Jaya Yogyakarta Student Paper	<1 %
61	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1 %
62	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
63	es.scribd.com Internet Source	<1 %
64	MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2010 Publication	<1 %
65	repository.uinsaizu.ac.id Internet Source	<1 %
66	Submitted to Jayabaya University Student Paper	<1 %
67	Yulens Frits Bonai, Syaikhul Falah, Sylvia C. Daat. "PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PERAN AUDITOR INTERNAL TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN	<1 %

PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
WAROPEN", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset,
2019

Publication

68

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Buton

Student Paper

<1 %

69

Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No.
2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI
DAN AUDITING "GOODWILL", 2014

Publication

<1 %

70

I Ketut Yudana Adi. "PENGARUH PENERAPAN
SELF ASSESSMENT SYSTEM, KESADARAN DAN
PEMAHAMAN PERPAJAKAN TERHADAP
KEWAJIBAN MEMBAYAR PAJAK", Journal of
Applied Management and Accounting Science,
2020

Publication

<1 %

71

MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 3 Nomor 2
Desember 2012", JURNAL RISET AKUNTANSI
DAN AUDITING "GOODWILL", 2012

Publication

<1 %

72

Submitted to Universitas Sains Alquran

Student Paper

<1 %

73

Fitrianur Ahmad Sihombing, Marliyah, Wahyu
Syarvina. "PENGARUH PARTISIPASI
PENYUSUNAN ANGGARAN, GAYA

<1 %

KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BALAI
WILAYAH SUNGAI SUMATERA II MEDAN",
Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023

Publication

74

Ni Putu Vira Cintya Dewi, Tiara Kusuma Dewi,
Gde Herry Sugiarto Asana. "BELANJA MODAL
DITINJAU DARI DANA PERIMBANGAN DAN
PENDAPATAN ASLI DAERAH KABUPATEN DAN
KOTA DI PROVINSI BALI TAHUN 2016-2020",
Journal Research of Accounting, 2023

Publication

<1 %

75

i ketut purnayasa. "uas simi", Open Science
Framework, 2020

Publication

<1 %

76

Nawancatur, Aldila Dwi Septa. "Peningkatan
Nilai Perusahaan: Implikasi Strategis Kinerja
Perbankan dan Sustainability Bank",
Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia),
2024

Publication

<1 %

77

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

<1 %

78

Submitted to Jackson Township School
District

Student Paper

<1 %

79

Muhammad Iqbal, Afrizal, Yudi. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Pada Kecamatan Pemekaran di Provinsi Jambi)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2019

Publication

<1 %

80

Submitted to Sultan Agung Islamic University

Student Paper

<1 %

81

Shinta Octaviana Shifa, Santi Damayanti, Fanji Wijaya. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Total Quality Management (TQM) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada PT Atamora Tehnik Makmur Jakarta Tahun 2018-2022)", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024

Publication

<1 %

82

Yayang Muzdalifa, Hasbiana Dalimunthe. "Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial pada Perumda Air Minum Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024

Publication

<1 %

83

Hengky Orlanda, Muhammad Gowon, Misni Erwati. "PENGARUH IMPLEMENTASI SISTEM

<1 %

INFORMASI MANAJEMEN DAERAH, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (STUDI PADA DINAS-DINAS DI PROVINSI JAMBI)", Jambi Accounting Review (JAR), 2021

Publication

84

Submitted to National Institute Of Technology, Tiruchirappalli

Student Paper

<1 %

85

repository.usd.ac.id

Internet Source

<1 %

86

Lenny Kawandy, Oktavianus Pasoloran, Suwandi Ng. "PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN KECUKUPAN ANGGARAN SEBAGAI MEKANISME PENINGKATAN PROSES PARTISIPASI ANGGARAN UNTUK MENCAPAI KINERJA MANAJERIAL", AJAR, 2019

Publication

<1 %

87

Ria Yuandri, Usnia Wati Keristin. "Peran Intellectual Capital, Dewan Direksi dan Komisaris Independen Dalam Meningkatkan Kinerja Keuangan", Solusi, 2025

Publication

<1 %

88

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

<1 %

89

Andi Nurul Tenriwali Hasanuddin, Haliah Haliah, Darwis Said. "Psychological Capital dalam Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kompetensi dan Healthy Lifestyle terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah", Owner, 2022

Publication

<1 %

90

Maritasari, Atik. "Peran Gaya Kepemimpinan Islam dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Asuransi Jiwa Inhealth Indonesia di Semarang", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

91

Rahmawati, Dessy. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement Sumber Daya Manusia Bappeda Provinsi Jateng", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023

Publication

<1 %

92

Angella Faleria Lumeno. "Analisis Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dalam Penilaian Kinerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Tolitoli", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023

Publication

<1 %

93

Iroh Rahmawati. "PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA MANAJERIAL DENGAN PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Progress: Jurnal Pendidikan, Akuntansi dan Keuangan, 2019

Publication

<1 %

94

Kartika Mayang Sari, Abdullah Abdullah. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN RENCANA BISNIS ANGGARAN (RBA), KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS BENGKULU", Jurnal Akuntansi, 2019

Publication

<1 %

95

Melyanus Bonsapia, Syaikhul Falah, Bonifasia Elita Bharanti. "DETERMINAN FAKTOR FRAUD DENGAN KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Keerom)", Jurnal Akuntansi, Audit, dan Aset, 2021

Publication

<1 %

96

Prabandari, Aryati. "Pengaruh Employee Engagement Dalam Meningkatkan Organizational Performance Yang Dimediasi

<1 %

Oleh job Satisfaction (Studi Kasus Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Wonosobo)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

97

Amri, Irwan. "Pengaruh Capping Price dan Penerapan DMO Batubara Terhadap Profitabilitas Dengan Mediasi Good Corporate Governance Pada Perusahaan Tambang di Indonesia", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

<1 %

Publication

98

Dian Pertiwi, Arya Samudra Mahardhika. "Anteseden Senjangan Anggaran Desa Di Kabupaten Kebumen", Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal, 2019

<1 %

Publication

99

I Gusti Ayu Ratih Utariani, I Gusti Agung Krisna Lestari, Sarita Vania Clarissa. "PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA OPD DI KABUPATEN BADUNG", Journal Research of Accounting, 2022

<1 %

Publication

100

Ihbal, Ahmad. "Pengaruh Struktur Dewan Terhadap Kinerja Keuangan: Peran Mediator Skor Environmental Social Governance (Studi Empiris pada Perusahaan Publik Pasar Berkembang Asean yang Terdaftar di Database Bloomberg Periode Tahun 2013-2019)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

101

Indra Kharisma P, Sri Rahayu, Yudi Yudi. "PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAHAN KOTA JAMBI (KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI)", Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja, 2021

Publication

<1 %

102

Karnadi Handoko Swatan, Vivi Pancasari Kusumawardani. "PENGARUH KEEFEKTIFAN PENGENDALIAN INTERNAL DAN KETAATAN ATURAN AKUNTANSI TERHADAP KECURANGAN AKUNTANSI (STUDI PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI KOTA PALANGKA RAYA)", Pedagogik: Jurnal Pendidikan, 2022

Publication

<1 %

103 Maryanti H. Adoe. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan Pemoderasi Transparansi Anggaran", *Journal of Economics Review (JOER)*, 2025
Publication

104 Theo Doanta Palmada Pelawi, Fauziah Rahman, Sucitra Dewi, Shabrina Tri Asti Nasution. "Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial di Rumah Sakit Umum di Kota Medan", *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2025
Publication

105 Submitted to Universitas Papua
Student Paper

106 Mu'Alimah. "Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada MTs Darunnajah Ulujami Kecamatan Pesanggrahan Jakarta Selatan", *Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)*
Publication

107 Nuska, Ikoa. "Peranan Unit Kerja Pengadaan Barang Jasa (UKPBJ) Kota Pekalongan Dalam Percepatan Pembangunan dan Pelayanan

Masyarakat", Universitas Islam Sultan Agung
(Indonesia), 2023

Publication

108 Rekha Melinda, Fadli Fadli. "FAKTOR PENENTU KINERJA MANAJERIAL SKPD DI KOTA BENGKULU", JURNAL FAIRNESS, 2021 <1 %

Publication

109 Suprantiningrum Suprantiningrum, Aurora Diskayani Lukas. "Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Moderating Teknologi Informasi", Owner, 2021 <1 %

Publication

110 repository-feb.unpak.ac.id <1 %

Internet Source

111 Febdwi Suryani, Pujiono Pujiono. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2020 <1 %

Publication

112 Nurkhasanah, Dyan. "Pengaruh Motivasi Belajar dan Minat Baca Terhadap Hasil Belajar Akidah Akhlak Siswa Kelas 3 MI Jabalul Khoir 2 <1 %

Purwodadi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)

Publication

113

Rohmah, Fatikhatur. "Peran Risk Industry Dalam Memoderasi Hubungan Antara Sustainable Growth Rate dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

<1 %

114

repository.ub.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On