

**PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI
PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I SUMATERA
UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi (S.Ak)*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Meliasta Octria Lubis
NPM : 2005170089
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MELIASTA OCTRIA LUBIS
NPM : 2005170089
Program Studi : AKUNTANSI
Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI
PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
REGIONAL 1 SUMUT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

(Irfan, SE, MM., Ph.D)

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



(Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si) (Dr. H. Januri., SE., M.M., M.Si., CMA)

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meliasta Octria Lubis
 PM : 2005170089
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
 Nama Dosen Pembimbing : Irfan, SE, M.M., Ph.D
 Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

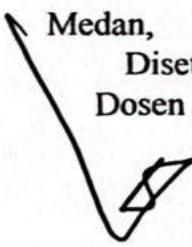
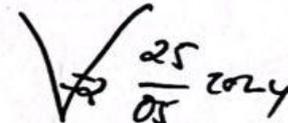
Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
bab 1			
bab 2			
bab 3	uji validasi & reliabilitas		
bab 4	Deskripsi data awal & data perubahan		
bab 5	keampuhan & kerangka		
daftar Pustaka	sempurna		
persetujuan dan Meja hijau	acc: Meja hijau		

Diketahui oleh :
Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. Hj. Zuliana Harun, S.E., M.Si

Medan, Mei 2024
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing

25/05/2024

Irfan, SE, M.M., Ph.D

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Meliasta Octria Lubis

NPM : 2005170089

Program Studi : Akuntansi

Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I SUMUT

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil **Plagiat** atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Mei 2024
Saya yang menyatakan



Meliasta Octria Lubis

ABSTRAK

Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

Meliasta Octria Lubis
Program Studi Akuntansi
Email: meliastaoctria29@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan asosiatif, sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah dalam penelitian ini adalah analisis outer model, analisis inner model, dan hipotesis pengujian menggunakan software Partical Least Square (PLS) versi 4.1.0.2. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial; (2) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial; (3) Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Kata Kunci: Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial

ABSTRACT

The Influence of Implementing Responsibility Accounting and Organizational Commitment on Managerial Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 North Sumatra

Meliasta Octria Lubis

Accounting Study Program

Email: meliastaoctria29@gmail.com

This research aims to test and analyze the effect of implementing responsibility accounting and organizational commitment on managerial performance. In this research, the author uses an associative approach, the data source used is primary data. The data collection technique used was distributing questionnaires to 33 respondents who worked at PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 North Sumatra. The sampling technique used is saturated. The data analysis techniques used in this research are outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing using Partial Least Square (PLS) software version 4.1.0.2. The results of this research show that: (1) Responsibility Accounting has a significant effect on Managerial Performance; (2) Organizational Commitment has a significant effect on Managerial Performance; (3) Accountability Accounting and Organizational Commitment do not have a significant effect on Managerial Performance.

Keywords: Responsibility Accounting, Organizational Commitment, Managerial Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamamdulillahi Rabbil Alamin segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas berkah limpahan rezeki, kesehatan, rahmat, dan karunia-Nya, serta shalawat beriringkan salam semoga senantiasa Allah limpahkan kepada Nabi Muhammad beserta keluarga, para sahabatnya dan para pengikutnya yang setia hingga hari pembalasan tiba. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak menghadapi hambatan baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Pada kesempatan ini ini penulis mengucapkan terimakasih atas bantuan dan dukungan semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, khususnya untuk Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat serta karunia-Nya kepada penulis. Kedua orang tua saya yang paling bejasa di dalam hidup saya, Ayahanda Al-Ashri Lubis S.Sos dan Ibunda Murni Tarigan yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, do'a, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan., S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung., S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu **Assoc. Prof, Dr. Zulia Hanum., S.E., M.Si.** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Riva Ubar Harahap, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA** selaku Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Irfan, SE., MM., Ph.D** selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dari awal penulisan skripsi penulis hingga selesai dengan baik.
8. Kepada cinta kasih kedua saudara saya, **Dr. Mardiyah Lubis dan Ahmad Yuarifo Lubis S.M., M.M.**, terimakasih atas segala do'a, usaha dan motivasi yang telah diberikan kepada adik terakhir ini.
9. Kepada teman-teman penulis **Arfi Putri Prathita, Sri Indayani, Riska Silvia, Nadya Nasution, Shakira Nabillah Zulfia, Reza Prizy Pratama, dan Muhammad Aldy Tanzilla**, terimakasih telah mau berjuang bersama-sama di

bangku perkuliahan ini dan sudah membantu penulis dalam segi dan bentuk manapun. Saya harap kita semua dilimpahkan kenikmatan dari-Nya.

10. Dan yang terakhir, kepada perempuan yang berumur 21 tahun saat menciptakan karya tulis ini, Meliasta Octria Lubis. Terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir ini. Semoga saya tetap rendah hati dan selalu berbahagia dimanapun berada, karena ini baru awal dari semuanya.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada peneliti dari berbagai pihak selama ini, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Peneliti tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan puji syukur kepada Allah SWT dan salawat beriring salam kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan Hidayah-Nya kepada kita semua Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Mei 2024

Penulis

Meliasta Octria Lubis
NPM : 2005170089

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kinerja Manajerial.....	12
2.1.2 Akuntansi Pertanggungjawaban	18
2.1.3 Komitmen Organisasi	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Kerangka Konseptual.....	42
2.3.1 Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial	43

2.3.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	44
2.4 Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Defenisi Operasional Variabel	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	51
3.4.1 Populasi Penelitian	51
3.4.2 Sampel Penelitian	51
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.5 Skala Pengukuran Variabel.....	52
3.6 Uji Validalitas dan Reliabilitas	53
3.6.1 Uji Validalitas.....	53
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	55
3.7 Teknik Analisis Data	57
3.7.1 Analisis Outer Model	59
3.7.2 Analisis Inner Model	60
3.8 Uji Hipotesis	61
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Hasil Penelitian.....	63
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	63
4.1.2 Identitas Responden	63
4.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	65
4.1.4 Hasil Analisis SEM-PLS	73
4.1.4.1.4 Cronbach's Alpha	76

4.1.5 Uji Hipotesis.....	79
4.2 Pembahasan	80
4.2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.....	80
4.2.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial	81
4.2.3 Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.....	82
BAB V.....	87
PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi dan Produktivitas s.d Desember 2022	4
Tabel 2.1 Anggaran Pendapatan.....	21
Tabel 2.2 Anggaran Beban.....	22
Tabel 2.3 Anggaran Laba-Rugi.....	24
Tabel 2.4 Anggaran Investasi.....	26
Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	49
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Skor Pendapatan Responden.....	52
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Akuntansi Pertanggungjawaban.....	54
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial.....	55
Tabel 3.7 Hasil Analisis Reliabilitas.....	56
Tabel 4.1 Skor Angket Akuntansi Pertanggungjawaban.....	66
Tabel 4.2 Skor Angket Komitmen Organisasi	69
Tabel 4.3 Skor Angket Kinerja Manajerial.....	71
Tabel 4.4 Analisis Nilai Convergent Validity.....	74
Tabel 4.5 Analisis Averege Variance Extracted.....	75
Tabel 4.6 Analisis Composite Reliability.....	76
Tabel 4.7 Analisis Cronbach's Alpha.....	77
Tabel 4.8 Analisis Terhadap Nilai R-Squared.....	77
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Uji Hipotesis.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	46
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	61
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Gambar 4.3 Skor Angket Akuntansi Pertanggungjawaban.....	67
Gambar 4.4 Skor Angket Komitmen Organisasi.....	69
Gambar 4.5 Skor Angket Kinerja Manajerial	72
Gambar 4.6 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan globalisasi saat ini umumnya perusahaan atau organisasi menjalankan kegiatan usahanya untuk mencapai beberapa tujuan antara lain: memperoleh laba yang maksimal, mencapai pertumbuhan yang pesat dan menjaga serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam menjalankan suatu kegiatan operasional suatu perusahaan, dibutuhkan manajer yang dapat menjalankan kegiatan operasional tersebut. Kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan lancar jika para manajer mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tugas dan wewenangnya serta dapat bekerja sama baik dengan bawahannya, atasannya maupun manajer dari bagian lain yang sejajar dengannya.

Penilaian kinerja membawa peran penting untuk mengetahui atau mengukur keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan kondisi tersebut masih kurang mendapat perhatian dari beberapa perusahaan, karena mereka masih berorientasi pada keuntungan yang didapat dan penyelesaian kinerja yang tepat waktu dengan kurang memperhatikan hasil kerjanya atau hanya memperhatikan aspek ekonomi dengan mengesampingkan aspek non ekonomi.. Apabila ditinjau dari aspek keuangan, kinerja manajerial yang baik apabila manajer dengan segala kemampuan yang dimiliki dapat menaikkan tingkat laba perusahaan dengan memanfaatkan aset yang dimiliki semaksimal mungkin dengan biaya operasional atau non operasional yang seminimal mungkin

Kinerja manajerial didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian individu dalam organisasi dalam hal menjalankan fungsi manajemen yaitu perencanaan, penyelidikan, evaluasi, koordinasi, pengawasan, kepegawaian, negosiasi, dan perwakilan (Novlina, dkk., 2020). Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen. Untuk membantu pimpinan perusahaan dalam kegiatan produksinya dibutuhkan sebuah penerapan, salah satunya adalah akuntansi pertanggungjawaban (Ardiani dan Wirasedana, 2013). Akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem pengendalian manajemen berdasarkan prinsip pendelegasian wewenang dan penugasan tanggung jawab dimana wewenang dan tanggung jawab didelegasikan kepada manajer pusat pertanggungjawaban (Biswas, 2017).

Melihat luas dan kompleksnya operasional yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Maka, tidak memungkinkan bagi pimpinan perusahaan untuk selalu memantau secara langsung setiap kegiatan produksinya. Sehingga pimpinan harus mendelegasikan wewenang dan tanggungjawab kepada bawahannya sehingga semua masalah yang terjadi dapat cepat diatasi dan diselesaikan.

Menurut Baldrik Siregar, dkk (2018) akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem akuntansi yang dirancang sedemikian baik sehingga dapat mencatat dan melaporkan pendapatan atau biaya yang timbul akibat pelaksanaan suatu aktivitas kepada manajer yang bertanggungjawab terhadap aktivitas tersebut. Terdapat dua unsur sistem pengendalian manajerial yaitu struktur pengendalian manajerial yang terdiri dari pusat-pusat pertanggungjawaban serta proses pengendalian manajerial

yang membahas cara kerja pusat-pusat pertanggungjawaban dengan menggunakan informasi yang ada (Cahyani dan Damayanthi, 2019).

Melihat luas dan kompleksnya operasional yang dijalankan oleh suatu perusahaan. Maka, tidak memungkinkan bagi pimpinan perusahaan untuk selalu memantau secara langsung setiap kegiatan produksinya. Sehingga pimpinan harus mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya sehingga semua masalah yang terjadi dapat cepat diatasi dan diselesaikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggotadimana pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota (Wibowo, 2011).

Hamid Sanusi (2014) mengatakan bahwa pekerjaan yang memiliki harapan untuk meraih penghasilan yang lebih tinggi akan lebih termotivasi, berkomitmen serta loyal terhadap tempat mereka sehingga akan berdampak pada prestasi kerja atau kinerja yang lebih tinggi. Hamid (2014) mengatakan bahwa pekerjaan yang memiliki harapan untuk meraih penghasilan yang lebih tinggi akan lebih termotivasi, berkomitmen serta loyal terhadap tempat mereka sehingga akan berdampak pada prestasi kerja atau kinerja yang lebih tinggi. Komitmen organisasi merupakan bagaimana sikap seseorang terhadap perusahaan lalu kemudian berdampak pada sikapnya dalam melakukan pekerjaan.

Terdapat pada laporan produksi dan produktivitas s.d. bulan Desember 2022 dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1

Data Produksi Dan Produktivitas s.d Desember 2022

Uraian	s.d bulan Desember 2021	s.d bulan Desember 2022	
		Realisasi	RKAP
Exclude Kerja Sama Operasi (KSO)			
a. Karet			
Kebun Sendiri:			
Produksi (ton)	33.878	33.527	38.497
Produktivitas (Kg/Ha)	1.093,71	1.113,97	1.278,94
b. Kelapa Sawit			
Kebun Sendiri:			
Produksi (ton)			
T.B.S	2.512.232	2.583.193	2.695.399
Minyak Sawit (MS)	607.451	623.748	650.831
Inti Sawit (IS)	104.314	105.964	107.878
Jumlah MS+IS	711.765	729.712	758.709
Produktivitas (Kg/Ha)			
T.B.S	24.727,99	25.396,99	26.500,15
Minyak Sawit (MS)	5.979,16	6.132,45	6.399
Inti Sawit (IS)	1.026,76	1.041,79	1.061
Jumlah MS+IS	7.005,92	7.174,24	7.459
Rendemen %			
Minyak Sawit (MS)	24,18	24,15	24,15
Inti Sawit (IS)	4,15	4,1	4
Jumlah MS+IS	28,33	28,25	28,15
Pihak Ketiga			
Produksi (ton)			
T.B.S	445.916	360.129	350.500
Minyak Sawit (MS)	80.533	62.795	64.900
Inti Sawit (IS)	21.242	19.114	14.020
Jumlah MS+IS	101.775	81.909	78.920
Rendemen %			
Minyak Sawit (MS)	18,06	17,44	18,52
Inti Sawit (IS)	4,76	5,31	4
Jumlah MS+IS	22,82	22,75	22,52
Kebun Sendiri+Pihak III			
Produksi (ton)			
T.B.S	2.958.148	2.943.322	3.045.899
Minyak Sawit (MS)	687.984	686.543	715.731
Inti Sawit (IS)	125.556	125.078	121.898
Jumlah MS+IS	813.540	811.621	837.628
Rendemen %			
Minyak Sawit (MS)	23,26	23,33	23,5
Inti Sawit (IS)	4,24	4,25	4
Jumlah MS+IS	27,5	27,58	27,5

Sumber : (Ringkasan Laporan Manajemen s.d Desember 2022 PTPN IV Regional I SUMUT)

Berdasarkan data yang diperoleh, Realisasi produksi Karet s.d. bulan Desember 2022 berada di bawah RKAP s.d. bulan Desember 2022 sebesar 4.970 ton atau 12,91%. Produksi TBS s.d. bulan Desember 2022 berada di bawah RKAP s.d. bulan Desember 2022 sebesar 112.206 ton atau 4,16%. Rata-Rata Berat Tandan (RBT) masih di bawah standar yaitu sebesar 4,21 kg/tdn. Serta masih adanya gangguan keamanan (pencurian) di beberapa Kebun.

Produktivitas Karet s.d. bulan Desember 2022 berada di bawah RKAP s.d. bulan Desember 2022 sebesar 164,97 kg/ ha atau 12,90% dan dibanding produktivitas s.d. bulan Desember 2021 mengalami peningkatan sebesar 20,26 kg/ha atau 1,85%. Produktivitas TBS s.d. bulan Desember 2022 berada di bawah RKAP s.d. bulan Desember 2022 sebesar 1.103,17 kg/ha atau 4,16% dan dibanding produktivitas s.d. bulan Desember 2021 mengalami peningkatan sebesar 668,99 kg/ha atau 2,71%. Produktivitas Minyak Sawit dan Inti Sawit (MS + IS) s.d. bulan Desember 2022 berada di bawah RKAP s.d. bulan Desember 2022 sebesar 285,10 kg/ha atau 3,82% dan dibanding produktivitas s.d. bulan Desember 2021 mengalami peningkatan sebesar 168,32 kg/ ha atau 2,40%. Rendemen Minyak Sawit dan Inti Sawit (MS + IS) s.d. bulan Desember 2022 berada di atas RKAP s.d. bulan Desember 2022 sebesar 0,10%, hal ini disebabkan oleh peningkatan efisiensi pengutipan dan pengendalian losis minyak dan inti sawit di PKS. Dan dibanding dengan realisasi s.d. bulan Desember 2021 mengalami penurunan sebesar 0,08%.

Sehubung dengan uraian diatas, maka penulis menemukan objek penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut yang sebelumnya bernama PT. Perkebunan Nusantara III. Dengan pergantian nama tersebut menyatakan

bahwa Holding Perkebunan Nusantara PTPN III (Persero). Jumat, (01/12/2023), mengumumkan penggabungan 13 (tiga belas) perusahaan di bawah Holding Perkebunan Nusantara, menjadi dua Sub Holding, yakni PalmCo dan SupportingCo. Subholding PalmCo dibentuk melalui penggabungan PT Perkebunan Nusantara (PTPN) V, VI dan XIII ke dalam PTPN IV sebagai surviving entity dan pemisahan tidak murni PTPN III (Persero) ke dalam PTPN IV. Sehingga, PTPN dipercaya mampu berkontribusi meningkatkan produksi CPO nasional dan minyak goreng dalam negeri. PTPN memperkirakan, produksi minyak gorengnya akan meningkat dari 460.000 ton/tahun di 2021 menjadi 1,8 juta ton/tahun (4 kali lipat) di 2026.

Fenomena yang terjadi di PTPN III yang mengubah nama menjadi PTPN IV Regional I SUMUT bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban di PTPN IV Regional I SUMUT belum berjalan sebagaimana mestinya serta masih adanya kekurangan dan kelemahan dalam rencana kebijakan sehingga masalah yang ada tidak dapat diatasi secara efektif dan efisien. Hal ini menjadikan bahwa sistem penilaian kinerja tidak terlepas dari penggunaan akuntansi petanggungjawaban karena pimpinan manajer perusahaan ini diberikan wewenang dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu, pengendalian manajemen yang belum optimal juga menjadi salah satu faktor masalah organisasi. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan sistem pengendalian manajemen, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Lalu terlihat dengan adanya kelemahan akan komitmen organisasi yang dijalankan suatu perusahaan yang mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja manajerial tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian, peneliti menemukan bahwa keadilan organisasional yang dirasakan oleh karyawan tidak mampu meningkatkan komitmen organisasional yang dimana apabila tingginya kinerja yang dihasilkan oleh seorang manajer berasal dari tingginya sebuah komitmen dari perseorangan kepada tugas yang diberikan mereka, dan dalam penyajian penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih kurang pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu penerapan akuntansi pertanggungjawaban perlu di maksimalkan karena dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban akan menekankan pada hubungan antara fungsi manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi.

Penelitian terdahulu memperoleh hasil yang bervariasi dan tidak konsisten, misalnya Lubis dan Suzan (2016) menghasilkan penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di PT. Perkebunan Sumatera Utara. Kemudian penelitian Yasmin (2017) tentang pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan pengendalian biaya terhadap kinerja manajerial menunjukkan bahwa secara parsial pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. INTI (Persero) Bandung sebesar 33,7 %. Dan pengaruh penerapan pengendalian biaya berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada PT. INTI (Persero) Bandung sebesar 29,6 %.

Maulida (2019) menyimpulkan hasil penelitiannya yaitu penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar. Penelitian Widyawati dan Ratna Sari (2017) ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif

dan signifikan pada kinerja manajerial memiliki nilai signifikansi t sebesar 0.042 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial di Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Bali.

Penelitian Tanjung (2017) mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada BUMN PTPN V Pekanbaru menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada BUMN PTPN V Pekanbaru. Mursyid (2011) dalam penelitian yang dilakukannya menyimpulkan, tidak adanya pengaruh yang signifikan diberikan oleh komitmen organisasi pada kinerja manajerial.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Suzan (2016). Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian Lubis dan Suzan (2016) yaitu dalam penelitian ini menambahkan variabel yaitu komitmen organisasi. Latar belakang dipilihnya variabel komitmen organisasi adalah karena tingginya kinerja yang dihasilkan oleh seorang manajer berasal dari tingginya sebuah komitmen dari perseorangan kepada tugas yang diberikan. Selain itu, dalam penelitian ini dilakukan penelitian pada tahun 2024 sementara penelitian sebelumnya pada tahun 2016.

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

penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dan menuangkan dalam skripsi dengan tujuan untuk penelitian: **“Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu

1. Kinerja manajerial yang masih kurang efektif terlihat dari pencapaian produksi dan produktivitas yang tidak mampu mencapai RKAP yang telah ditentukan.
2. Penyampaian dalam penyajian penerapan akuntansi pertanggungjawaban masih kurang pada pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan.
3. Ditemukan adanya kelemahan akan komitmen organisasi yang dijalankan sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja manajerial.

1.3 Batasan Masalah

Berikut adalah batasan masalah dari penelitian ini, sebagaimana terungkap dari identifikasi masalah tersebut diatas :

1. Pusat pertanggungjawaban dan komitmen organisasi adalah dua faktor yang berperan penting dalam melakukan perencanaan dan pengendalian anggaran, namun penelitian ini hanya berfokus pada bagaimana akuntansi pertanggung jawaban dan komitmen organisasi serta kinerja manajerial yang dipengaruhi oleh anggaran yang dibuat ptpn IV regional I sumut

2. Dalam penelitian ini hanya dilakukan atau difokuskan pada kinerja manajerial bagaimana mereka melakukan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen dalam berorganisasi

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sumatera utara?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sumatera utara?
3. Apakah penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV regional 1 sumatera utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sumatera utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 sumatera utara.

3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana penerapan akuntansi pertanggung jawaban dan komitmen organisasi dipengaruhi kinerja manajerial pada PTPN IV regional 1 Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pembelajaran dalam bidang akuntansi manajemen khususnya tentang akuntansi pertanggungjawaban.
2. Manfaat praktis :
 - a. Bagi Peneliti, Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam bidang ilmu pengetahuan ilmu akuntansi, khususnya mengenai akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja para manajer.
 - b. Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan-masukan yang berguna dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang optimal.
 - c. Bagi Peneliti Selanjutnya, Diharapkan pengembangan penelitian ini menjadi bahan referensi bagi peneliti – peneliti selanjutnya yang meneliti masalah yang sama atau yang berkaitan dengan masalah ini dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Manajerial

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan suatu proses pelaksanaan fungsi manajemen, yang didalamnya terdapat interaksi antara bawahan dengan atasan yang berhubungan dengan usaha dan kegiatan dalam rangka merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kinerja karyawan (Umami, 2020). Kinerja manajerial diartikan sebagai kinerja individu dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Meirina & Aziora, 2020).

Kinerja adalah gambaran tingkatpencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategis suatu organisasi. Kinerja manajerial didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian individu dalam organisasi dalam hal menjalankan fungsi manajemen yaitu perencanaan, penyelidikan, evaluasi, koordinasi, pengawasan, kepegawaian, negosiasi, dan perwakilan (Novlina, dkk., 2020). Kinerja dan prestasi manajerial menunjukkan kemampuan seorang manajer untuk menjalankan organisasi dan mewujudkan tujuan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja manajerial diperlukan untuk menilai bagaimana suatu organisasi dapat mengimplementasikan visi misinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kinerja manajerial didefinisikan sebagai seberapa

efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Widiawati dan Yanuar, 2019)

Menurut Simanjuntak (2018), kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Menurut Hendra (2022), kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja manajerial yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sebagaimana diketahui bahwa tujuan suatu perusahaan adalah memperoleh laba yang maksimum, serta melayani dan meningkatkan kepuasan konsumen, mencapai pertumbuhan yang pesta serta dapat menjaga dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (James A.F Stoner, Management, Prentice/ Hall International, Inc., Englewood Cliffs, New York, 1982, halaman 8). Sedangkan Seseorang yang mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut. Definisi manajer menurut Havard Business School adalah orang yang “mendapatkan hasil melalui orang lain”.

Lain lagi menurut konsultan Peter Drucker, manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi. Manajerial juga bisa diartikan sebagai mencari solusi atau alternatif terbaik demi mencapai tujuan tertentu. Faktor yang berada dalam penguasaan pimpinan disebut manajerial. Seorang pemimpin wajib untuk memiliki kemampuan manajerial.

Dari beberapa definisi tentang kinerja manajerial diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja manajerial adalah kemampuan seorang manajer dalam menjalankan tugasnya untuk bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi serta dapat mencari solusi jika terjadi kesalahan agar tercapainya tujuan yaitu dalam memperoleh laba perusahaan.

2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja Manajerial

Melalui pengukuran kinerja diharapkan instansi pemerintah dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program instansi pemerintah dapat diukur dan dievaluasi. Manfaat pengukuran kinerja manajerial menurut (Mardiasmo, 2018) sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
2. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.
3. Memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja manajemen.
4. Memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Untuk memonitor dan mengevaluasi pencapaian kinerja dan membandingkannya dengan target kinerja serta melakukan tindakan korektif untuk memperbaiki kinerja.

1. Sebagai dasar untuk memberikan penghargaan dan hukuman (Reward & Punishment) secara objektif atas pencapaian prestasi yang diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati.
2. Sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.
3. Membantu mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
4. Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
5. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Listiani (2011) mengemukakan beberapa manfaat kinerja manajerial yang meliputi:

1. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai;
2. Mengembangkan kemampuan individu;
3. Meningkatkan kepuasan kerja;
4. Meningkatkan kinerja dan Kerjasama team;
5. Membangun hubungan individu dan pemimpinnya secara terbuka dalam komunikasi;
6. Meningkatkan kesempatan mengekspresikan aspirasi dan harapan kerja individu.

Pada dasarnya tujuan manajemen yang baik adalah untuk menjaga keberlangsungan operasional organisasi dengan cara menciptakan lingkungan dimana setiap orang dapat melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka sehingga menciptakan kualitas kerja yang baik secara efektif dan efisien. Adapun

tujuan manajerial dapat dibagi menjadi tiga menurut (Hendra, 2022) yaitu:

1. Tujuan strategik.

Tujuan yang berhubungan dengan kegiatan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Pelaksanaa suatu strategi memerlukan penjelasan mengenai hasil yang ingin dicapai, perilaku, karekteristik pegawai yang diperlukan, pengembangan pengukuran dan sistem umpan balik bagi kinerja pegawai.

2. Tujuan administratif

Tujuan yang berhubungan dengan evaluasi kerja untuk keperluan keputusan administrative, pengkajian, promosi, pemutusan hubungan kerja dan lainlain.

3. Tujuan pengembangan.

Tujuan yang berhubungan untuk melakukan pengembangan kapasitas pegawai yang berpotensi di bidang kerjanya, memberikan pelatihan bagi pegawai yang kinerjanya kurang baik, serta penempatan pegawai pada posisi yang tepat.

Secara umum tujuan sistem pengukuran kinerja aparat pemerintah menurut (Mardiasmo, 2018) sebagai berikut:

1. Untuk mengkomunikasikan strategi secara lebih baik.
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan non finansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.
3. Untuk mengakomodasikan pemahaman kepentingan manajer level menengah dan bawah serta memotivasi untuk mencapai goal congruence.
4. Sebagai alat untuk mencapai kepuasan berdasarkan pendekatan individual dan kemampuan kolektif yang rasional.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa manfaat dan

tujuan kinerja manajerial untuk membantu manajer publik dalam menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai pengendalian organisasi karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan reward and punishment system.

2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Berjalannya kinerja sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, baik dari dalam maupun dari luar menurut (Mardiasmo, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu, yaitu faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budayanya, dan variabel-variabel lainnya.
2. Faktor Situasional, yaitu faktor yang meliputi sosial dan organisasi, meliputi kebijakan organisasi seperti sistem yang diterapkan (sentralisasi/desentralisasi), jenis pelatihan dan pengawasan, informasi perusahaan yang diperoleh.
3. Faktor Fisik dan Pekerjaan, yaitu faktor yang meliputi metode kerja, jenis pekerjaan, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Manajerial

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut (Juniarti & Carolina, 2005) ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja manajemen berdasarkan perspektif nonkeuangan, hal tersebut adalah:

1. Kemampuan Manajer untuk Membuat Perencanaan.

Perencanaan yang baik dapat meningkatkan fokus dan fleksibilitas manajer dalam menangani pekerjaannya. Masalah fokus dan fleksibilitas adalah dua hal yang penting bagi manajer untuk menghadapi lingkungan persaingan yang tinggi dan dinamis. Kemampuan manajer dalam membuat perencanaan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja manajer.

2. Kemampuan untuk Mencapai Target

Kinerja manajer dapat diukur dari kemampuan mereka untuk mencapai apa yang telah direncanakan. Target harus cukup spesifik, melibatkan partisipan, realistis, menantang dan memiliki rentang waktu yang jelas.

3. Kiprah Manajer Diluar Perusahaan

Intensitas manajer dalam mewakili perusahaan untuk berhubungan dengan pihak luar perusahaan menunjukkan kepercayaan perusahaan terhadap manajer tersebut. Kepercayaan tersebut tidak serta merta muncul begitu saja, tetapi muncul atas kinerja yang baik dari manajer itu sendiri. Peranan manajer dalam mewakili perusahaan dapat menjadi salah satu indikator tingkat kinerja manajer tersebut.

2.1.2 Akuntansi Pertanggungjawaban

2.1.2.1 Pengertian Akuntansi Pertanggungjawaban

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut

informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka (Meirina & Aziora, 2020). Akuntansi pertanggungjawaban juga merupakan sebuah sistem yang mengelompokkan organisasi atas pusat-pusat pertanggungjawaban, sehingga apabila terjadi penyimpangan atas anggaran, maka pihak manajemen dapat mencari orang yang bertanggungjawab atas penyimpangan yang terjadi (Dewi, 2021).

Penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang memadai mampu mendorong organisasi guna mencapai tujuannya. Hal tersebut dapat membantu manajemen untuk memberikan kontribusi atas penyusunan anggaran dan penilaian kinerja dari setiap pusat pertanggungjawaban dalam rangka pengambilan keputusan. Akuntansi pertanggungjawaban berperan dalam mengukur kegiatan dan hasilnya, termasuk pelaksanaan anggaran yang dirumuskan dengan pusat pertanggungjawabanlainnya. Pelaksanaan perhitungan akuntabilitas yang benar dan tepat membantu perusahaan untuk berkontribusi terhadap anggaran dan mengevaluasi kinerja masing-masing inti dan perusahaan secara keseluruhan (Annisa et al., 2022).

Akuntansi pertanggungjawaban juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi penilaian kinerja pimpinan, penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan adanya tolak ukur evaluasi kinerja akan mendorong dan memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja. Istilah akuntansi pertanggungjawaban mengarah pada proses akuntansi yang melaporkan apakah manajer pusat pertanggungjawaban dapat mengatur pekerjaan yang ada

dibawahnya atau yang menjadi tanggungjawabnya (Simanullang & Simanullang, 2022).

Menurut Hendra (2022) bahwa akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem akuntansi yang membagi struktur organisasi ke dalam bagian – bagian atau pusat pertanggungjawaban yang mempunyai kewenangan dan kewajiban yang jelas, dan dari setiap pusat pertanggungjawaban tersebut dikumpulkan atas prestasi maupun kegagalan yang dicapai yang nantinya dijadikan bahan penilaian kedepan. 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)

Sehingga berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem yang berkaitan dengan pencatatan dan mengukur kinerja setiap pusat pertanggungjawaban pada keseluruhan organisasi sesuai dengan informasi yang dibutuhkan manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka yang meliputi pendapatan, serta biaya-biaya yang diakumulasikan dan dilaporkan oleh pusat pertanggungjawaban.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Pusat Pertanggungjawaban

Dari sifat-sifat pusat tanggung jawab yang disebutkan diatas, terlihat bahwa pusat tanggung jawab menjadi salah satu instrumen yang digunakan oleh perusahaan dalam mewujudkan visi dan mengimplementasikan misi yang akan dilaksanakan oleh perusahaan.

1. Pusat Pendapatan

Tabel 2.1 Anggaran Pendapatan Tahun 2021-2022

Nama Akun	2022	2021
Pendapatan	55.863.302.364.478	53.569.661.765.461
Pendapatan operasional lain	3.930.539.173.613	2.409.138.323.422

Sumber: Annual Report Laporan Tahunan 2022 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

Pada pusat pendapatan suatu output (yaitu pendapatan) diukur secara moneter, akan tetapi tidak ada upaya formal yang dilakukan untuk mengaitkan input (yaitu beban atau biaya) dengan output. Sebuah pusat pendapatan biasanya merupakan bagian dari suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan pendapatan. Contoh pusat pendapatan dapat bervariasi tergantung pada jenis bisnisnya. Berikut adalah beberapa contoh pusat pendapatan:

1. Departemen Penjualan: Departemen ini bertanggung jawab untuk menjual produk atau layanan kepada pelanggan. Pendapatan dihasilkan dari penjualan produk atau layanan tersebut.

2. Tim Pemasaran: Tim pemasaran bertanggung jawab untuk mempromosikan produk atau layanan kepada calon pelanggan. Pendapatan dapat dihasilkan dari peningkatan penjualan yang disebabkan oleh kegiatan pemasaran.

3. Divisi Penyewaan: Jika perusahaan memiliki aset yang dapat disewakan, seperti properti atau peralatan, divisi penyewaan akan bertanggung jawab untuk menyewakan aset-aset tersebut kepada pihak lain untuk mendapatkan pendapatan.

4. Lini Produk/Layanan: Setiap lini produk atau layanan dalam perusahaan dapat dianggap sebagai pusat pendapatan yang terpisah. Misalnya, dalam sebuah toko retail, setiap kategori produk seperti pakaian, aksesoris, atau peralatan rumah tangga dapat dianggap sebagai pusat pendapatan sendiri.

5. Cabang/Cabang Usaha: Jika perusahaan memiliki cabang atau unit bisnis yang beroperasi secara terpisah, setiap cabang tersebut dapat dianggap sebagai pusat pendapatan yang mandiri.

6. Divisi Ekspor: Jika perusahaan memiliki divisi yang khusus bertanggung jawab untuk ekspor produk ke pasar internasional, divisi ekspor tersebut dapat dianggap sebagai pusat pendapatan tersendiri.

7. Divisi Layanan: Jika perusahaan menyediakan layanan tambahan seperti layanan purna jual atau layanan dukungan teknis, divisi layanan tersebut dapat dianggap sebagai pusat pendapatan yang memiliki pendapatan berbasis layanan.

2. Pusat Beban

Tabel 2.2 Anggaran Beban Tahun 2021-2022

Nama Akun	2022	2021
Beban Pokok Pendapatan	(36.669.237.286.067)	(33.660.028.631.886)
Beban pemasaran dan penjualan	(856.340.857.350)	(780.699.416.266)
Beban umum dan administrasi	(8.259.387.409.429)	(7.753.262.010.408)
Beban operasi lain	(2.863.501.668.402)	(3.561.033.712.602)
Beban keuangan	(3.151.476.616.479)	(3.450.254.219.622)
Beban Pajak Penghasilan	(2.017.313.386.680)	(2.832.744.794.875)

Sumber: Annual Report Laporan Tahunan 2022 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

Manturit Sur (2018:103) pusat beban merupakan suara pusat pertanggungjawaban dimana masukannya diakur dalam satuan mata uang, akan tetapi keluarannya tidak diatur dalam satuan. Berikut adalah beberapa contoh pusat beban yang umum ditemui dalam berbagai jenis organisasi:

1. Departemen Produksi: Departemen ini bertanggung jawab atas biaya-biaya yang terkait dengan proses produksi barang atau layanan. Biaya-biaya tersebut mencakup bahan baku, tenaga kerja langsung, biaya overhead pabrik, dan biaya penyusutan peralatan.

2. Departemen Penjualan dan Pemasaran: Departemen ini bertanggung jawab atas biaya-biaya yang terkait dengan pemasaran produk atau layanan serta biaya penjualan, seperti gaji dan insentif penjualan, biaya promosi, dan biaya distribusi.

3. Departemen Administrasi: Departemen administrasi menangani biaya-biaya administratif dan operasional, seperti gaji karyawan non-produksi, biaya kantor, biaya listrik dan utilitas, serta biaya-biaya umum lainnya.

4. Divisi Teknologi Informasi (TI): Divisi TI bertanggung jawab atas biaya-biaya yang terkait dengan infrastruktur TI, pengembangan perangkat lunak, pemeliharaan sistem, dan dukungan pengguna. Biaya-biaya ini meliputi gaji staf TI, perangkat keras dan perangkat lunak, serta biaya layanan jaringan.

5. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM): Divisi SDM menangani biaya-biaya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, seperti gaji dan tunjangan karyawan, biaya rekrutmen dan pelatihan, serta biaya-biaya yang terkait dengan manajemen kinerja dan kepegawaian

6. Divisi Keuangan dan Akuntansi: Divisi ini menangani biaya-biaya yang terkait dengan fungsi keuangan dan akuntansi perusahaan, seperti gaji staf

keuangan, biaya audit eksternal, biaya software akuntansi, dan biaya-biaya terkait pelaporan keuangan.

7. Departemen Layanan Pelanggan: Jika perusahaan memiliki departemen yang fokus pada pelayanan pelanggan, seperti pusat panggilan atau layanan dukungan teknis, departemen ini akan menangani biaya-biaya yang terkait dengan memberikan layanan kepada pelanggan, termasuk gaji staf dukungan pelanggan dan biaya infrastruktur telekomunikasi.

Setiap pusat beban memiliki tanggung jawab untuk mengelola dan mengendalikan pengeluaran yang relevan dengan fokusnya masing-masing. Hal ini bertujuan untuk memastikan penggunaan sumber daya yang efisien dan sesuai dengan anggaran yang ditetapkan.

3. Pusat Laba

Tabel 2.3 Anggaran Laba-Rugi Tahun 2021-2022

Nama Akun	2022	2021
Laba Bruto	19.194.065.078.411	19.909.633.133.575
Laba Usaha	10.768.255.483.953	10.503.196.356.748
Laba Sebelum Pajak Penghasilan	8.034.294.458.227	7.477.077.451.713
Laba Tahun Berjalan	6.016.981.071.547	4.644.332.656.838
Penghasilan (rugi) Komprehensif Lain Tahun Berjalan Neto	(1.688.789.440.457)	7.221.128.041.786
Laba Tahun Berjalan Yang Dapat Diatribusikan	6.016.981.071.547	4.644.332.656.838
Laba Per Saham	146.616	115.484

Sumber: Annual Report Laporan Tahunan 2022 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

Pusat laba menurut Sumarsan (2018:123) adalah suatu pusat dimana pusat pertanggungjawaban yang keluaran (output) maupun masukan (input) diukur dalam satuan moneter, sehingga laba dapat diukur. Berikut adalah beberapa contoh pusat laba yang umum ditemui dalam berbagai jenis organisasi:

1. Divisi Produk atau Layanan: Setiap lini produk atau layanan dalam sebuah perusahaan dapat dianggap sebagai pusat laba tersendiri. Contohnya, dalam sebuah perusahaan manufaktur, divisi yang memproduksi produk A, produk B, dan produk C masing-masing dapat dianggap sebagai pusat laba yang berbeda.

2. Cabang atau Lokasi Bisnis: Jika perusahaan memiliki beberapa cabang atau lokasi bisnis yang beroperasi secara independen, setiap cabang tersebut dapat dianggap sebagai pusat laba tersendiri. Misalnya, sebuah restoran cepat saji yang memiliki beberapa gerai di berbagai lokasi.

3. Tim Penjualan atau Area Penjualan: Tim penjualan yang bertanggung jawab atas penjualan produk atau layanan di wilayah atau area tertentu juga dapat dianggap sebagai pusat laba. Misalnya, tim penjualan yang menangani penjualan di wilayah Barat atau Timur.

4. Produk atau Layanan Tambahan: Produk atau layanan tambahan yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti layanan purna jual, layanan perbaikan, atau layanan konsultasi, juga dapat dianggap sebagai pusat laba tersendiri.

5. Proyek atau Kontrak Spesifik: Dalam perusahaan konstruksi atau konsultasi, setiap proyek atau kontrak yang dikerjakan dapat dianggap sebagai pusat laba tersendiri. Hal ini membantu untuk mengukur kinerja dan profitabilitas masing-masing proyek secara terpisah.

6. Divisi Ekspansi atau Inovasi: Jika perusahaan memiliki divisi yang fokus pada pengembangan produk baru atau inovasi, divisi ini juga dapat dianggap sebagai pusat laba. Keberhasilan produk baru atau inovasi tersebut akan tercermin dalam laba yang dihasilkan oleh divisi ini.

7. Layanan Berlangganan atau Berlangganan: Dalam perusahaan yang menawarkan layanan berlangganan, seperti layanan streaming video atau layanan keuangan, setiap langganan atau segmen pasar dapat dianggap sebagai pusat laba tersendiri.

Pusat laba memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan laba yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien. Analisis kinerja dan profitabilitas dari setiap pusat laba membantu manajemen dalam mengambil keputusan strategis untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

4. Pusat Investasi

Tabel 2.4 Anggaran Investasi Tahun 2021-2022

Nama Akun	2022	2021
Penerimaan Dari Penjualan Asset Tetap	326.885.359.974	349.866.011.093
Penempatan Kas Yang Dibatasi Penggunaannya	(205.245.283.752)	(242.084.883.008)
Penerimaan Bunga	10.324.193.670	14.077.574.994
Penerimaan Dividen Dari Entitas Asosiasi	122.736.980.480	132.767.703.587
Penambahan Piutang Lain – Lain Jangka Panjang	(629.443.097.969)	(12.161.366.586)
Penambahan Beban Tangguhan Hak Atas Tanah	(1.679.736.907)	(6.111.892.581)

Penambahan Asset Lainnya	(55.693.535.867)	(157.580.487.665)
Perolehan Asset Tetap Dan Pembibitan	(2.787.105.003.579)	(2.969.092.001.514)
Total Investasi	(3.219.220.123.950)	(2.890.319.341.680)

Sumber: Annual Report Laporan Tahunan 2022 PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

Menurut Summarsan (2019:129), pusat investasi merupakan pusat pertanggungjawaban berdasarkan tingkat laba yang dihasilkan dikaitkan dengan besarnya investasi yang ditanamkan. Berikut adalah beberapa contoh pusat investasi yang umum ditemui:

1. Divisi Investasi: Dalam perusahaan finansial atau manajer aset, divisi investasi bertanggung jawab atas pengelolaan portofolio investasi klien atau perusahaan itu sendiri. Divisi ini melakukan analisis pasar, pengambilan keputusan investasi, dan pengelolaan risiko.

2. Tim Manajemen Portofolio: Perusahaan investasi seperti dana pensiun, dana investasi, atau hedge fund biasanya memiliki tim manajemen portofolio yang bertanggung jawab atas pengelolaan portofolio investasi secara aktif. Tim ini melakukan pengambilan keputusan investasi berdasarkan tujuan dan kebijakan investasi yang telah ditetapkan.

3. Divisi Properti dan Real Estat: Perusahaan yang memiliki investasi dalam properti dan real estat mungkin memiliki divisi khusus yang bertanggung jawab atas akuisisi, pengelolaan, dan penjualan properti. Divisi ini melakukan analisis properti, pengembangan proyek, dan manajemen portofolio properti.

4. Departemen Investasi Korporat: Perusahaan besar yang memiliki dana surplus mungkin memiliki departemen investasi korporat yang bertanggung jawab atas pengelolaan investasi perusahaan. Departemen ini biasanya melakukan

investasi dalam instrumen keuangan seperti saham, obligasi, dan instrumen derivatif.

5. Cabang Investasi: Perusahaan yang memiliki beberapa cabang atau anak perusahaan yang terlibat dalam investasi dapat memiliki cabang investasi yang beroperasi secara independen. Cabang ini bertanggung jawab atas pengelolaan investasi di wilayah atau negara tertentu.

6. Divisi Investasi Venter Kapital: Perusahaan venter kapital memiliki divisi yang khusus menangani investasi dalam perusahaan startup atau bisnis yang memiliki potensi pertumbuhan tinggi. Divisi ini melakukan analisis bisnis, negosiasi investasi, dan memberikan dukungan strategis kepada perusahaan portofolio.

7. Divisi Investasi Strategis: Dalam perusahaan besar dengan beragam investasi di berbagai industri, divisi investasi strategis bertanggung jawab atas analisis investasi jangka panjang, pengambilan keputusan mengenai investasi baru, dan alokasi modal antar bisnis.

Pusat investasi memiliki tanggung jawab untuk mengelola portofolio investasi perusahaan dengan tujuan mencapai tingkat pengembalian yang optimal sesuai dengan toleransi risiko dan tujuan keuangan perusahaan. Hal ini mencakup analisis pasar, diversifikasi portofolio, pengelolaan risiko, dan pemantauan kinerja investasi secara berkala.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban

Adapun tujuan dari akuntansi pertanggungjawaban menurut Hendra (2022) yaitu untuk mengevaluasi hasil kerja pusat pertanggungjawaban guna meningkatkan aktivitas operasi perusahaan yang efektif dan efisien di masa

mendatang. Menurut pandangan tradisional pelaporan tanggungjawab merupakan fase pelaporan akuntansi pertanggungjawaban yang memiliki dua tujuan yaitu:

1. Memotivasi orang untuk mencapai kinerja yang tinggi dengan cara melaporkan efisiensi maupun inefisiensi ke manajer-manajer yang bertanggung jawab beserta atasan mereka.
2. Menyediakan informasi yang membantu manajer yang bertanggung jawab untuk mengidentifikasi inefisiensi sehingga mereka dapat mengendalikan biaya. Akuntansi pertanggungjawaban memberikan kemudahan manajemen dalam mengontrol setiap hirarki pusat pertanggungjawaban dan mengkoordinasi setiap aktivitas dari pusat-pusat pertanggungjawaban tersebut, setiap unit organisasi tersebut memberikan laporan dalam waktu yang sudah ditentukan seperti bulanan, triwulan, semesteran maupun tahunan (Simanullang & Simanullang, 2022).

Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan dari akuntansi pertanggungjawaban adalah mengadakan evaluasi hasil kerja suatu pusat pertanggungjawaban untuk meningkatkan operasi-operasi perusahaan diwaktu yang akan datang.

Secara garis besar, manfaat dari akuntansi pertanggungjawaban menurut (Simanullang & Simanullang, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar penyusunan anggaran.
2. Sebagai penilaian kinerja mananjer pusat pertanggungjawaban.
3. Untuk memotivasi manajer dalam menjalankan tugasnya.
4. Sebagai alat untuk memantau efektifitas program pengelolaan aktivitas

Empat manfaat akuntansi pertanggungjawaban tersebut dilakukan agar sistem akuntansi pertanggungjawaban dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan laporan ini akan diketahui apakah rencana yang ditetapkan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak sehingga jika terjadi penyimpangan-penyimpangan akan dapat diselidiki untuk diketahui hal-hal yang menjadi penyebab dan siapa yang bertanggung jawab untuk memperbaikinya.

2.1.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Mulyadi (1997), yaitu :

- a. Adanya identifikasi pusat pertanggung jawaban.

Akuntansi pertanggung jawaban mengidentifikasikan pusat pertanggung jawaban sebagai unit organisasi seperti departemen, keluarga produk, tim kerja, atau individu. Apapun satuan pusat pertanggung jawaban yang dibentuk, sistem akuntansi pertanggung jawaban membebaskan tanggung jawab kepada individu yang diberi wewenang. Tanggung jawab dibatasi dalam satuan keuangan (seperti biaya).

- b. Standar ditetapkan sebagai tolok ukur kinerja manajer yang bertanggung jawab atas pusat pertanggung jawaban tertentu.

Setelah pusat pertanggung jawaban diidentifikasi dan ditetapkan, sistem akuntansi pertanggung jawaban menghendaki ditetapkannya biaya standar sebagai dasar untuk menyusun anggaran. Anggaran berisi biaya standar yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Biaya standar dan anggaran merupakan ukuran kinerja manajer pusat pertanggung jawaban dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam anggaran.

- c. Kinerja manajer diukur dengan membandingkan realisasi dengan anggaran.

Pelaksanaan anggaran merupakan penggunaan sumber daya oleh manajer pusat pertanggung jawaban dalam mewujudkan sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Penggunaan sumber daya ini diukur dengan informasi akuntansi pertanggung jawaban, yang mencerminkan ukuran kinerja manajer pusat pertanggung jawaban dalam mencapai sasaran anggaran.

Dengan informasi akuntansi pertanggung jawaban, secara prinsip individu hanya dimintai pertanggung jawaban atas biaya yang ia memiliki wewenang untuk mempengaruhinya secara signifikan. Informasi akuntansi pertanggung jawaban menyajikan informasi biaya sesungguhnya dan informasi biaya yang dianggarkan kepada setiap manajer yang bertanggung jawab, untuk memungkinkan setiap manajer mempertanggung jawabkan pelaksanaan anggaran mereka dan memungkinkan mereka untuk memantau pelaksanaan anggaran mereka.

- d. Manajer secara individual diberi penghargaan atau hukuman berdasarkan kebijakan manajemen yang lebih tinggi.

2.1.2.5 Indikator Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Rimbun C.D. Sidabutar (2016) ada 5 (lima) indikator akuntansi pertanggungjawaban yang memadai yaitu :

- a. Struktur organisasi

Akuntansi pertanggungjawaban mengasumsikan pengendalian organisasi ditingkatkan melalui penciptaan sebuah jaringan pusat tanggungjawab yang selaras dengan struktur organisasi. Struktur organisasi sendiri menurut Jurnal (Direktorat Pengelolaan Sampah, 2020) adalah bagaimana penempatan tugas pada siapa tugas itu akan diberikan kepada siapa dan dari

siapa laporan itu akan dibuat dan diberikan. Dengan struktur organisasi yang jelas maka yang menetapkan secara tegas wewenang dan tanggung jawab tiap tingkatan manajemen.

b. Anggaran

Anggaran adalah pedoman kerja diwaktu mendatang, anggaran diterima secara luas sebagai fokus bagi aktivitas perencanaan jangka pendek perusahaan dan dasar dari sistem pengendalian. Anggaran menjelaskan kepada orang – orang mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan kapan hal itu akan dilakukan, biaya yang disusun untuk tiap angkatan manajemen.

c. Penggolongan biaya

Biaya yang harus di pertanggungjawabkan adalah biaya terkendali dan biaya tidak terkendali. Karena tidak semua biaya terdapat di dalam akuntansi pertanggungjawaban.

d. Sistem akuntansi

Sistem akuntansi adalah metode pengumpulan dan pelaporan tentang informasi keuangan perusahaan. Mendefinisikan bahwa sistem akuntansi sebagai perangkat metode, prosedur, dan pengendalian akuntansi baik secara manual maupun secara aplikasi komputer. Yang terorganisasi untuk mencatat, mengumpulkan, mencatat, memahami, menganalisis, mengumpulkan, serta menyajikan laporan keuangan secara akurat dan juga tepat waktu sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh manajer..

e. Sistem pelaporan biaya

Salah satu unsur terpenting dari akuntansi pertanggungjawaban adalah adanya laporan dari masing – masing unit atau dari masing – masing bagian divisi yang harus diberikan pada atasan perusahaan. Pelaporan adalah segala aspek yang berhubungan dengan media untuk melaporkan biaya dan penyampaian informasi keuangan perusahaan / organisasi.

Sepadan dengan diatas, menurut Rudianto (2013:293) bahwa syarat untuk membangun suatu akuntansi pertanggungjawaban adalah:

1. Alokasi dan Pengelompokan Tanggungjawab

Sistem akuntansi pertanggungjawaban harus berdasarkan alokasi dan pengelompokan tanggungjawab manajerial pada bagian unit kerja di suatu organisasi guna membentuk anggaran bagi masing unit kerja.

2. Sesuai Bagan Organisasi

Sistem akuntansi pertanggungjawaban harus sesuai struktur organisasi atau wewenang yang menjadi ruang lingkupnya.

3. Anggaran Yang Jelas

Anggaran yang disusun harus menunjukkan secara jelas bagian-bagian unit yang menjadi tanggungjawabnya.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan rasa percaya diri dalam organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi tujuan, nilai dan kepentingan dalam organisasi. Hal ini dapat dinilai dari tiga dimensi, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas. Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari

identifikasi dan keterlibatan seseorang, terutama dalam organisasi, memiliki dua dimensi, yaitu pikiran dan gaya karakter (Widiawati dan Yanuar, 2019). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ikatan emosional seorang individu dalam menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia mengabdikan dirinya pada organisasi. Mereka memiliki kemauan yang tinggi untuk tetap berada di organisasi meskipun mengalami ketidakpuasan. Komitmen organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan individu dalam organisasi. Mereka yang memiliki komitmen tinggi akan lebih sering terlibat dalam kegiatan organisasi (Novlina, dkk., 2020).

Menurut Sri Langgeng Ratnasari (2019) komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercemin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari Ramadhani (2020) yang terdiri dari 8 pertanyaan yang diukur dengan indikator yaitu keinginan tetap sebagai anggota organisasi, keinginan berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan pada tujuan organisasi..

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektifitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu (Fen Luthas 2011).

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sri Langgeng Ratnasari (2019) terdapat lima faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal : misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan : misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur : misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran pekerja.
4. Pengalaman kerja : misalnya ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterikatan sosial pada perusahaan.
5. Dukungan organisasi : misalnya persepsi pegawai terhadap organisasi dalam memberi dorongan, dan persepsi pegawai terhadap penghargaan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

1. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif (affective commitment), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

- a. Keinginan berkarir di organisasi.

- b. Rasa percaya terhadap organisasi
- c. Pengabdian kepada organisasi

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (continuance commitment) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.

- a. Kecintaan pegawai kepada organisasi
- b. Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
- c. Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
- d. Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
- e. Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif (normative commitment) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.

- a. Kesetiaan terhadap organisasi
- b. Kebahagiaan dalam bekerja
- c. Kebanggaan bekerja pada organisasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis telah merangkum penelitian sebelumnya yang relevan dan telah membuktikan kebenaran dari penelitian. Berikut penjelasan dari peneliti terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Suprihati, Nur Fatihul Jannah, Johny Subarkah. Jurnal Akuntansi dan Pajak Vol. 23 No. 2 tahun 2023 Hal. 1-9.	Analisis Pengaruh Partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawabana dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja manajerial pada sekolah di kecamatan baki Kabupaten Sukoharjo.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi anggaran akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja manajerial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Serta sebagian akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, kemudian anggaran partisipasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
2	Nesti Rahmawati Trisnanda, Endang Masitoh, dan	Penerapan Akuntansi Pertanggungjawabana, Komitmen Organisasi, Dan Sistem	Hasil dari penelitian ini adalah variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan kualitas kerja sejalan dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban, sehingga semakin baik penerapan akuntansi pertanggungjawaban maka akan semakin

	Purnama Siddi (2022)	Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial	meningkatkan kinerja manajerial. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka tidak akan mempengaruhi kinerja manajerial. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan membuat individu berupaya keras untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam konteks pemerintah daerah, kaitannya dengan kinerja organisasi, kinerja manajerial tidak didasarkan pada komitmen yang kuat dalam rangka sebagai motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja secara individu maupun organisasi. Dalam hal ini komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja manajerial maupun kinerja pegawai dengan melihat bagaimana aparatnya dalam memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja didasarkan pada penghargaan, bonus, intensif, tunjangan, atau remunerasi yang mereka peroleh dari pemerintah. Kemudian variabel sistem pengendalian manajemen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik sistem pengendalian manajemen maka semakin meningkatkan kinerja manajerial.
3	Reski Ramadani (2020)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggung jawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT.	a. Variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan kualitas kinerja manajerial sejalan dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban, sehingga semakin baik pertanggungjawaban manajer maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. b. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan

		Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Nusantara V Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki manajer akan memunculkan loyalitas terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan. c. Variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan variabel komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Kota Denpasar
4	Maulida (2019)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggung jawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Montala Aceh Besar	Hasil analisis data menggunakan uji regresi baik secara parsial maupun secara simultan (bersamasama) antara variabel penelitian dengan indikator struktur organisasi, anggaran, akuntansi biaya, dan pelaporan biaya bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar
5	Kadek Novita Cahyani dan I Gst Ayu Eka Damayan thi (2019)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggung jawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial divisi keuangan PT. Pegadaian Kota Denpasar.
6	Fransiska Simanullang	Pengaruh partisipasi anggaran dan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban

	, Sairun Simanullang Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol 10 No. 2 tahun 2022, Hal 668-683	akuntansi pertanggungjawab an terhadap kinerja manajerial (studi pada PT.Pos Indonesia)	berpengaruh terhadap kinerja manajerial, namun yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja manajerial adalah partisipasi anggaran Secara parsial, partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial
7	Elsa Meirinal, Gusairo Rigilang Aziora Jurnal Pundi, Vol.04 No.02 Juli 2020.	Pengaruh partisipan Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial PDAM Kota Padang.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial PDAM Kota Padang. Sedangkan secara parsial, partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh dan positif terhadap kinerja manajerial PDAM Kota Padang.
8	Mona Safita (2018)	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggung jawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Baru	Kesimpulan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t, nilai t hitung untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah sebesar 35,923 dan nilai t tabel dengan sebesar 2,00247 dimana t hitung > t tabel, signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,339
9	Annisa, Abid Ramadhan,	Pengaruh partisipasi anggaran dan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

<p>Ahmad Suardi. Jurnal keuangan dan bisnis Vol. 10, No.1, Januari 2022, Hal 13 – 21</p>	<p>akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Kota Palopo.</p>	<p>pada kantor BPKAD Kota Palopo, Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Kota Palopo dan Partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BPKAD Kota Palopo.</p>
--	--	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang di

Menurut Notoatmodjo (2018) Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti (Wiatini, 2021) berhubungan dengan variabel yang diteliti.

Diagram dalam kerangka konsep harus menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka yang baik dapat memberikan informasi yang jelas kepada peneliti dalam memilih desain penelitian (Masturoh & Nauri, 2018). Menurut Nursalam (2017) kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi

dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial

Salah satu wujud dari akuntansi pertanggungjawaban baik di sektor swasta atau sektor publik adalah pengendalian terhadap anggaran, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Pengendalian dalam menilai serta mengevaluasi kinerja dapat dilakukan melalui sistem akuntansi pertanggungjawaban dengan membentuk suatu pusat pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban juga dapat digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pimpinan.

Evaluasi pelaksanaan kinerja dilakukan dengan membandingkan pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan. Tolok ukur penilaian pelaksanaan akan memberdayakan dan mendorong pegawai dalam bekerja sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas kerjanya (Annisa et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Sulfiyanty & Muslimin (2022) yang menemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan semakin baik akuntansi pertanggungjawaban, maka semakin meningkatnya kinerja manajerial. Akuntansi pertanggungjawaban memainkan peran dalam mengukur kegiatan dan hasilnya, termasuk dalam pelaksanaan anggaran yang telah disusun dengan pusat pertanggungjawaban lainnya.

Sejalan dengan penelitian Annisa et al (2022) yang menemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, yang mana hal tersebut sesuai dengan teori penetapan tujuan yang menjelaskan hubungan antara tanggungjawab dan kinerja karyawan. Akuntansi peratanggungjawaban memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, artinya apabila akuntansi pertanggungjawaban meningkat, maka kinerja pegawai meningkat dan sebaliknya apabila akuntansi pertanggungjawaban menurun, maka kinerja pegawai menurun pula. Hal ini menunjukkan bahwa penjelasan tanggungjawab yang baik dapat berdampak baik pula terhadap kinerja pegawai atau sebaliknya.

Akuntansi pertanggungjawaban adalah alat fundamental untuk pengendalian manajemen dan ditentukan melalui empat elemen penting, yaitu pemberian tanggung jawab, pembuatan ukuran kinerja atau benchmarking, pengevaluasian kinerja, dan pemberian penghargaan (Lukito & Retnani, 2015). Menurut Arfan Ikhsan (2010) Akuntansi pertanggungjawaban memiliki hubungan yang erat dengan kinerja manajerial dari sisi pengawasan, keandalan, kejelasan, dan tanggung jawab dari keputusan yang dibuat oleh kepala bidang. Dengan menggambarkan pertanggung-jawaban, akuntansi pertanggungjawaban menyediakan kerangka kerja yang ideal untuk memformulasikan tujuan dan perencanaan yang terperinci.

2.3.2 Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

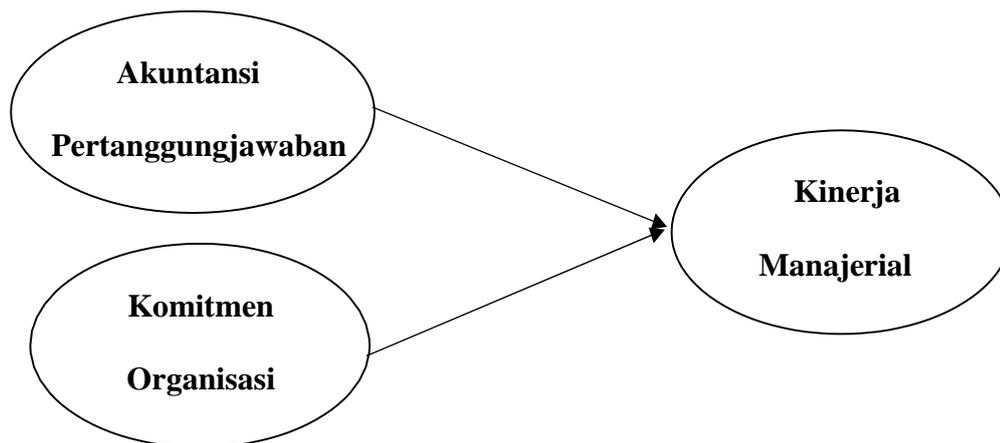
Kesediaan karyawan untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan di masa depan diukur dari komitmen organisasi (Djumialdji, 2020). Keyakinan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kemauan bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan keinginan untuk tetap bertahan seringkali tercermin dalam komitmen. Menurut Ivancevich (2018), komitmen organisasi

diartikan sebagai keinginan yang kuat untuk bergabung dengan organisasi tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Fibrianti dan riharjo (2013) (dalam putri dan adiguna ,2014) Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai atau sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi, bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik terhadap kepentingan organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan Wulandari dan Riharjo (2016) serta Putri dan Adiguna (2014), komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Jadi dari penelitian itu dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi atau semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi dan baik pula kinerja manajerial. Menurut Hamid Sanusi (2014) mengatakan bahwa pekerjaan yang memiliki harapan untuk meraih penghasilan yang lebih tinggi akan lebih termotivasi, berkomitmen serta loyal terhadap tempat mereka sehingga akan berdampak pada prestasi kerja atau kinerja yang lebih tinggi.

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Ismael Nurdin dan Sri Hartati (2019), hipotesis adalah satu kesimpulan sementara yang belum final jawaban sementara dugaan sementara yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Menurut (Sugiyono, 2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara dikarenakan hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan pada kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan dari rumusan masalah yang ada maka telah dijelaskan bahwa uraian kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yakni:

1. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PTPN IV Regional 1 Sumatera Utara

2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PTPN IV Regional 1 Sumatera Utara
3. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PTPN IV Regional 1 Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016:11), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa besarkah Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I SUMUT.

Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, satuan ukuran, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Sesuai dengan judul yang dipilih, maka dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu :

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel

NO	VARIABEL	DEFENISI	INDIKATOR	SEKALA PENELITIAN
1	Kinerja Manajerial (Y)	Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.	1. Kemampuan manajer untuk membuat perencanaan 2. Kemampuan untuk mencapai target 3. Kiprah Manajer diluar perusahaan. Sumber : (Juniarti & Carolina, 2005)	Ordinal
2	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pusat-pusat pertanggungjawaban dan memudahkan pengendalian atas hasil dan biaya yang menjadi	1. Alokasi dan Pengelompokan Tanggungjawab 2. Sesuai Bagan Organisasi 3. Anggaran Yang Jelas Sumber : Rudianto (2013:293)	Ordinal

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di penelitian ini mengacu pada daftar pertanyaan (questionnaire), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". [Sugiyono (2016:199)]. Menurut Grahita Chandrarin (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dikumpulkan langsung dari responden maupun melalui media elektronik seperti email atau jasa pengiriman seperti pos.

3.5 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ordinal menurut Sugiyono (2017) adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat construct yang diukur dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada suatu data., yang dimana peneliti menggunakan lima alternative jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	Cukup Baik (CB)	3
4	Kurang Baik (KB)	2
5	Tidak Baik (TB)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015:53) uji validitas ini bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan caramelakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam ini n adalah jumlah sampeldenganalpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0.2787 dengan ketentuan.

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Jika r hitung (tiap butir dapat dilihat pada colom corrected item- total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Sebelum instrumen terbukti valid akan tidak dapat digunakan untuk pengumpulan data, karena akan menghasilkan data yang diragukan. Instrumen yang valid adalah instrumen yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2013). Hasil analisis data melalui uji validitas terbatas pada masing-masing variabel dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 3.4**Hasil Uji Validitas Akuntansi Pertanggungjawaban**

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
X1.1	0.948	0.30	Valid
X1.2	0.920	0.30	Valid
X1.3	0.872	0.30	Valid
X1.4	0.785	0.30	Valid
X1.5	0.745	0.30	Valid
X1.6	0.717	0.30	Valid
X1.7	0.806	0.30	Valid

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Tabel 3.4 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable akuntansi pertanggungjawaban yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 33 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 item. Diperoleh hasilnya, bahwa data yang diperoleh valid seluruhnya dan digunakan untuk tahap berikutnya:

Tabel 3.5**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
X2.1	0.753	0.30	Valid
X2.2	0.833	0.30	Valid
X2.3	0.842	0.30	Valid
X2.4	0.927	0.30	Valid
X2.5	0.899	0.30	Valid
X2.6	0.904	0.30	Valid

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Tabel 3.5 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable komitmen organisasi yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 33 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 item. Diperoleh hasilnya, bahwa data yang diperoleh valid seluruhnya dan digunakan untuk tahap berikutnya:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	r-kritis	Keterangan
Y.1	0.874	0.30	Valid
Y.2	0.834	0.30	Valid
Y.3	0.841	0.30	Valid
Y.4	0.836	0.30	Valid
Y.5	0.901	0.30	Valid
Y.6	0.906	0.30	Valid
Y.7	0.912	0.30	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SEM-PLS (2024)

Tabel 3.6 mengemukakan bahwa butir pernyataan yang berhubungan dengan variable kinerja manajerial yang disebarkan dalam uji coba terbatas kepada 33 responden, dengan jumlah pernyataan sebanyak 7 item. Diperoleh hasilnya, bahwa data yang diperoleh valid seluruhnya dan digunakan untuk tahap berikutnya.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) Reliabilitas adalah alat yang mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pengujian ini peneliti mengukur realibelnya suatu variabel dengan cara melihat melihat Cronbach Alphas dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70, suatu konstruk atau variabelnya dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70.

Pada penelitian ini pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 33 orang responden diluar sampel yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I SUMUT. Menurut Husein (2008) sangat disarankan agar responden untuk diuji minimal 30 orang. Dengan jumlah 30 orang maka distribusi skor (nilai)

akan lebih mendekati kurva normal. Adapun tujuan dari uji reliabilitas adalah digunakan dalam mengetahui kehandalan instrument penelitian (Juliandi, dkk., 2015:80).

Dalam proses analisis reliabilitas data menggunakan metode PLS, nilai *composite reliability* dianggap sebagai tolok ukur untuk menentukan apakah variabel atau instrumen pengukuran yang digunakan telah mencapai tingkat reliabilitas yang memadai sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh (Ghozali & Latan 2015). Adapun hasil uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel, berdasarkan kriteria *composite reliability*, ditampilkan dalam Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 3.7

Hasil Analisis Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach' Alpha	Ketentuan Nilai r	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban (X ₁)	0.924	0.60	Reability
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.948	0.60	Reability
Kinerja Manajerial (Y)	0.930	0.60	Reability

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 3.7, dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach' Alpha yang berbeda-beda. Cronbach' Alpha pada Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X₁) sebesar 0,924; Cronbach' Alpha pada Variabel Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 0,948; Cronbach' Alpha pada Variabel Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,930. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable penelitian dalam kategori reliabel. Hal ini disebabkan karena nilai Cronbach Alpha > 0,6. Namun reliabilitas intrumen penelitian tidak di dukung dengan validitas item pernyataan. Maka perubahan pada nilai reliabilitas dapat

terjadi pada saat dilakukan pengujian validitas data kembali setelah data yang tidak valid di buang atau tidak diikut sertakan dalam uji selanjutnya.

3.7 Teknik Analisis Data

Metode statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2015:207).

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator

dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.7.1 Analisis Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator :

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai

yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

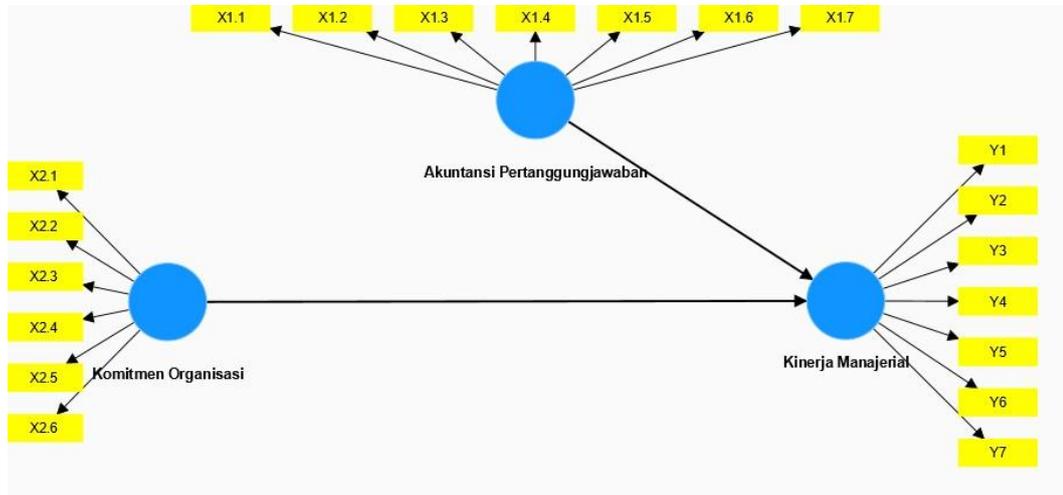
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.7.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka

menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1

Model Struktural PLS

Keterangan:

X1 : Akuntansi Pertanggungjawaban

X2 : Komitmen Organisasi

Y : Kinerja Manajerial

3.8 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$. Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

1. Hipotesis

a) H_0 : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

b) H_1 : X berpengaruh signifikan terhadap Y

2. Kriteria pengujian hipotesis

a) Tolak H_0 jika nilai $\text{sig} < \alpha 0,05$

b) Terima H_0 jika nilai $\text{sig} > \alpha 0,05$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Sumut yang dulunya dikenal sebagai PT. Perkebunan Nusantara III merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang industri perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Produk utama adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Karnel) dan produk hilir karet. Perusahaan ini berada di jalan Sei Batang Hari No.2 Medan.

Kuesioner pada penelitian ini disebar pada tanggal 5 maret 2024 kepada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I sumut. Peneliti membatasi pengembalian kuesioner selama (satu) minggu yaitu sampai tanggal 12 maret 2024. Peneliti ini memperoleh data sebanyak 33 responden, Dimana data yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner menggunakan lembaran kertas dan dibagikan langsung pada karyawan, staff dan kepala bagian akuntansi di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I sumut dan yang kembali kepada peneliti sebanyak 33 responden.

4.1.2 Identitas Responden

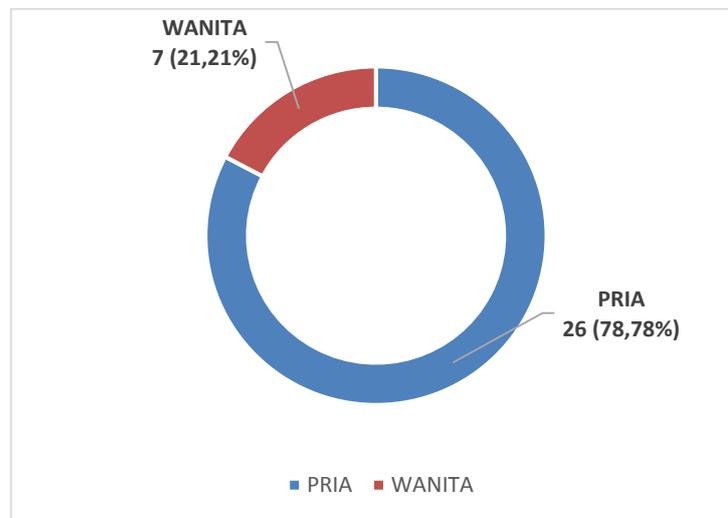
Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 33 orang. Adapun dari ke-33 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut:

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

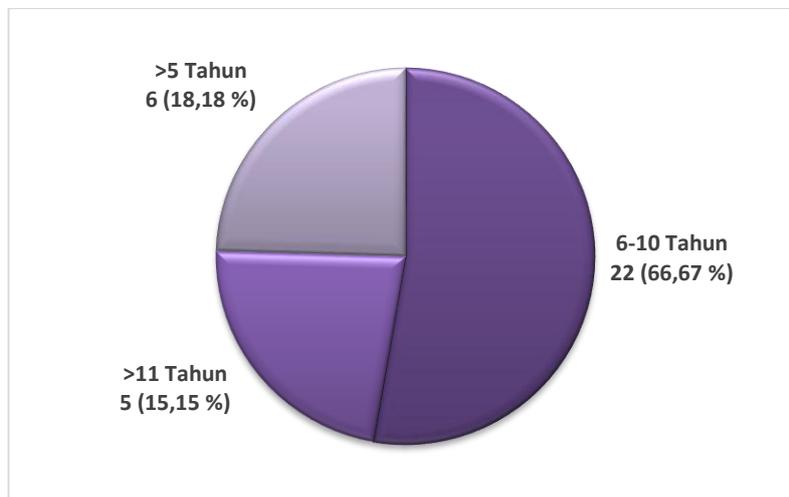


Gambar 4.1 di atas menjelaskan bahwa dari 33 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 78,78%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21,21%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari 33 orang responden, dapat dikelompokkan masa kerja responden <5 tahun, 6-10 tahun, dan >11 tahun. Adapun deskripsi responden menurut masa bekerja dapat dilihat pada table berikut ini:

Gambar 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa masa bekerja responden pada PT. T. Perkebunan Nusantara III, Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal adalah responden dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 6 orang (18,18%). Selanjutnya responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 22 orang (66,67%). Dan responden dengan masa kerja >11 tahun sebanyak 5 orang (15,15%).

4.1.3 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian merupakan merupakan tabel frekuensi hasil jawaban responden dari angket yang disebarkan berdasarkan pada variabel akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Sumatera Utara. Adapun hasil analisis data secara deskriptif dapat dikemukakan sebagai berikut:

4.1.3.1 Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

Hasil analisis data berhubungan dengan sistem informasi akuntansi dengan pernyataan berjumlah 7 butir yang diberikan kepada 33 responden di PT.

Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Sumatera Utara, maka dapat dikemukakan pada Tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1

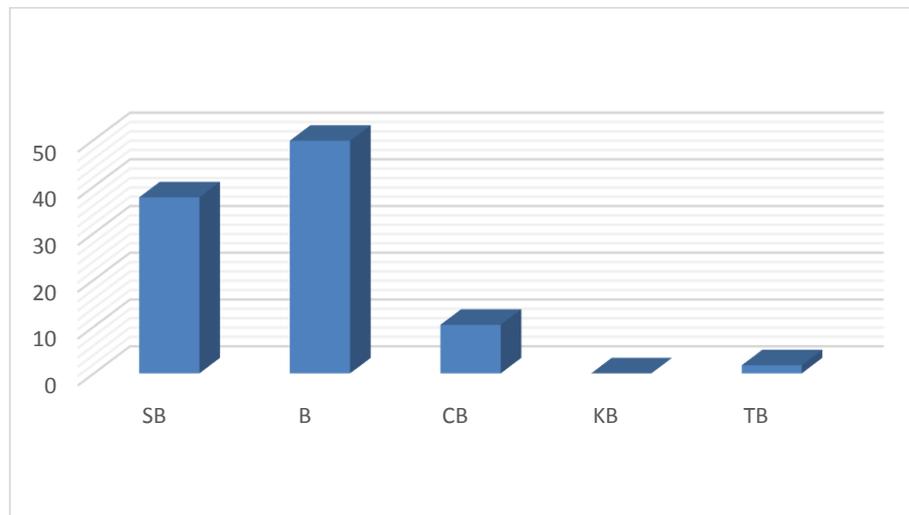
Skor Angket Pada Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah Responden	
	SB		B		CB		KB		TB		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Dalam struktur organisasi di instansi atau organisasi Bapak/Ibu sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan.	11	33,33	17	51,51	4	12,12	0	0	1	3,03	33	100
Menurut Bapak/ Ibu anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai target atau tujuan tertentu.	14	42,42	13	39,39	5	15,15	0	0	1	3,03	33	100
Sebagai kepala bidang atau manajer Bapak/ Ibu harus mengetahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban	9	27,27	22	66,66	1	3,03	0	0	1	3,03	33	100
Setiap manajer pusat pertanggungjawaban berperan serta dalam menyusun anggaran pada bidang yang dipimpin.	17	51,51	12	36,36	3	9,09	0	0	1	3,03	33	100
Proses pencatatan biaya-biaya pada masing-masing bagian harus sesuai dengan prosedur akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	11	33,33	18	54,54	4	12,12	0	0	0	0	33	100
Pengalokasian biaya tiap pusat pertanggungjawaban harus dilaksanakan dengan dasar dan metode yang tepat.	14	42,42	14	42,42	5	15,15	0	0	0	0	33	100
Pelaporan biaya dapat dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan manajerial.	11	33,33	19	57,57	2	6,06	0	0	0	0	33	100

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.3

Skor Angket Pada Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)



Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.3 di atas maka jawaban responden berhubungan dengan akuntansi pertanggungjawaban, dapat dirangkum sebagai berikut :

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 (51,51 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Dalam struktur organisasi di instansi atau organisasi Bapak/Ibu sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masingmasing pimpinan.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 14 (42,42 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Menurut Bapak/ Ibu anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai target atau tujuan tertentu.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 22 (66,66%) memberikan jawaban setuju bahwa *Sebagai kepala bidang atau manajer Bapak/ Ibu harus mengetahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 (51,51%) memberikan jawaban setuju bahwa *Setiap manajer pusat pertanggungjawaban berperan serta dalam menyusun anggaran pada bidang yang dipimpin.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 18 (54,54 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Proses pencatatan biaya-biaya pada masing-masing bagian harus sesuai dengan prosedur akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan oleh perusahaan.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 14 (42,42 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Pengalokasian biaya tiap pusat pertanggungjawaban harus dilaksanakan dengan dasar dan metode yang tepat.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 19 (57,57 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Pelaporan biaya dapat dijadikan acuan untuk pengambilan keputusan manajerial.*

4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Hasil analisis data berhubungan dengan sistem pengendalian internal pemerintah dengan pertanyaan berjumlah 6 butir yang diberikan kepada responden di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Sumatera Utara, maka dapat dikemukakan pada Tabel 4.4. di bawah ini:

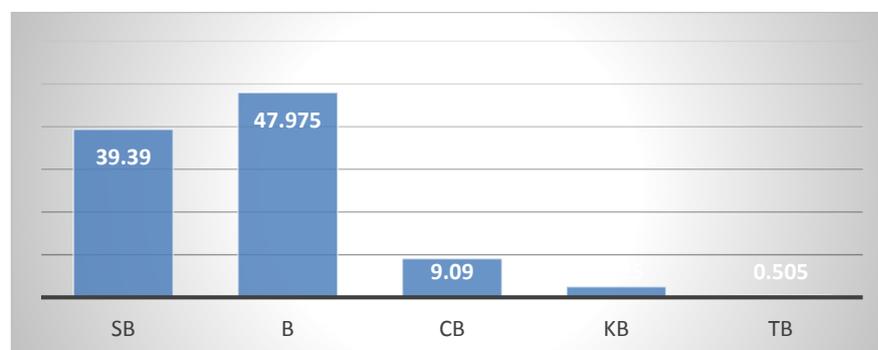
Tabel 4.2
Skor Angket Pada Komitmen Organisasi (X2)

Pertanyaan	Alternatif Jawaban										Jumlah Responden	
	SB		B		CB		KB		TB			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	13	39,39	16	48,48	4	12,12	0	0	0	0	33	100
Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	17	51,51	12	36,36	3	9,09	0	0	1	3,03	33	100
Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	14	42,42	15	45,45	1	3,03	2	6,06	0	0	33	100
Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang	11	33,33	17	51,51	4	12,12	1	3,03	0	0	33	100
Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.	14	42,42	13	39,39	5	15,15	1	3,03	0	0	33	100
Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	9	27,27	22	66,66	1	3,03	1	3,03	0	0	33	100

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.4

Skor Angket Pada Variabel Komitmen Organisasi (X2)



Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.4 di atas maka jawaban responden berhubungan dengan akuntansi pertanggungjawaban, dapat dirangkum sebagai berikut :

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 16 (48,48 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 (51,51 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 15 (45,45 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 (51,51 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 14 (42,42 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 22 (66,66 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.*

4.1.3.3 Variabel Kinerja Manajerial (Y1)

Hasil analisis data berhubungan dengan kualitas laporan keuangan dengan pertanyaan berjumlah 7 butir yang diberikan kepada responden di PT. Perkebunan

Nusantara Regional 1 Sumatera Utara dapat dikemukakan pada tabel 4.3. di bawah ini:

Tabel 4.3

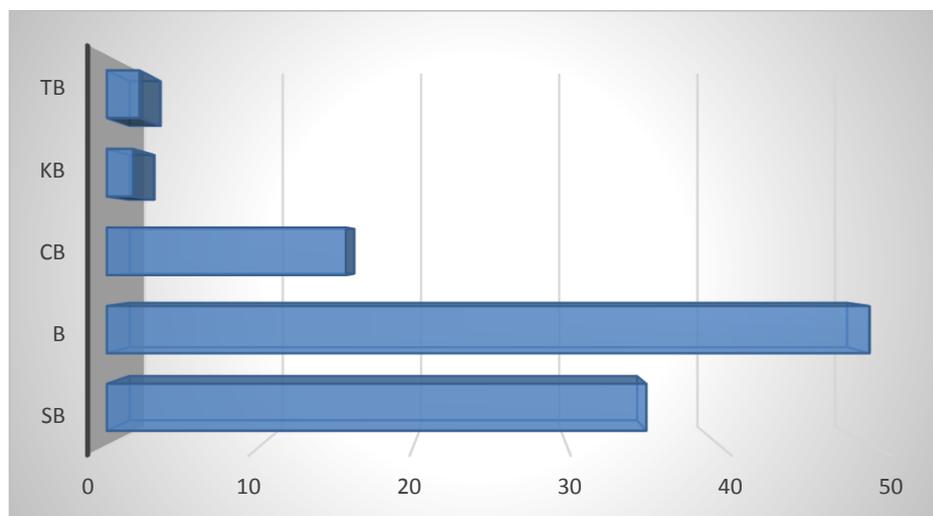
Skor Angket Pada Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Pernyataan	Alternatif Jawaban										Jumlah Responden	
	SB		B		CB		KB		TB		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pihak manajerial berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program	13	39,39	16	48,48	3	9,09	1	3,03	0	0	33	100
Kinerja saya dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman.	17	51,51	12	36,36	3	9,09	0	0	1	3,03	33	100
Kinerja saya dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan.	14	42,42	15	45,45	1	3,03	2	6,06	1	3,03	33	100
Kinerja saya dalam tukar-menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain	11	33,33	20	60,60	1	3,03	1	3,03	0	0	33	100
Saya selalu melakukan penilaian serta mengukur hasil dari kinerja bawahan maupun karyawan	11	33,33	17	51,51	4	12,12	0	0	1	3,03	33	100
Kinerja Saya dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.	14	42,42	13	39,39	5	15,15	0	0	1	3,03	33	100
Kinerja saya dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai	9	27,27	22	66,66	1	3,03	0	0	1	3,03	33	100

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 4.5

Skor Angket Pada Variabel Kinerja Manajerial (Y)



Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.5. di atas maka jawaban responden berhubungan dengan *kinerja manajerial*, dapat dirangkum sebagai berikut:

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 16 (48,48 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Pihak manajerial berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 (51,51 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Kinerja saya dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 15 (45,45 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Kinerja saya dalam mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, analisis pekerjaan*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 20 (60,60 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Kinerja saya dalam tukar-menukar informasi dengan orang di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 17 (51,51 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Saya selalu melakukan penilaian serta mengukur hasil dari kinerja bawahan maupun karyawan.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 14 (42,42 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Kinerja saya dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.*

Mayoritas responden, yaitu sebanyak 22 (66,66 %) memberikan jawaban setuju bahwa *Kinerja saya dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai.*

4.1.4 Hasil Analisis SEM-PLS

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling dengan yang diolah melalui software PLS. dimana hasil analisis data dapat dikemukakan sebagai berikut:

4.1.4.1 Analisis Model Pengukuran Struktur (Outer Model)

Dalam analisis pada model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Tujuannya untuk mengetahui nilai *loading factor* pada variable-variabel laten beserta

indikatornya, selanjutnya nilai *cross loading factor* sebagai upaya dalam mengetahui keberadaan diskriminan pada konstruk, serta reliabilitas indikator pada masing-masing variable.

4.1.4.1.1 Uji Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas suatu konstruk. Indikator dikatakan valid jika nilai faktor loading di atas 0,6 (Ghozali dan Latan, 2012: 76). Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel dengan 17 indikator. Indikator tersebut diantaranya, 7 indikator untuk *akuntansi pertanggungjawabani*, 6 indikator untuk *komitmen organisasi*, dan 7 indikator untuk *kinerja manajerial*. Adapun hasil pengujian *loading factors* untuk masing-masing indikator ditampilkan pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Analisis Nilai Convergent Validity

Indikator	Variabel	Nilai Loading Factors	Rule of Thump	Keterangan
Y1	Kinerja Manajerial	0.874	0.60	<i>Valid</i>
Y2		0.834	0,60	<i>Valid</i>
Y3		0.841	0,60	<i>Valid</i>
Y4		0.836	0,60	<i>Valid</i>
Y5		0.901	0.60	<i>Valid</i>
Y6		0.906	0,60	<i>Valid</i>
Y7		0.912	0,60	<i>Valid</i>
X1.1	Akuntansi Pertanggungjawaban	0.948	0,60	<i>Valid</i>
X1.2		0.920	0.60	<i>Valid</i>
X1.3		0.872	0,60	<i>Valid</i>
X1.4		0.785	0,60	<i>Valid</i>
X1.5		0.745	0,60	<i>Valid</i>
X1.6		0.717	0,60	<i>Valid</i>
X1.7		0.806	0,60	<i>Valid</i>

Indikator	Variabel	Nilai <i>Loading Factors</i>	Rule of <i>Thump</i>	Keterangan
X2.1	Komitmen Organisasi	0.753	0.60	<i>Valid</i>
X2.2		0.833	0,60	<i>Valid</i>
X2.3		0.842	0,60	<i>Valid</i>
X2.4		0.927	0,60	<i>Valid</i>
X2.5		0.899	0.60	<i>Valid</i>
X2.6		0.904	0,60	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Hasil analisis nilai *convergent validity* dari setiap indikator, sebagaimana tertera dalam Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi persyaratan validitas yang telah ditetapkan oleh (Ghozali & Latan 2015). Hal ini terbukti dengan nilai loading factors dari setiap variabel penelitian yang telah melebihi 0,60.

4.1.4.1.2 Uji Discriminant Validity

Dalam pengujian Discriminant Validity menggunakan Average Variance Extracted (AVE). adapun parameter cross loading dalam menilai nilai Average Variance Extracted untuk mengetahui tingkat validitas dari masing-masing indikator konstruk pada setiap variable direkomendasikan lebih besar dari 0,50 (> 0,50) (Ghozali dan Latan, 2012). Berikut hasil analisis Discriminant Validity:

Tabel 4.5

Hasil Analisis Averege Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban (X ₁)	0.691	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.761	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	0.743	Valid

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variable memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50.

Maka seluruh konstruk memenuhi syarat dalam uji Discriminant Validity, sehingga layak untuk dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

4.1.4.1.3 Uji Composite Reliability

Konsistensi dari butir pertanyaan merupakan syarat dari *composite reliability*. Agar dapat diketahui tingkat keakuratan dari data pada masing-masing variabel berdasarkan jawaban yang diberikan responden. Adapun parameter dalam menetapkan *composite reliability* dalam kategori memenuhi syarat adalah $> 0,70$. Hasil analisis pada *composite reliability* dikemukakan pada table di bawah ini:

Tabel 4.6

Hasil Analisis *Composite Reliability*

Dimensi / Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kinerja Manajerial	0.939	<i>Reliable</i>
Akuntansi Pertanggungjawaban	0.957	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0.945	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas yang tercantum dalam Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai *composite reliability* yang melampaui nilai batas minimum yang telah ditetapkan, yaitu 0,7. Dengan demikian, reliabilitas model dalam penelitian ini dapat dianggap memadai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dan indikator yang diselidiki dalam studi ini telah memenuhi semua kriteria analisis model pengukuran yang telah ditetapkan.

4.1.4.1.4 Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan

reliabel apabila nilai cronbach's alpha > 0,7. Berikut adalah nilai cronbach's alpha masing-masing variabel.

Tabel 4.7

Hasil Analisis Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban (X ₁)	0.939	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	0.957	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	0.945	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa seluruh konstruk pada masing-masing variable memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Maka seluruh konstruk memenuhi syarat dalam uji Cronbach's Alpha, sehingga layak untuk dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

4.1.4.2 Analisis Model Pengukuran Struktur (Inner Model)

Dalam melakukan evaluasi terhadap model structural (*inner model*) dimana dilakukan dengan cara menguji nilai R-Square. Pengujian R-Square dilakukan pada setiap variabel latent sebagai bentuk dari uji *goodness-fit model*. Hasil struktur model PLS dari nilai R-Square dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

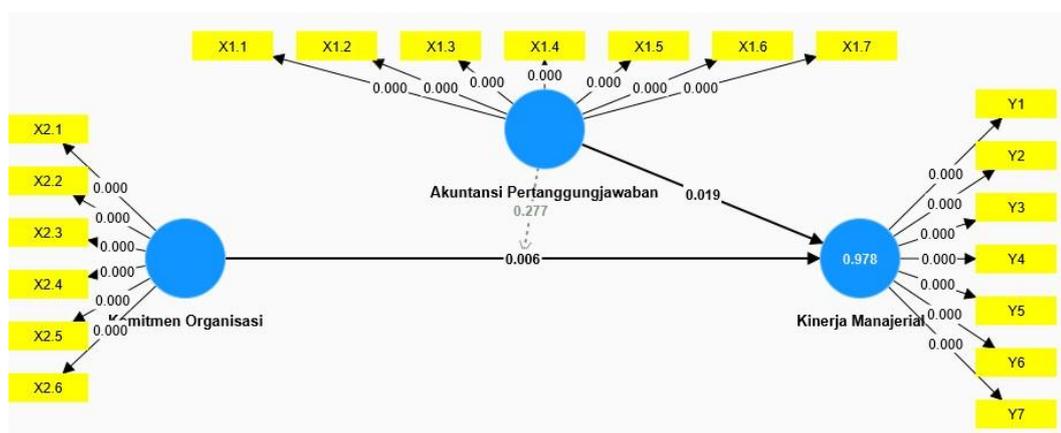
Hasil Analisis Terhadap Nilai R-Squared

Variabel	Nilai R-Square	Kesimpulan
Kinerja Manajerial	0.978	Pengaruh Kuat

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian *r-squared* yang telah dilakukan dan ditunjukkan pada tabel 4.8 variabel Kinerja Manajerial memiliki nilai *r-squared* sebesar 0,978. Alhasil, maka dapat dikatakan bahwa variabel Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 97,8% terhadap Kinerja Manajerial yang dimana, sisanya yaitu sebanyak 2,2% pengaruh diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Analisis data menggunakan PLS (*Partial Least Square*) melalui *bootstrapping* dalam uji hipotesis, maka diperoleh output *bootstrapping* yang dikemukakan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.6

Hasil Pengujian *Bootstrapping*

Dalam analisis data menggunakan *bootstrapping* dalam penetapan uji hipotesis dapat dilihat nilai *t* hitung pada gambar 4.6 di atas serta tabel 4.9 di bawah ini. Adapun ketentuan pengujian hipotesis dilakukan dengan ketentuan jika nilai *t statistic* > *t table* (1,980) atau dapat juga diketahui melalui nilai *p-values* < 0,5. Hasil uji hipotesis dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Uji Hipotesis

Hubungan	Sample Mean	t-statistics	Sig. Value	Kesimpulan
Akuntansi Pertanggungjawaban → Kinerja Manajerial	0.380	2.347	0.019	H1 Diterima
Komitmen Organisasi → Kinerja Manajerial	0.549	2.763	0.006	H2 Diterima
Akuntansi Pertanggungjawaban → Komitmen Organisasi → Kinerja Manajerial	-0.029	1.087	0.277	H3 Ditolak

Sumber: Hasil olahan data SEM-PLS (2024)

4.1.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah ditunjukkan pada tabel 4.9 serta gambar 4.6 diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Nilai pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 0.380 dengan p-value sebesar 0,019 ($<0,05$). dengan demikian H1 **diterima**, yaitu akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
- b. Nilai pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial adalah sebesar 0.549 dengan p-value sebesar 0,006 ($<0,05$). dengan demikian H2 **diterima**, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
- c. Nilai pengaruh variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial adalah sebesar -0.029 dengan p-value sebesar 0,277 ($>0,05$). Dengan demikian H3 **ditolak**, yaitu akuntansi

pertanggungjawaban dan komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Akuntansi Pertanggungjawaban Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial memiliki nilai korelasi sebesar 0.243 dengan p-value sebesar 0,007 ($<0,05$). Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara akuntansi pertanggungjawaban dengan kinerja manajerial PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulfianty & Muslimin, 2022), (Rini, Khaerani, & Munzir, 2022) dan (Sianipar, Siregar, Silitonga, & Pulungan, 2020) telah menemukan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Ini berarti bahwa praktik-praktik akuntansi yang mengarah pada akuntabilitas individu dalam organisasi, bersama dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja manajerial. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara, hasil penelitian ini memiliki implikasi yang penting. Sebagai perusahaan yang beroperasi di sektor perkebunan, menerapkan sistem akuntansi pertanggungjawaban yang efektif akan membantu dalam memonitor dan mengevaluasi kinerja manajerial di berbagai tingkatan organisasi, mulai dari

manajer lapangan hingga manajer senior. Melalui akuntabilitas yang diperkuat, manajer di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara dapat merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan aktivitas operasional dengan lebih efisien dan efektif. Selain itu, tingkat komitmen organisasi yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja manajerial yang optimal. Komitmen yang kuat terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan akan mendorong manajer untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan integritas. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

4.2.2 Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja manajerial memiliki nilai korelasi sebesar 0.522 dengan p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja manajerial.

Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara, hasil penelitian ini memiliki implikasi yang penting. Dengan menekankan pentingnya komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial, perusahaan dapat memotivasi mereka untuk lebih berdedikasi dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan. Para manajer yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih bersemangat, lebih berinisiatif, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebagai contoh, jika manajer di PT. Perkebunan

Nusantara IV Regional I Sumatera Utara merasa terikat secara emosional dan moral terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan, mereka cenderung akan bekerja dengan lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka juga lebih mungkin untuk bertahan dalam menghadapi tantangan dan rintangan yang mungkin timbul dalam menjalankan tugas mereka.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pentingnya memperkuat komitmen organisasi di antara para manajer sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian oleh (Amani & Halmawati, 2022), (Suryani, Mulyadi, & Febrina, 2021), dan (Wokas, Saerang, & Mawikere, 2022) yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja manajerial.

4.2.3 Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi dengan kinerja manajerial memiliki nilai korelasi sebesar -0.029 dengan p-value sebesar 0,277 ($<0,05$). Nilai tersebut berarti terdapat tidak berpengaruh positif dan signifikan antara akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi dengan kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara.

Penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi memiliki tidak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam konteks PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara, hal ini menunjukkan bahwa praktik akuntansi pertanggungjawaban dan tingkat komitmen

organisasi yang tinggi secara bersama-sama berkontribusi negatif terhadap pencapaian kinerja manajerial yang lebih baik. Studi oleh (Suryani, Mulyadi, & Febrina, 2021) menyoroti pentingnya penerapan akuntansi pertanggungjawaban, sementara (Trisnanda, Masitoh, & Siddi, 2022) menekankan peran komitmen organisasi. Sedangkan penelitian oleh (Ramadani, 2020) menguatkan bahwa kombinasi keduanya secara bersama-sama memengaruhi kinerja manajerial dengan signifikan.

Pada pembahasan untuk akuntansi pertanggungjawaban yang dimana memperoleh nilai loading faktor yang tertinggi terletak pada pernyataan *Dalam struktur organisasi di instansi atau organisasi Bapak/Ibu sudah ditentukan dengan jelas batas-batas wewenang dan tanggung jawab dari masing masing pimpinan* yang sebesar 0,948 pernyataan tersebut menggambarkan pentingnya memiliki batas-batas yang jelas dalam struktur organisasi, yang membantu menentukan siapa yang bertanggung jawab atas apa. Ketika batas-batas ini ditetapkan dengan jelas, proses akuntansi pertanggungjawaban menjadi lebih efektif karena memudahkan identifikasi kinerja, pengukuran pencapaian, dan penentuan akuntabilitas.

Dengan nilai loading faktor sebesar 0,920 pada pernyataan *Menurut Bapak/Ibu anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai target atau tujuan tertentu* yang dimana menyatakan bahwa pernyataan tersebut menyoroti pentingnya anggaran dalam mengelola sumber daya perusahaan dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anggaran memberikan rencana keuangan yang

terstruktur dan terukur, memungkinkan organisasi untuk mengalokasikan sumber daya dengan bijaksana sesuai dengan prioritas dan target yang telah ditetapkan.

Untuk nilai loading faktor sebesar 0,872 yang menyatakan *Sebagai kepala bidang atau manajer Bapak/ Ibu harus mengetahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban* bahwa pernyataan tersebut menyoroti pentingnya transparansi dalam struktur organisasi, di mana setiap anggota tim atau manajer memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab mereka. Dengan pemahaman yang jelas ini, manajer dapat lebih efektif mengelola sumber daya dan bertanggung jawab atas kinerja yang ditugaskan kepada mereka.

Pada pembahasan untuk komitmen organisasi yang dimana memperoleh nilai loading faktor yang tertinggi terletak pada pernyataan *Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang* sebesar 0,927 yang dimana pada konteksnya, hal ini bisa menunjukkan bahwa, berdasarkan penelitian atau pengukuran yang dilakukan, orang yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung mengalami kepuasan kerja yang tinggi dan mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka sulit digantikan dengan pekerjaan lain yang memiliki kompensasi yang sebanding.

Dengan nilai loading faktor sebesar 0,904 untuk pernyataan *Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya*, orang yang setuju dengan pernyataan ini cenderung memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pernyataan tersebut menunjukkan adanya penghargaan dan keterikatan emosional terhadap organisasi tersebut. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kesempatan pengembangan karir,

dukungan dari rekan kerja dan atasan, atau kecocokan nilai-nilai personal dengan budaya perusahaan.

Dan yang terakhir pada tingkat komitmen organisasi dengan nilai loading faktor 0,899 yang menyatakan pernyataan *Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini* yang dimana dapat dikatakan bahwa persepsi ini tidak selalu mencerminkan realitas. Kadang-kadang, orang mungkin merasa belum memberikan kontribusi yang cukup meskipun mereka sebenarnya telah memberikan banyak pada perusahaan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk standar pribadi yang tinggi atau kurangnya pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.

Sedangkan pada loading faktor yang menyatakan tentang variabel kinerja manajerial sebesar 0,912 bahwa *Kinerja saya dalam mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai* pernyataan tersebut termasuk kemampuan manajer untuk mempertahankan karyawan yang ada, menarik dan memilih karyawan baru yang berkualitas, serta mengelola perpindahan dan promosi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Untuk nilai loading faktor sebesar 0,906 yang menyatakan pada pernyataan *Kinerja saya dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk* kita melihat bahwa pernyataan ini memiliki korelasi yang tinggi dengan konstruk kinerja manajerial. Ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja manajer dalam melakukan evaluasi, pengukuran, dan penilaian

berbagai aspek bisnis, seperti proposal, kinerja karyawan, catatan hasil, laporan keuangan, dan produk, sangat berkaitan dengan kinerja manajerial secara keseluruhan.

Dan yang terakhir berkaitan dengan kinerja manajerial pada loading faktornya sebesar 0,901 yang menyatakan *Saya selalu melakukan penilaian serta mengukur hasil dari kinerja bawahan maupun karyawan* ini menunjukkan bahwa kebiasaan manajer untuk secara teratur melakukan penilaian dan pengukuran terhadap kinerja bawahan atau karyawan berkorelasi tinggi dengan konsep kinerja manajerial secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk konsep bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, dan komitmen organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris besarnya pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT. Teknik analisa data menggunakan SEM-PLS dengan software PLS 4.0, dengan jumlah data diperoleh dari penyebaran angket sebanyak 33 responden. Berdasarkan hasil analisis dan data pembahasan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara. Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan kualitas kinerja manajerial sejalan dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban, sehingga semakin baik pertanggungjawaban manajer maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial.

b. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki manajer akan memunculkan loyalitas terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan.

c. Variabel penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan variabel komitmen organisasi secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu:

a. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara

Pihak manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Sumatera Utara sebaiknya melakukan pengawasan secara teratur saat terjadi penyimpangan dalam perencanaan perusahaan, dan manajer diharapkan dapat lebih sering memberikan evaluasi kepada seluruh karyawan agar karyawan merasa termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

b. Bagi Pihak Lain

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini atau menggunakan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial tersebut. Pada penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan objek penelitian berbeda, seperti dinas pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

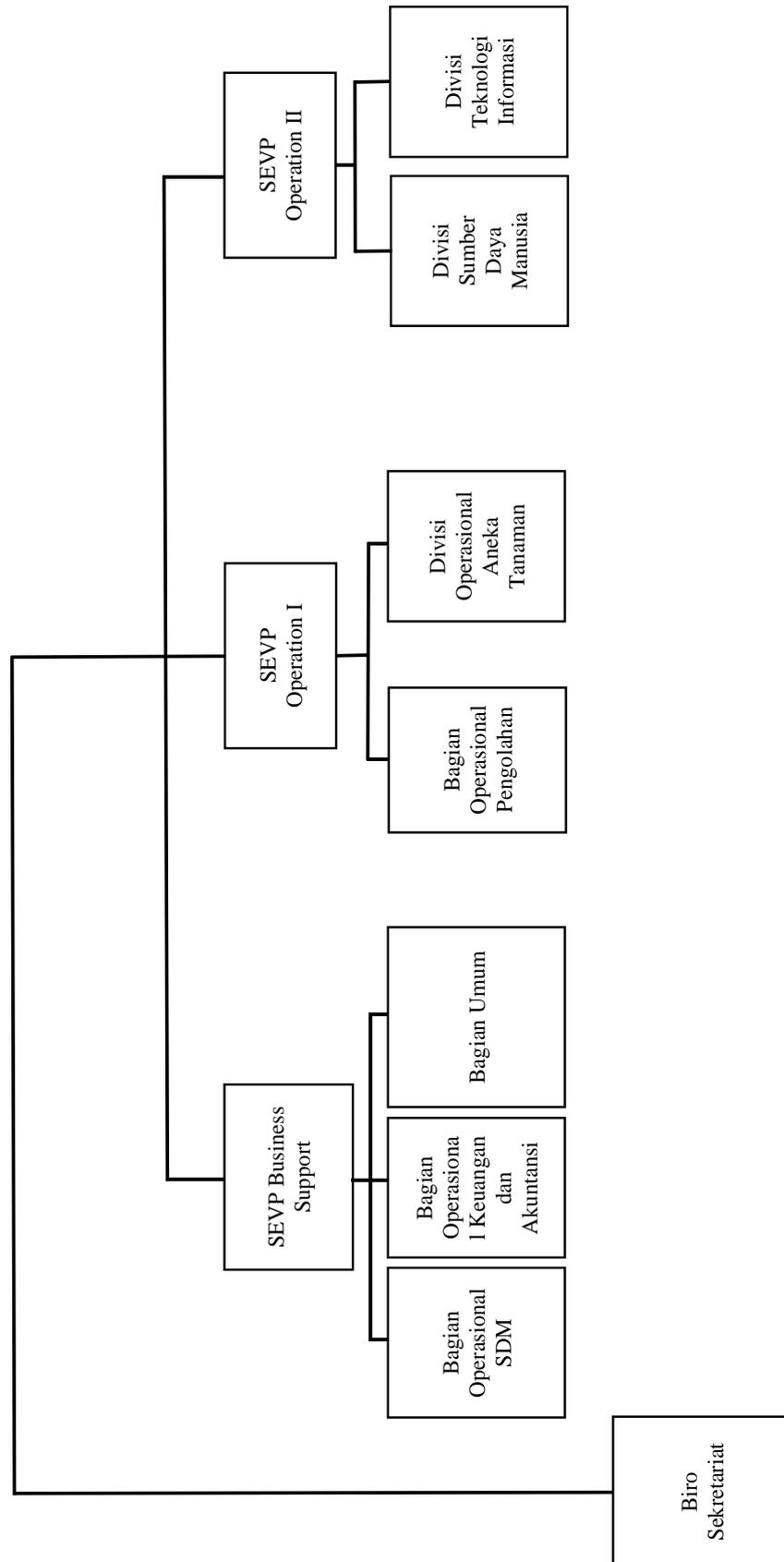
- Agustin, V. E., Setiawan, A. B., & Hambani, S. (2023). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Diklat Reserse Polri Megamendung Bogor. 2, 76– 90. <https://doi.org/https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i1.7636>
- Aini, Eliza Farah. 2018. Pengaruh partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di Pasuruan. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Aisyah, S., Astuty, W. and Hafisah, H., 2019. Pengaruh Komite Audit Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengendalian Intern PT. Inalum. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK)*, 2(1), pp.81-98.
- Amani, F., & Halmawati, H. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 299-310.
- Annisa, Ramadhan, A., & Suardi, A. (2022). Pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja pegawai kantor BPKAD Kota Palopo. *Keunis*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.32497/keunis.v10i1.3118>
- Cahyani, K. N & Damayanthi. 2019. Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi*. 28(1). 270-295.
- Endah, Dwi Yuni. (2018). “*Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Asuransi Jasa Tania, Tbk, Kantor Cabang Medan*”. *Skripsi. Sumatera Utara: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Hafisah, H. and Hanum, Z., 2023, November. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Penilaian Kinerja Manajer Pusat Pendapatan Pada PT. Perkebunan Nusantara Medan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 4, No. 1, pp. 323-340).
- Hanafiah Lubis Fadil (2016). “*Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara)*”. E-journal. 3. Bandung.
- Hanum, Z., 2021. Pengaruh Motivasi Minat Dan Pengetahuan Mahasiswa Akuntansi Terhadap Memilih Konsentrasi Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), pp.226-232.

- Hansen, Don R., dan Mowen, Maryanne M. (2013). *Akuntansi Manajerial. (Edisi Kedelapan)*. Buku1. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* (p. xiv+274). BPFE.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2018. *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam perspektif dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish
- Maulida. 2019. *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirta Montala Aceh Besar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh Banda Aceh.
- Maya, Sari & Herawati, Irpa. 2023. Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Akuntansi*. 28(1). 2987-6397
- Mustifasari, Erika. 2022. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi*. 2(5). 134-140.
- Rahmadani, Reski. (2020). "Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru". *Skripsi. Riau: Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*.
- Ramadani, R. (2020). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. Riau: (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau).
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2019. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: CV. Penerbit Qiara Media.
- Rini, T., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *FAIR: Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57-69.
- Rudianto (2013). "Akuntansi Manajemen, Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis". Jakarta : Erlangga
- Sari, D. Y. (2018). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN.

- Selamat, Ilat dan Victorina Z. Tirayoh (2014). “Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dalam Penilaian Kinerja Pusat Pendapatan Pada PT. ASEAN Motor International Cabang Manado”. *JurnalEMBA / Volume 2 Nomor 2* juni 2014.
- Sianipar, R., Siregar, R., Silitonga, H., & Pulungan, K. (2020). Dampak Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(1), 87-95.
- Simanullang, F., & Simanullang, S. (2022a). Pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 668–683. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.507>
- Sinambela, E., Hani, S. and Irfan, I., 2023, February. Perceptions of Small and Medium Enterprises Actors on the Application of Islamic Management in Managing Business. In *Proceeding Medan International Conference on Economic and Business* (Vol. 1, pp. 2201-2211).
- Sudaryana, Dwi (2013). “Pengaruh Penganggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemda Melalui Sistem Informasi Keuangan Daerah (Studi Kasus : Pemda Kab Kudus)” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12. No. (2013): h. 1.15
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, P. D. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. In Dr. Ir. Sutopo. S.Pd. MT (Ed.), Penerbit CV. Alfabeta: Bandung (edisi ke-). Sulfianty, & Muslimin, K. (2022). Pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 7–12. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Sulfianty, S., & Muslimin, K. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 7-12
- Suprihati, S., Jannah, N. fatimah, & Subarkah, J. (2023). Analisa pengaruh partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhdap kinerja manajerial pada sekolah di Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23(02), 1–9. <http://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jap> Jurnal
- Suryani, F., & Pujiono, P. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 4(1), 167–181. <https://doi.org/10.31539/costing.v4i1.1516>

- 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.
- Trisnanda, N., 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.
- Unanda, Rima. 2019. *Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Indosurya Inti Finance Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.

LAMPIRAN



Nilai Loading Factors

Outer loadings - Matrix				
	Akuntansi Pertanggungjawaban	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	Akuntansi Pertanggungjawaban x Komitmen Organisasi
X1.1	0.948			
X1.2	0.920			
X1.3	0.872			
X1.4	0.785			
X1.5	0.745			
X1.6	0.717			
X1.7	0.806			
X2.1			0.753	
X2.2			0.833	
X2.3			0.842	
X2.4			0.927	
X2.5			0.899	
X2.6			0.904	
Y1		0.874		
Y2		0.834		
Y3		0.841		
Y4		0.836		
Y5		0.901		
Y6		0.906		
Y7		0.912		
Akuntansi Pertanggungjawaban x Komitmen Organisasi				1.000

Nilai Construct Reliability and Validity

Construct reliability and validity - Overview					
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
Akuntansi Pertanggungjawaban	0.924	0.938	0.939	0.691	
Kinerja Manajerial	0.948	0.950	0.957	0.761	
Komitmen Organisasi	0.930	0.937	0.945	0.743	

Validitas Diskriminan kriteria *fornell-larcker*

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix				
	Akuntansi Pertanggungjawaban	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	Akuntansi Pertanggungj
Akuntansi Pertanggungjawaban				
Kinerja Manajerial	1.019			
Komitmen Organisasi	1.038	1.041		
Akuntansi Pertanggungjawaban x Komitmen Organisasi	0.557	0.720	0.687	

R square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Manajerial	0.978	0.975

Pengaruh langsung

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Akuntansi Pertanggungjawaban -> Kinerja Manajerial	0.405	0.380	0.173	2.347	0.019
Komitmen Organisasi -> Kinerja Manajerial	0.503	0.549	0.182	2.763	0.006
Akuntansi Pertanggungjawaban x Komitmen Organisasi -> Kinerja Manajerial	-0.053	-0.029	0.049	1.087	0.277

Lampiran Kuesioner

Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	4	4	4	5	4	4
2	4	3	4	5	4	3
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5
6	5	5	4	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	4	4	3
9	4	4	4	5	4	4
10	3	3	4	4	3	3
11	4	4	5	5	4	4
12	4	5	4	4	4	5
13	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4
15	4	3	4	5	4	3
16	3	4	4	3	3	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5
27	3	4	4	5	3	4
28	5	5	5	5	5	5
29	4	5	5	3	4	5
30	5	5	4	5	5	5
31	1	1	1	1	4	4
32	4	5	4	5	4	5
33	5	5	5	5	5	5

Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	4	5	5	4	4	4
2	5	5	5	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4
6	5	4	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5
8	4	4	2	4	3	4
9	5	5	4	4	4	4
10	3	4	4	3	3	4
11	4	5	4	4	4	5
12	5	4	5	4	5	4
13	3	3	3	3	3	3
14	5	4	2	4	4	4
15	4	5	4	4	3	4
16	3	3	4	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5
27	4	5	4	3	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	5	3	5	4	5	5
30	4	5	5	5	5	4
31	3	1	1	1	1	1
32	4	5	5	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5

Variabel Kinerja Manajerial

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	4	5	5	4	4	4	4
2	3	5	5	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	4
6	4	4	4	4	5	5	4
7	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	2	4	4	3	4
9	4	5	4	4	4	4	4
10	3	4	4	5	3	3	4
11	4	5	4	4	4	4	5
12	5	4	5	4	4	5	4
13	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	2	4	4	4	4
15	5	5	4	4	4	3	4
16	4	3	4	4	3	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	5	4	5	5	5	4
21	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4
23	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	4	5	3	4	4
28	4	5	5	5	5	5	5
29	5	3	5	5	4	5	5
30	5	5	5	4	5	5	4
31	1	1	1	2	1	1	1
32	5	5	5	4	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/18/07/2023

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 18/07/2023

Dengan hormat.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Meliasta Octria Lubis
NPM : 2005170089
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini.

Identifikasi Masalah : 1. Untuk mengetahui pengaruh aliran biaya yang menjadi faktor-faktor perusahaan manufaktur di Indonesia. 2. Untuk melihat peran sistem informasi akuntansi bagi manajemen dalam pengambilan keputusan pada pt taspen cabang medan 3. Untuk melihat peranan kualitas akuntansi manajemen atas fungsi pemasaran pada pt taspen cabang medan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Aliran Biaya yang menjadi faktor-faktor perusahaan manufaktur di Indonesia
2. Peranan Sistem Informasi Akuntansi Bagi Manajemen Dalam Pengambilan Keputusan
3. Peranan Kualitas Akuntansi Manajemen Atas Fungsi Pemasaran

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Taspen(Persero) cabang Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Meliasta Octria Lubis)



PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

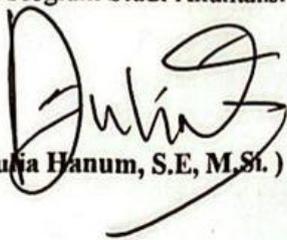
Nomor Agenda: /JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/18/07/2023

Nama Mahasiswa : Meliasta Octria Lubis
 NPM : 2005170089
 Program Studi : Akuntansi
 Konsentrasi : Akuntansi Manajemen
 Tanggal Pengajuan Judul : 18/07/2023
 Nama Dosen pembimbing*) : Irfan, SE., MM., Ph.D (04 September 2023)

Judul Disetujui**)

Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban
 Dan Komite Organisasi Terhadap Kinerja
 Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV
 Regional 1 Sumatera Utara

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Akuntansi


 (Dr. Zulfa Hanum, S.E, M.St.)

Medan, 03 Oktober 2023

Dosen Pembimbing


 (Irfan, SE., MM., Ph.D.)

Keterangan:

- *) Disisi oleh Pimpinan Program Studi
 - ***) Disisi oleh Dosen Pembimbing
- setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen Pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload pengesahan Judul Skripsi"



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 13 Desember

2023



Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : M E L I A S T A O C T R I A L U B I S

NPM : 2 0 0 5 1 7 0 0 8 9

Tempat/Tgl Lahir : A R G A M A K M U P 2 9 O K T O B E R

Program Studi : Akuntansi

Alamat Mahasiswa : G A N G A M A T L A M A N O . 1 9

Tempat Penelitian: P T . P E R K E B U N A N N U S A N T A R A

Alamat Penelitian : J A L A N S E I B A T A N G H A P I

N O . 2 S I M P A N G T A N J U N G

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(Riva Umar Harefa)

(MELIASTA OCTRIA LUBIS)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 73/TGS/II.3-AU/UMSU-05/F/2024

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Akuntansi
Pada Tanggal : 03 Oktober 2023

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Meliasta Octria Lubis
N P M : 2005170089
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Akuntansi
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

Dosen Pembimbing : Irfan, S.E., M.M., Ph.D

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah pelaksanaan Seminar Proposal ditandai dengan Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL "** bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **10 Januari 2025**
4. Revisi Judul

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 28 Jumadil Akhir 1445 H
10 Januari 2024 M


Dekan
Dr. H. Januri, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502



Tembusan :

1. Peringgal

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
http://feb.umsu.ac.id feb@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nomor : 73/II.3-AU/UMSU-05/F/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 28 Jumadil Akhir 1445 H
10 Januari 2024 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara
Jln. Sei Batang Hari No. 2 Medan
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di Perusahaan / Instansi yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Meliasta Octria Lubis
Npm : 2005170089
Program Studi : Akuntansi
Semester : VII (Tujuh)
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I SUMUT

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Dr. H. Jamun, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502



Tembusan :
1. Pertinggal



1SKH/XI 98 //2024

Medan, 16 Januari 2024

Izin Riset

Kepada Yth :

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jl. Mukhtar Basri No. 3

di -

Medan

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 73/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 10 Januari 2024 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa Izin Riset Pendahuluan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I **Bagian Akuntansi dan Keuangan (1AKN)** pada tanggal **18 Januari s/d 19 Februari 2024** pada prinsipnya dapat disetujui. Adapun peneliti tersebut sebagai berikut :

No	Nama	Prodi	Judul
1	Meliasta Octria Lubis 2005170082	Akuntansi	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumut

Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I antara lain :

1. Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - ✓ Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - ✓ Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
3. Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset (Skripsi) dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I cq Bagian Sekretariat dan Hukum.
4. Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.
5. Tetap Melaksanakan Protokol Kesehatan .

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset, diminta bantuan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Sekretariat dan Hukum.

Demikian disampaikan, agar maklum.



Christian Orchard Tharonon
Kepala Bagian Sekretariat & Hukum

ybs
PKL & Riset

AK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

Office: Gedung Agro Plaza Lt. 8
Rasuna Said Kav X2 No.1
+62 21 31119000
ptnusunantara4@ptpn4.co.id

Regional I - Medan
Jl. Sei Batanghari No. 2, Medan, 20122
Telp: +62 8452244
Email: cs@ptpn3@com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

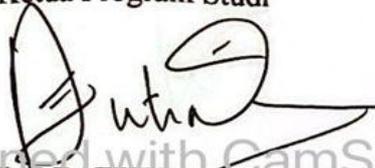
BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : MELIASTA OCTRIA LUBIS
 NPM : 2005170089
 Dosen Pembimbing : IRFAN, SE, M.M., Ph.D
 Program Studi : AKUNTANSI
 Konsentrasi : AKUNTANSI MANAJEMEN
 Judul Penelitian : PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI
 PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMITMEN
 ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
 PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL 1
 SUMUT

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	latar belakang masalah, identifikasi & rumusan masalah		*
BAB 2	Teori, kerangka konseptual		*
BAB 3	Metode penelitian		*
Daftar Pustaka	Menekesey		*
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Lampiran Angket		*
Persetujuan Seminar Proposal	Seminar Proponen		*

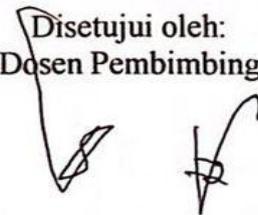
Medan, Desember 2023

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



OC. PROF. DR. ZULIA HANUM, S.E., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(IRFAN, SE, M.M., Ph.D)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROGRAM STUDI AKUNTANSI

Pada hari ini *Jumat, 02 Februari 2024* telah diselenggarakan seminar Program Studi Akuntansi menerangkan bahwa :

Nama : *Meliasta Octria Lubis*
 NPM. : *2005170089*
 Tempat / Tgl.Lahir : *Arga Makmur, 29 Oktober 2002*
 Alamat Rumah : *Gang. Amat Lama no. 19 Gaharu Medan*
 Judul Proposal : *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I SUMUT*

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>
<i>Bab I</i>	<i>Daftar belakang masalah diperbaiki</i>
<i>Bab I</i>	<i>kerangka konseptual</i>
<i>Bab III</i>	<i>tabel operasional variabel populasi & sampel, skala</i>
<i>Lainnya</i>	<i>systematis penulisan</i>
<i>Kesimpulan</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, 02 Februari 2024

TIM SEMINAR

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulia Hanum, SE., M.Si

Sekretaris

Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

Pembimbing

Irfan, S.E., M.M., Ph.D

Pembanding

Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Akuntansi yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 02 Februari 2024* menerangkan bahwa:

Nama : Meliasta Octria Lubis
NPM : 2005170089
Tempat / Tgl.Lahir : Arga Makmur, 29 Oktober 2002
Alamat Rumah : Gang. Amat Lama no. 19 Gaharu Medan
Judul Proposal : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional 1 SUMUT

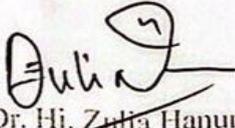
Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Sekripsi dengan pembimbing : *Irfan, S.E., M.M., Ph.D*

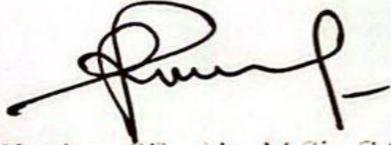
Medan, 02 Februari 2024

TIM SEMINAR

Ketua

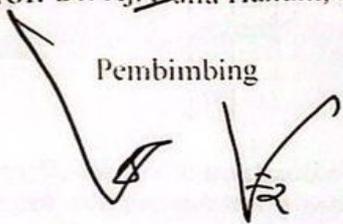
Sekretaris

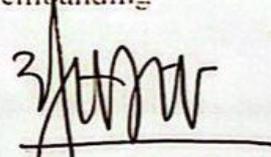

Assoc. Prof. Dr. Hj. Zulfia Hanum, SE., M.Si


Riva Ubar Harahap, SE., Ak., M.Si., CA., CPA

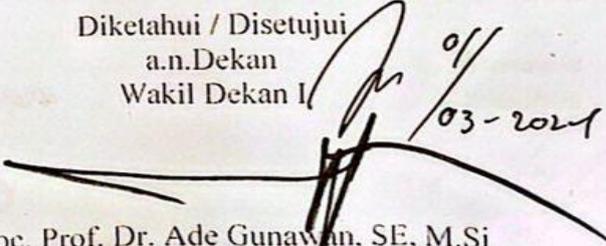
Pembimbing

Pembanding


Irfan, S.E., M.M., Ph.D


Dr. Eka Nurmala Sari, S.E., M.Si., Ak., CA

Diketahui / Disetujui
a.n.Dekan
Wakil Dekan I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si
NIDN : 0105087601



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1123/IL3-AU/UMSU-05/F/2024
Lamp. : -
Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 23 Syawal 1445 H
02 Mei 2024 M

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara
Jln. Sei Batang Hari No. 2 Medan
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa/i kami akan menyelesaikan studinya, mohon kesediaan bapak/ibu untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di perusahaan/instansi yang bapak/ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan surat keterangan telah selesai riset dari perusahaan yang bapak/ibu pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian program studi Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Meliasta Octria Lubis
N P M : 2005170089
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Tembusan :
1. Pertinggal

Dekan

Dr. H. Januri., SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502





Medan, 06 Mei 2024

Nomor : ISKH/eX/176/V/2024
Lampiran : -
Hal : Selesai Riset

Kepada Yth:
Dekan FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukti Basri No. 3
di - Medan

Menghunjuk Surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1123/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 02 Mei 2024 perihal Selesai Riset , dengan ini kami sampaikan bahwa:

No	Nama	NPM	Prodi	Judul
1	Melasta Octria Luis	2005170089	Akuntansi	Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Sumatera Utara

elah selesai melaksanakan Riset di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Bagian Akuntansi & Keuangan (IAKN) .

Demikian disampaikan agar maklum.

PTPN IV REGIONAL I

Bagian Sekretariat dan Hukum

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik oleh:



Christian Orchard Tharanon

NIK : 3000254

Jabatan : Kepala Bagian Sekretariat dan Hukum

Email : christianorchard@ptpn4.co.id



Tembusan :
- Arsip



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Meliasta Octria Lubis
NPM : 2005170089
Tempat dan Tanggal Lahir : Arga Makmur, 29 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 3 dari 3 bersaudara
Alamat : Gang. Amat Lama No. 19, Gaharu, Medan Timur
No. Telephone : 085211327793
Email : meliastaoctria29@gmail.com

2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Al- Ashri Lubis, S.sos
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : Murni Tarigan
Pekerjaan : PNS
Alamat : Jl. Karya I, Kel. Panyabungan II, Kec. Panyabungan,
Mandailing Natal
No. Telephone : 081397094976
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : SDs Islam Terpadu Adnani Panyabungan
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 2 Panyabungan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Panyabungan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara