

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJEMEN PADA PT.ABLE COMODITIES
INDONESIA MEDAN BELAWAN**

SKRIPSI

OLEH :

**INTAN NOVITA SARI HUTASOIT
NPM : 178330311**



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 19/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJEMEN PADA PT.ABEL COMMODITIES
INDONESIA MEDAN BELAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**INTAN NOVITA SARI HUTASOIT
NPM : 17 833 0311**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 19/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)19/12/22

Lembar Pengesahaan

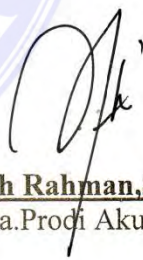
Judul Skripsi : Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia Medan Belawan
Nama : Intan Novita Sari br Hutasoit
NPM : 178330311
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Drs. Ali Usman Siregar, M.Si)
Pembimbing I

Mengetahui


(Ahmad Rafiq, BBA(Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak)
Ka.Prodi Akuntansi

Tanggal Lulus : 26 September 2022

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian- bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 16 Oktober 2022



INTAN NOVITA SARI HUTASOIT
NPM. 17.833.0311

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Intan Novita Sari Hutasoit

NPM : 17 833 0311

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 26 Oktober 2022

Yang menyatakan,



INTAN NOVITA SARI HUTASOIT
NPM. 17.833.0311

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of responsibility accounting and organizational commitment on management performance. This research uses associative research type. The sample used in this research is all managers at PT. Abel Commodities Indonesia with a sample of 35 people. The sampling technique used is the saturated technique (census), so that a sample of 35 people, because the population is small, the entire population is sampled in this study. The type of data used is quantitative data with primary data. The data collection technique is using a questionnaire (questionnaire) at the head of the division, and the head of affairs in 4 divisions, namely the marketing division, supervision division, engineering division, and accounting division. The data used are data quality test, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The results show that responsibility accounting has a positive and significant effect on management performance at PT. Abel Commodities Indonesia, organizational commitment has a positive and significant effect on management performance at PT. Abel Commodities Indonesia, and accountability accounting and organizational commitment have a simultaneous positive effect on management performance at PT. .Abel Commodities Indonesia.

Keywords: responsibility accounting, organizational commitment, management performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan didalam penelitian ini adalah seluruh manejer pada PT.Abel Commodities Indonesia dengan sampel 35 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *jenuh(sensus)*, sehingga diperoleh sampel dengan jumlah 35 orang, karna jumlah populasi sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dengan sumber data adalah data primer. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) pada kepala bagian, dan kepala urusan pada 4 divisi yaitu divisi pemasaran, divisi pengawasan, divisi teknik, divisi akuntansi. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada PT.Abel commodities Indonesia, dan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia.

Kata kunci : Akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, kinerja manajemen

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Cinta Damai, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 01 November 1997 dari ayah Sabar Hutasoit dan Ibu Berta br.Malau. Penulis adalah anak ke-3 (tiga) dari 5 (lima) bersaudara. Pada tahun 2015 penulis lulus di SMK Negeri 7 Medan dan melanjutkan pendidikan sarjana (S1) pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area pada tahun 2017.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada PT.Abel Commodities Indonesia”**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1 pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Teristimewa dan terutama peneliti sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orangtua penulis Bapak S.Hutasoit dan Mama B.Br Malau yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus.

Peneliti menyadari bahwa banyak penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-sebesarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiqi, BBA(Hons)MMgt, Ph.D, CIMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE.M.Acc, Ak selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Fauziah Rahman, S.Pd, M.Ak selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Ali Usman M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan kepercayaan, dorongan, saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Ibu Dra. Hj. Retnawati Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Bapak M.Habibie, SE, M, Ak selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

8. Ibu Warsani,SE,M,Ak selaku Dosen panitia sidang meja hijau yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
9. Seluruh Bapak/Ibu pegawai Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. Kepada seluruh staff dan karyawan PT.Abel Commodities Indonesia yang telah memberikan peneliti izin untuk penelitian atau riset.
11. Sahabat yang saya kasihi Junita,Fauji,Anggi,Saeful serta Joshua teman seperjuangan yang telah memberikan support sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
12. Seluruh pihak – pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Terima kasih buat doa dan motivasinya. Semoga Tuhan selalu melimpah berkatnya secara terus menerus kepada kita semua.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan pengetahuan, maka dengan kerendahan hati dan dengan tangan terbuka peneliti menerima saran dan kritik yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat dan wawasan bagi setiap pembacanya. Terimakasih.

Medan, Oktober 2022
Peneliti,

Intan Novita Sari Hutasoit
NPM. 17.833.0311

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I : PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Manajemen.....	6
2.1.1. Defenisi Kinerja	6
2.1.2. Pengertian Kinerja Manajemen	7
2.1.3. Tujuan Kinerja Manajemen	7
2.1.4. Pengukuran Kinerja Manajemen	8
2.1.5. Indikator Kinerja Manajemen	9
2.2. Akuntansi Pertanggungjawaban	10
2.2.1. Defenisi Akuntansi Pertanggungjawaban	10
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban.....	11
2.2.3. Jenis – jenis Pusat Pertanggungjawaban	12
2.2.4. Indikator Akuntansi Pertanggungjawaban	13
2.3. Komitmen Organisasi	14
2.3.1. Defenisi Komitmen Organisasi	14
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	15
2.3.3. Prinsip Komitmen Organisasi	16
2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi	16
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Konseptual.....	18
2.6. Hipotesis Penelitian	19

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.1.1. Jenis Penelitian	22
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	22
3.1.3. Waktu Penelitian	22
3.2. Populasi dan Sampel.....	23
3.2.1. Populasi.....	23
3.2.2. Sampel	24
3.3. Defenisi Operasional.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	27

3.4.1. Jenis Data	27
3.4.2. Sumber Data	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.6. Teknik Analisis Data	28
3.6.1. Uji Statistik Deskriptif	28
3.6.2. Uji Kualitas Data	28
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.4. Uji Regresi	31
3.6.5. Uji Hipotesis	32
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	34
4.1. Hasil Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Struktur Organisasi.....	35
4.1.3. Identitas Responden	37
4.1.4. Uji Kualitas Data	40
4.1.5. Jawaban Responden	43
4.1.6. Uji Asumsi Klasik	51
4.1.7. Uji Statistik Deskriptif.....	55
4.1.8. Uji Regresi.....	57
4.1.9. Uji Hipotesis.....	58
4.2 Pembahasan	63
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
DAFTAR LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Jadwal Rencana Penelitian.....	23
Tabel 3.2	Jumlah Sampel Pada Masing-Masing Divisi	24
Tabel 3.3	Defenisi Operasional.....	26
Tabel 4.1	Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	38
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kusioner	40
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.7	Jawaban Responden Terhadap Variabel X1.....	43
Tabel 4.8	Jawaban Respoden Terhadap Variabel X2	47
Tabel 4.9	Jawaban Respoden Terhadap Variabel Y	49
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogrov-Smirnov Test.....	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	54
Tabel 4.12	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Simultan (Uji Statistik f)	62
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_square).....	63

DAFTAR GAMBAR

Halaman

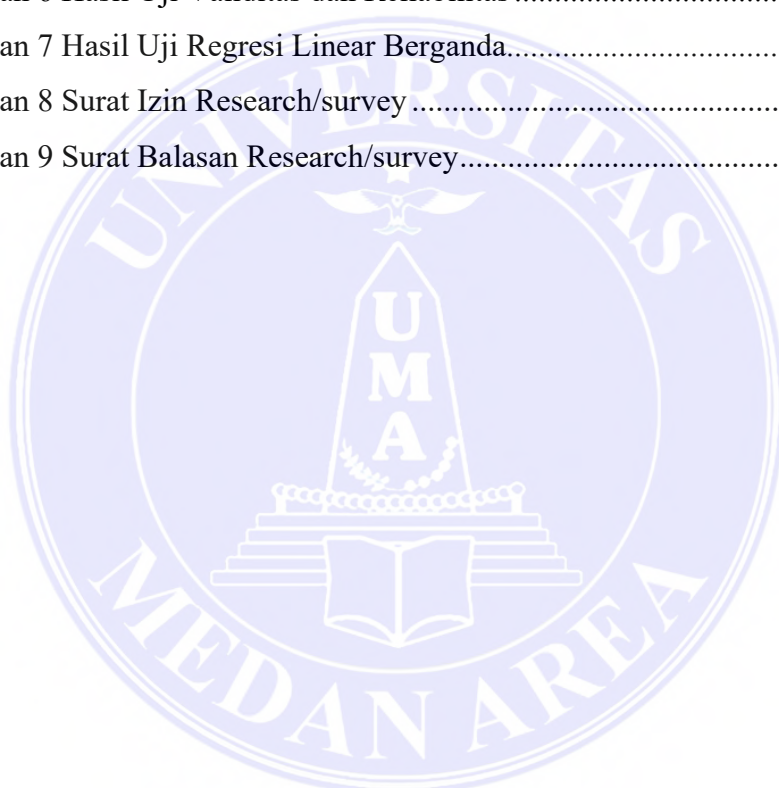
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	52
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	52
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 2 Data Karakteristik Responden	81
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden	82
Lampiran 4 Tabel R	86
Lampiran 5 Tabel T.....	87
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	88
Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	100
Lampiran 8 Surat Izin Research/survey	102
Lampiran 9 Surat Balasan Research/survey.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kelangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menjalankan rencana dan tujuan perusahaan. Setiap manajer mampu mendorong perusahaan berbenah diri dengan meningkatkan kinerja manajemen dalam mengelola kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila otoritas kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan manajer puncak sesuai dengan struktur organisasi. Oleh karena perusahaan yang mengacu pada struktur organisasi yang bersifat desentralisasi maka diperlukannya akuntansi pertanggungjawaban.

Menurut Baldrik Siregar,dkk (2018:172) akuntansi pertanggungjawaban adalah 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. Akuntansi pertanggungjawaban memiliki hubungan yang erat dengan kinerja manajemen dari sisi kejelasan, pengawasan, keandalan dan tanggungjawab dari keputusan yang dibuat oleh kepala bidang (Arfan Ikhsan 2010: 216). Atkinson (2007 : 6) menyatakan akuntansi manajemen memberi informasi keputusan internal yang dibuat oleh karyawan dan manajer, bertujuan memberikan *feedback* dan kendali atas kinerja operasi. Supaya kinerja manajemen berlangsung dengan baik maka diperlukannya pusat pertanggung jawaban dalam organisasi usaha dimana dikatakan akuntansi pertanggungjawaban.

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. Wahyudi (2015) mengatakan, akuntansi pertanggungjawaban dapat diandalkan seorang pimpinan perusahaan untuk bisa mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan sehingga tercapainya tujuan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajemen adalah komitmen organisasi. Menurut Wibowo (2014:57) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Hamid Sanusi (2014:110) mengatakan bahwa pekerjaan yang memiliki harapan yang baik untuk meraih penghasilan yang lebih tinggi akan lebih termotivasi, berkomitmen serta loyal terhadap mereka sehingga akan berdampak pada prestasi kerja atau kinerja yang lebih tinggi.

Fenomena yang terjadi di PT. Abel commodities Indonesia bahwa adanya penyalahgunaan dana sejumlah anggaran dalam produksi pembuatan minyak diperusahaan swasta ini. Dimana terdapat beberapa oknum didalam perusahaan itu sendiri. Kurangnya kualitas perolehan produksi minyak yang tidak mencapai standart produksinya. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kinerja manajer dalam mengevaluasi dan pengawasan kurang berjalan efektif yang akan berdampak pada penyimpangan anggaran dan realisasi dimasa mendatang. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh dari bagian pelaporan mengenai peran manajemen dalam mengelola perusahaan. Dimana terdapat permasalahan yang

terjadi yaitu adanya penyimpangan antara anggaran dengan realisasi pada pusat pertanggungjawaban melalui pusat biaya, pusat pendapatan, pusat laba dan pusat investasi. Hal ini terlihat dalam tindakan manajemen, biaya yang telah direncanakan tidak sesuai dengan realisasinya atau realisasi terlalu besar dari rencana. Oleh karena itu akuntansi pertanggungjawaban perlu dimaksimalkan karena dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban akan menekankan pada hubungan antara fungsi manajer yang bertanggungjawab terhadap perencanaan dan realisasinya sehingga target perusahaan dapat terpenuhi

Dari penjelasan dan fenomena diatas peneliti melihat bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan hal penting karena dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan dan membantu pihak manajemen dalam menyusun kebijakan perusahaan dimasa yang akan datang .kemudian mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya, sehingga kinerja manajemen yang dihasilkan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen pada PT. Able Commodities Indonesia"**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada PT. Able Commodities Indonesia Medan-Belawan ?
2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajemen pada PT. Able Commodities Indonesia Medan-Belawan ?

3. Apakah akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajemen pada PT.Able Commodities Indonesia Medan-Belawan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggung jawaban terhadap kinerja manajemen pada PT.Able Commodities Indonesia Medan-Belawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen pada PT.Able Commodities Indonesia Medan-Belawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja manajemen pada PT.Able Commodities Indonesia Medan-Belawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, adapun diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. **Peneliti**, dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang baik bagi peneliti dan pentingnya akuntansi pertanggungjawaban dalam kelancaran sebuah perusahaan.
2. **Perusahaan**, memberi sumbangan pemikiran kepada pihak manajemen perusahaan sebagai bahan pemecahan masalah yang berkaitan dengan akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi dan kinerja manajemen sehingga diharapkan dapat berguna dimasa yang akan datang.

3. **Akademis**, penelitian dapat digunakan sebagai bahan pengembangan penelitian atau refrensi informasi bagi pihak akademis,terutama bagi yang ingin melakukan penelitian yang lebih lanjut megenai masalah ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Manajemen

2.1.1. Defenisi Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moeheriono 2009 : 60). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013 : 177) kinerja adalah hasil yang dicapai yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil ditunjukkan dengan bukti secara kongrit dan dapat diukur.

Menurut Rivai (2010:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau sangat penting dalam upaya perubahan untuk mencapai tujuannya.

Dari berbagai pengertian diatas, pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang

keluar. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan adalah suatu proses yang mengelolah input menjadi output (hasil kerja).

2.1.2. Pengertian Kinerja Manajemen

Menurut Henry Simamora (2012:121) bahwa kinerja manajemen adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Soetrisno (2010:29) Kinerja manajemen adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajemen antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, dan representasi.

Lubis dan Suzan (2015) mendefinisikan bahwa kinerja manajemen merupakan kegiatan yang penting dalam perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tingkat efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari definisi diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja manajemen adalah pelopran mengenai hasil kerja manajer yang telah disusun secara sistematis dan terencana yang digunakan untuk mewujudkan strategi organisasi. Apabila manajer mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, maka organisasi akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang dikehendaki (Yasmin, 2017)

2.1.3. Tujuan Kinerja Manajemen

Menurut Aini (2018 : 115) tujuan kinerja manajemen, yaitu :

1. Tujuan Evaluasi

Seorang manajer melakukan penilaian kinerja karyawan dari masa lalu karyawan tersebut dengan menggunakan rating deskriptif yang digunakan sebagai bentuk pertimbangan dalam pemberian promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan Pengembangan

Manajer menggunakan penilaian kinerja berdasarkan informasi yang valid dan akurat berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan yang digunakan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan kinerja tersebut dimasa yang akan datang.

2.1.4. Pengukuran Kinerja Manajemen

Adapun menurut Samryn (2012 : 266) pengertian pengukuran kinerja yaitu aktivitas manajemen yang bertujuan untuk mendorong implementasi strategi. Sistem pengukuran kinerja merupakan mekanisme yang meningkatkan kecenderungan organisasi untuk mengimplementasikan strateginya dengan sukses. Oleh karena itu, para manajer akan memilih ukuran yang terbaik sebagai representasi strategi dalam menjalankan aktivitasnya.

Penerapan sistem pengukuran kinerja, meliputi empat langkah utama yang meliputi penetapan strategi, menetapkan ukuran strategi,, pengintegrasian ukuran ke dalam sistem manajemen, dan review ukuran hasil pelaksanaannya. Oleh karena itu, ukuran kinerja sebaiknya memenuhi persyaratan umum, sebagai berikut:

1. Relevan dengan sasaran atau target-target perusahaan

2. Dapat dipengaruhi oleh tindakan para manajer
3. Objektivitasnya dapat dipertanggungjawabkan
4. Dapat dimengerti oleh para manajer
5. Dapat digunakan untuk menilai dan memberikan penghargaan kepada para manajer
6. Dapat digunakan secara regular dan berkelanjutan
7. Memerhatikan keseimbangan jangka panjang dan jangka pendek
8. Pengukuran kinerja selalu bertitik tolak pada tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

2.1.5. Indikator Kinerja Manajemen

Adapun menurut Lohman (2003 : 11) menyatakan bahwa :

Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk menyatakan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpatokan pada tujuan organisasi yang diwujudkan dalam bentuk tertentu, dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan bagian yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan. Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*).

Namun demikian meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja

secara langsung, demikian bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

2.2. Akuntansi Pertanggungjawaban

2.2.1. Defenisi Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Horgen dan Harrison (2007 : 423) menyatakan bahwa:

Akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem untuk mengevaluasi kinerja setiap pusat pertanggungjawaban dan para manajernya. Seperti yang telah kita ketahui, manajer menggunakan laporan kinerja untuk membandingkan rencana (anggaran) dengan tindakan (hasil aktual) bagi setiap pusat. Atasannya kemudian mengevaluasi seberapa baik setiap manajer:

1. Menggunakan sumberdaya yang dianggarkan untuk mencapai tujuan pusat Pertanggungjawaban.
2. Mengendalikan operasi dimana dia bertanggung jawab.

Sedangkan menurut Hansen, Mowen (2005 : 116) Akuntansi pertanggungjawaban yaitu proses yang mengukur berbagai hasil yang telah dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban dengan informasi yang dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka. Akuntansi pertanggungjawaban bukan hanya untuk mengetahui terjadinya penyimpangan biaya yang diperlihatkan dalam laporan kinerja manajer, tetapi yang terutama adalah sebagai manfaat dengan memberi informasi bagaimana berjalannya kegiatan yang menjadi tugas

manajer pusat pertanggungjawaban. Melalui informasi ini dapat memberikan motivasi bagi manajer untuk bekerja lebih efektif dan efisiensi serta dapat melakukan tindakan korektif yang diperlukan agar hasil yang diperoleh merupakan yang terbaik dengan tidak mengesampingkan tujuan perusahaan.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Hansen dan Mowen (2010:118) manfaat akuntansi pertanggungjawaban yaitu :

1. Untuk penyusunan anggaran.

Informasi akuntansi pertanggungjawaban berperan untuk memperjelas peran seorang manajer dalam proses penyusunan anggaran dan merinci pihak yang bertanggung jawab setiap divisi.

2. Sebagai penilaian kinerja manajer pusat pertanggungjawaban

Penilaian kinerja merupakan perilaku manusia dalam menjalankan wewenang yang diberikan oleh atasan kepadanya sebagai bentuk pertanggungjawaban dengan demikian memudahkan manajer dalam menilai kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka akuntansi pertanggungjawaban bermanfaat terhadap jalannya perusahaan, yaitu masing-masing tingkatan manajemen diharuskan menyusun anggarannya masing-masing kemudian melaksanakan dan melaporkannya. Hal ini dilakukan agar sistem akuntansi pertanggungjawaban dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan laporan ini akan diketahui apakah rencana yang ditetapkan telah dilaksanakan

dengan baik sehingga jika terjadi penyimpangan-penyimpangan akan dapat diselidiki untuk diketahui hal-hal yang menjadi penyebab dan siapa yang bertanggung jawab untuk memperbaikinya.

2.2.3. Jenis-jenis Pusat Pertanggungjawaban

Untuk meningkatkan efisiensi manajemen dan operasional secara struktural perusahaan dibagi menjadi unit-unit yang lebih kecil. Unit-unit ini sering disebut sebagai pusat pengambilan keputusan atau pusat pertanggung jawaban (*responsibility center*). Pusat pertanggungjawaban dapat didefinisikan sebagai suatu organisasi (sub unit) yang memiliki seorang manajer yang prestasinya dan kinerjanya diukur dengan wewenang dan tanggung jawab tertentu. Begitu juga Horgen dan Foster (2008 : 233) menyatakan bahwa Pusat pertanggungjawaban adalah bagian segmen atau subunit dari organisasinya yang manajemennya bertanggungjawab atas sekumpulan aktivitas tertentu. Dengan pusat pertanggungjawaban maka akan tercipta kondisi dimana rencana yang disusun oleh manajemen dapat terealisasi dan mampu mendorong setiap pelaku organisasi untuk bekerja dengan benar dan bertanggungjawab.

Sistem ini tidak hanya sekedar menghendaki bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya dengan biaya yang efisien, mengarahkan biaya sesuai dengan rencana akan tetapi sekaligus dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja setiap pusat pertanggungjawaban.

Horgen dan Harrison (2007 : 423) menyatakan ada empat jenis pusat pertanggungjawaban:

1. Dalam pusat biaya ,manajer hanya bertanggung jawab atas biaya (beban).Operasi manufaktur seperti lini produksi yg membuat tempat tidur anjing merupakan pusat biaya.Mandor lini mengendalikan biaya dengan memastikan bahwa karyawan bekerja secara efisien.Mandor tidak bertanggung jawab menghasilkan pendapatan karena dia tidak terlibat dalam penjualan produk.
2. Dalam Pusat Pendapatan,manajer terutama bertanggung jawab atas pendapatan.Pada bisnis Toko Sears dan restoran Mcdonald biaya sebagian besar ditetapkan menurut kebijakan perusahaan,oleh karena itu manajer terutama bertanggung jawab untuk menghasilkan pendapatan.
3. Dalam pusat Laba,manajer bertanggung jawab baik atas pendapatan maupun beban dan karena itu,laba.Manajer tingkat atas yang bertanggung jawab mengelola perusahaan akan bertanggung jawab baik untuk meningkatkan penjualan maupun mengendalikan biaya guna mencapai tujuan laba perusahaan.
4. Dalam pusat investasi ,manajer bertanggung jawab atas investasi,pendapatan dan biaya.Manajer pusat investasi bertanggung jawab untuk :
 1. Menghasilkan penjualan
 2. Mengendalikan beban
 3. Mengelola jumlah investasi yang diperlukan untuk menghasilkan target laba operasi

Manajemen Puncak sering mengevaluasi manajer pusat investasi berdasarkan pengembalian atas investasi ($\text{return on : investment} = \text{ROI}$). Manajer pusat investasi akan menerima evaluasi yang lebih baik jika pengembalian atas investasi aktual divisi melampaui pengembalian atas investasi yang dianggarkan.

2.2.4. Indikator Akuntansi Pertanggungjawaban

Untuk mengembangkan akuntansi pertanggungjawaban yang baik maka diperlukan indikator akuntansi yang saling berkaitan satu dengan yang lain.Menurut Horngren dan skikkat dan Gorge dalam Lesarti (2008 : 232) ada beberapa hal yang menjadi indikator untuk membentuk akuntansi pertanggungjawaban yaitu :

1. Struktur organisasi yang menetapkan secara jelas dan tegas keterangan bagaimana pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab untuk setiap unit dalam struktur organisasi.
2. Anggaran biaya disusun menurut pusat pertanggungjawaban.
3. Pengelompokan biaya sesuai dengan tidak atau dapat nya dikendalikan oleh manajer pusat pertanggungjawaban.
4. Adanya sistem akuntansi untuk mengkordinasikan kode rekening yang disesuaikan dengan tingkat manajemen dalam perusahaan.
5. Sistem pelaporan biaya kepada manajer yang bertanggungjawab.

Supaya pelaksanaan akuntansi pertanggungjawaban pada perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya menurut Arfan Ikhsan dan Muhammad Ishak (2015:151) sistem akuntansi pertanggungjawaban dirancang berlandaskan pada beberapa perilaku manusia seperti berikut:

1. Pengelolaan berdasarkan penyimpangan (*management by exception*) merupakan pengendalian operasi yang efektif memadai.
2. Pengelolaan berdasarkan tujuan (*management by objective*) akan menghasilkan biaya anggaran yang telah disetujui, biaya standar, sasaran organisasi dan rencana yang dapat dihasilkan.
3. Struktur pertanggungjawaban organisasi sesuai dengan hirarki organisasi.
4. Manajer dan bawahannya bersedia untuk menerima tanggungjawab yang diberikan kepada mereka melalui hirarki organisasi.
5. Sistem akuntansi pertanggungjawaban mendorong kerjasama bukan kompetensi.

2.3. Komitmen Organisasi

2.3.1. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2014:57) mengemukakan komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational*

commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasi.

Menurut Sri Langgeng Ratnasari (2019:154) komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan dari 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.

Ada tiga komponen model dari komitmen organisasi, Meyer dan Allens dalam (Sopiah, 2008), yaitu :

1. *Affective commitment*
Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terkait dengan organisasi berdasarkan seberapa nyaman perasaannya dalam organisasi tersebut.
2. *Continuance commitment*
Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada keterkaitan dalam hubungan dengan anggota-anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, sosial, dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. pekerjaan yang menjanjikan.
3. *Normative commitment*
Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sri Langgeng Ratnasari (2019 : 85) 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.
Dukungan organisasi : misalnya persepsi pegawai terhadap organisasi dalam memberi dorongan, dan persepsi pegawai terhadap penghargaan.

2.3.3. Prinsip Komitmen Organisasi

Adapun menurut Sri Langgeng Ratnasar (2019 : 155) komitmen organisasi yaitu konsep manajemen yang menempatkan sumber daya manusia sebagai figure sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasi, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari sumber daya manusia.

Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

1. Memelihara atau meningkatkan harga diri, artinya pimpinan harus pintar menjaga agar harga diri pegawai tidak rusak.
2. Memberikan tanggapan dengan empati.
3. Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan, artinya pegawai selain butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
4. Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
5. Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

2.3.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sri Langgeng Ratnasari (2019:171) salah satu pengukuran komitmen organisasi yang terkenal adalah Organizational Commitment Questionnaire (OQC) yang disusun oleh Porter dan Smith pada tahun 1970, yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen Efektif (Affective Commitment)
2. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)
3. Komitmen Normatif (Normative Commitment)

4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Eka Sugiarti (2017)	Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Koperasi di Kabupaten Ponorogo	penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dan Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.
2	Mona Safia (2018)	Pengaruh Penerapan Akuntansi pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Perkebunan Nusantara	Kesimpulan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel akuntansi pertanggungjawaban adalah besar.
3	Fatiya kamila Hanoum (2019)	Pengaruh Penerapan Akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada PT.Telkom, Tbk Medan	Penerapan akuntansi pertanggungjawaban sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, dengan diterimanya pengujian hipotesis pada PT.Telkom tersebut yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

4	Wiwik Pratiwi Andari <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Akuntansi pertanggungjawabana, komitmen organisasi, partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial	Akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi, partisipasi anggaran berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja manajerial. hal tersebut memberikan peningkatan terhadap kinerja manajerial.
5	Kadek Novita Cahayani <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Penerapan Akuntansi pertanggungjawabana, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial	Akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, dan meningkatkan semangat kinerja.
6	Ni made Ria Surmiani <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Akuntansi pertanggungjawabana, kompetensi sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja hotel berbintang	Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban serta kompetensi SDM dengan komitmen organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja manajer hotel yang memberikan indikator peningkatan pada setiap bidang kegiatan hotel.

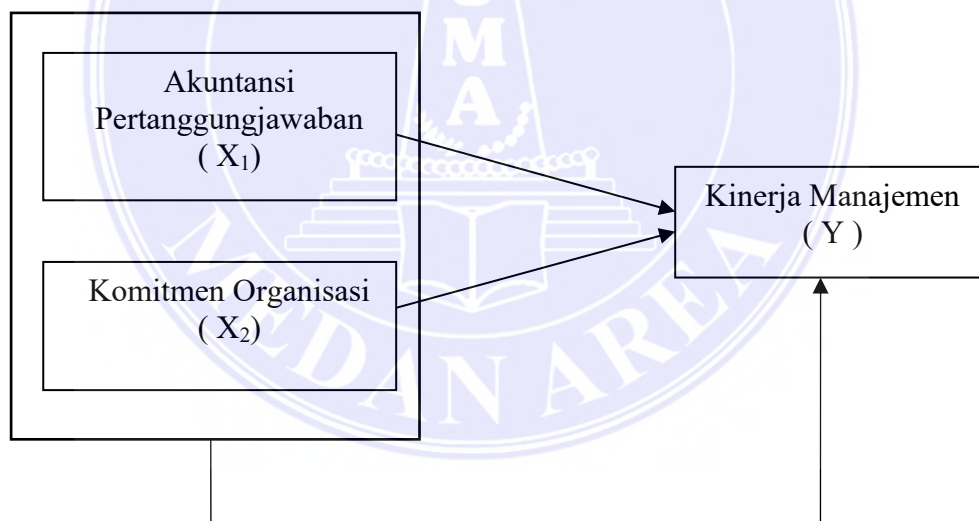
Sumber : Data Diolah , 2022

5. Kerangka Konseptual

Rudianto (2013 : 176) mengungkapkan akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat tanggungjawab pada keseluruhan organisasi, dan mencerminkan rencana serta tindakan setiap pusat tanggung jawab itu dengan menetapkan penghasilan dan biaya tertentu bagi pusat yang memiliki tanggungjawab bersangkutan. Begitupula dengan adanya kerja sama yang membangun setiap pusat pertanggungjawaban atau komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya menjadi tetap anggota (Robbins & Judge, 2015 : 45). Pada dasarnya pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen setiap perusahaan memberikan sebuah peningkatan yang membantu perkembangan pencapaian keuntungan sebagai pemenuhan kelangsungan perusahaan agar berjalan dengan

baik. Dalam pencapaian tersebut dibutuhkan seorang manajer yang mampu memahami situasi dan kondisi perusahaan, yang mana manajer membuat sebuah keputusan yang telah direncanakan bersama organisasinya dengan komitmen organisasi dalam hal untuk menghasilkan laba dalam persaingan antar perusahaan yang memiliki kesamaan. Dengan demikian manajer memerlukan informasi akuntansi pertanggungjawaban untuk pengukuran nilai kinerja atas aktivitas karyawan atau organisasi, dengan begitu manajer dapat mengetahui proses berjalannya perusahaan.

Menurut Juliansyah Noor (2011 : 76) kerangka konseptual merupakan sebuah teori yang berhubungan antara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan peneliti untuk kerangka konseptual yang dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual
Sumber : Data Diolah, 2022

6. Hipotesis Penelitian

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

dibutuhkan oleh para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka. Setiap manajer harus bertanggungjawab atas kegiatan yang terjadi dalam pusat pertanggungjawaban yang dipimpin dan secara periodik manajer tersebut akan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya kepada pimpinan perusahaan (Sriwidodo, 2010).

Maulida (2019) menyimpulkan hasil penelitiannya yaitu penerapan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Daroy Aceh Besar. Penelitian Lubis Dan Suzan (2016) menyatakan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di PT. Perkebunan Sumatera Utara.

Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto (2013 : 112) merupakan suatu pernyataan sementara yang penting kedudukannya dalam penelitian. Oleh karena itu maka penelitian dituntut untuk dapat merumuskan hipotesis ini dengan jelas. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk akuntansi pertanggungjawaban pada kinerja manajemen adalah sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajemen pada PT. Abel commodities Indonesia

Menurut Wibowo (2014:57) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah pekerja mengenal atau mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dan tujuannya dan mengharapkan tetap menjadi anggota. Widyawati dan Ratna Sari (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial di kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Bali.

Penelitian Tanjung (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada BUMN PTPN V

Pekanbaru. Tingginya kinerja yang dihasilkan oleh seorang manajer berasal dari tingginya sebuah komitmen dari perseorangan kepada tugas yang diberikan. Berdasarkan Uraian diatas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk pengaruh komitmen organisasi pada kinerja manajemen adalah sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen pada PT. Abel Commodities Indonesia

Penelitian lain yang dilakukan oleh Prima (2014), Safita Mona (2018) dan Cahyani & Damayanthi (2019) memperkuat penelitian Lubis & Suzan (2016) yang menemukan hasil bahwa diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban berdampak positif pada kinerja manajerial.

Dewi (2014) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian lain yang dilakukan oleh Cahyani & Damayanthi (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, Sehingga akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi membuat seorang manajer dapat mengadakan evaluasi hasil kerja suatu pusat pertanggungjawaban dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat ia bekerja dengan loyal dan bertanggungjawab atas segala wewenang yang diberikan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang dapat dibuat untuk pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen adalah sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja manajemen pada PT. Able Commodities Indonesia.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis,Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1.Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif untuk mengukur bagaimana keterkaitan antar variabel satu dengan variabel yang lain. Menurut Sugiyono (2013 : 11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antar dua variabel atau lebih. Peneliti menggunakan Penelitian asosiatif ini untuk mengetahui Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen pada PT. Abel Commodities Indonesia.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini yaitu PT. Able Commodities Indonesia, perusahaan yang memproduksi minyak dan beralamat di Jl. Sei Mati Medan Labuhan (Belawan).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai pada bulan November 2021 sampai Desember 2021. Pada tabel 3.1 berikut akan dijelaskan target peneliti.

Tabel 3.1
Jadwal Rencana Peneliti

Tahapan Penelitian	Jan-Feb 21	Mar-Apr 21	Mei-Jun 21	Jun-Jul 21	Agust-Sept 21	Okt-Nov 21	Des-21	Jan-Febr 22	Mrt-Apr 22	Mei-Jun 22	Jul 22	Agst 22
Pengajuan Judul												
Pencarian Data dan Penyusunan Proposal												
Penyerahan dan Bimbingan Proposal												
Seminar Proposal												
Pengambilan dan Pengolahan Data												
Analisis Data												
Bimbingan Skripsi												
Seminar Hasil												
Bimbingan Skripsi												
Sidang Meja Hijau												

sumber : Data Diolah, 2022

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Grahita Chandrarin (2018 : 125) Populasi yaitu kumpulan dari elemen-elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Dimana dalam elemen populasi ini menggunakan subyek (anggota sample) yang digunakan sebagai sumber penelitian untuk menghasilkan kesimpulan. Populasi dalam peneliti ini adalah seluruh manajer pada kantor PT. Abel Commodities Indonesia yang berjumlah 35 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Arikunto (2016 : 131) sampel adalah contoh,yaitu sebagian atau seluruh individu yang menjadi objek penelitian.jadi sampel adalah elemen-elemen yang diambil dari populasi.Oleh karena itu teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling Jenuh (*sensus*) yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2012 : 96).Sampel dalam penelitian ini adalah kepala bagian,kepala sub bagian,dan kepala urusan pada 4 (empat) divisi/bagian yaitu: divisi pemasaran, divisi pengawasan, divisi teknik, divisi akuntansi, yang berperan langsung dalam proses penyusunan anggaran untuk pusat pertanggungjawaban.Maka diperoleh sampel dengan jumlah 35 orang, karena jumlah populasi sedikit maka seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini.Berikut adalah jumlah sampel yang diambil dari masing-masing devisi:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Pada Masing-Masing Divisi

No	Divisi/Bagian	Jabatan
	Bagian Pemasaran	
1	Dewi irmana .SE	Kepala Bagian
2	Syahrial Hasibuan, SE	Ka.Sub Bagian sales corporate A
3	Insyirah, A.Md, Hj	Ka.Sub Bagian sales corporate B
4	Jhon Pieter Sitanggang,S.Si	Ka.Sub Bagian Sales B2G
5	Paskaria Aritonang	Ka.Sub Bagian Sales Dealer
6	Venny Arianty	Ka.Sub Urusan Bagian Admin claim

		Corporate
7	Melinda Halima	Ka.Sub Urusan Bagian Rertun Corporate
8	Novalia	Ka.Sub Urusan Bagian Claim B2G & Dealer
9	Ryris Aritonang	Ka.sub Urusan Bagian Return B2G & Dealer
10	Ahmad Rifaldo	Ka.Sub Urusan Bagian Pelaporan
	Bagian Pengawasan	
11	Haris Hamonangan, Ir	Kepala Bagian
12	Amrizal Hamdi, SP, Msi	Ka.Sub Bagian Pengawasan Pemilihan Bahan Produksi Pabrik A
13	Budi Dharma Indra, SP	Ka.Sub Bagian Pengawasan Pemilihan Bahan Produk Pabrik B
14	Indra Sukma	Ka.Sub Bagian Pengwas Pengelolaan Bahan Setegah Jadi Pabrik A
15	Abdi Hurairah Lubis, Md,	Ka.Sub Bagian Pengwas Pengelolaan Bahan Setegah Jadi Pabrik B
16	Zafri Yasser, SP	Ka.Sub Bagian Pengawasan Lab A
17	Ahmad Wardhani	Ka.Sub Bagian Pengawasan Lab B
18	Suliadi S.	Ka.Sub Urusan Bagian Pelaporan
	Bagian Teknik	
19	Riza Pahlevi, SE, MM	Kepala Bagian
20	Andy Dharma, Ir, MM	Ka.Sub Bagian Lab
21	Ampon Syafari, ST, MSc	Ka.Sub Bagian Mesin
22	Ifri Handi Lubis, STP, MM. H	Ka.Sub Analyst Lab
23	Tri Sutrisna, SE, MM	Ka.Sub Urusan Bagian Sampel
24	M. Aji Priyatna, ST, M.Si, H	Ka Sub Urusan Bagian Cashpath Clerk
25	Rizalmi Fitrah Z A, ST,MT	Ka Sub Urusan Bagian Boiller
26	Yudig Suhendri, ST, MT	Ka Sub Urusan Bagian Sterilizer
	Bagian Akuntansi	
27	Rurianto, SE.Ak	Kepala Bagian

28	Rosline, SE, MM.Ak	Ka Sub Bagian Purchasing
29	Bukhari, SE	Ka. Sub Bagian Pajak Dan Asuransi
30	Hafrina, SE, H	Ka. Sub Bagian Pembukuan dan Verifikasi
31	M. Husni Nasution, S.Ag,	Ka. Sub Bagian Anggaran
32	Huwaffa, SE	Ka. Urusan Bagian Finance
33	Mustika Biran, SE	Ka. Urusan Bagian Pengelolaan Kas
34	M. Zulfan, SE	Ka. Urusan Bagian Keuangan
35	Damiri	Ka. Urusan Bagian Verifikasi/ Audit

Sumber : Data Diolah, 2022

3.3. Defenisi Operasional

Tabel 3.3
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator variabel
1	Kinerja Manajemen (Y)	Kinerja manajemen adalah suatu hasil kerja pusat pertanggungjawaban dengan adanya pengarahan, perencanaan, pengawasan dalam perusahaan untuk mencapai kualitas dan kuantitas tujuan yang dapat dicapai.	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Koordinasi 4. Evaluasi 5. Supervisi 6. Penataan staff 7. Negosiasi 8. Representasi
2	Akuntansi pertanggung jawaban (X ₁)	Akuntansi Pertanggungjawaban adalah sistem akuntansi sebagai pencatatan serta melaporkan biaya, pendapatan yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang berjalan pada perusahaan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas kinerja yang telah berlangsung.	1. Struktur organisasi 2. Anggaran biaya. 3. Penggolongan biaya. 4. Sistem pelaporan biaya

3	Komitmen Organisasi (X ₂)	Komitmen Organisasi adalah sebagai bentuk penilaian perilaku serta kecenderungan dan loyalitas karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.	1.Komitmen Efektif 2.Komitmen Berkelanjutan 3.Komitmen Normatif.
---	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2022

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Grahita Chandararin (2018:122) data kuantitatif yaitu jenis data yang berupa angka-angka yang berasal dari perhitungan masing-masing atribut pengukuran variabel.

3.4.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti merupakan data primer, dimana merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau sumber utamanya. Menurut Sugiyono (2019) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu bentuk kegiatan untuk membentuk sebuah data. Dalam pemebentukan data tersebut peneliti menggunakan kusioner, yang mana peneliti mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian kepada responden yang diminta untuk menjawab pertanyaan tersebut. Jawaban dari responden diukur dengan skala likert yaitu mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi responden. Seluruh variabel diukur menggunakan skala likert dengan nilai 1 sampai 5, sebagai berikut :

- (1) Sangat Setuju (SS) dengan score 5
- (2) Setuju (S) dengan score 4
- (3) Ragu-Ragu (RR) dengan score 3
- (4) Tidak Setuju (TS) dengan score 2
- (5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan score 1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Statistik Deskriptif

Menurut Lubis dan Osman (2015) dalam Lubis,dkk (2017 : 21) statistik deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya. Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik grafik. Uji statistik deskriptif berfungsi untuk mencakup gambaran statistik data yang diteliti meliputi jumlah data, mean dan standar deviasi dari masing-masing variabel penelitian.

3.6.2. Uji Kualitas Data

Lubis dan Osman (2015) dalam Lubis,dkk (2017 : 48) menyatakan suatu alat ukur yang baik haruslah handal (reliabel) dan akurat (valid). Dalam pemecahan masalah penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data

yang meliputi pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu :

1. Uji Validitas

Validitas data penelitian digunakan dalam penelitian harus memiliki validitas atau akurasi yang tinggi dan tidak berbeda jauh dari situasi nyata dari apa yang telah diperoleh (Lubis & Osman, 2015) dalam Lubis, dkk (2017 : 52). Taraf signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dengan $N=35$. Sehingga suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrument pengukuran construct sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Ada tiga pendekatan yang digunakan untuk mengukur validitas :

- a. Content validity
- b. Criterion – related validity
- c. Construct validity

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas mengindikasikan stabilitas dan konsistensi dari suatu alat ukur atau instrumen terhadap konsep dan membantu untuk menilai kebaikan suatu alat ukur tersebut (Saunders, Lewia dan Thornhill, 2012) dalam Lubis, dkk (2017 : 48). Uji reliabilitas didalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha-cronbach* dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Pengukuran reliabilitas menggunakan indeks numerik yang disebut koefisien. Konsep reliabilitas dapat diukur melalui tiga pendekatan, yaitu :

- a) Koefisien stabilitas
- b) Koefisien ekuivalensi
- c) Reliabilitas konsistensi internal

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*) memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik. Uji statistik menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pada uji statistik *one-sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat probabilitas signifikan terhadap variabel. Jika “probabilitas signifikan di atas 0.05, maka variabel tersebut terdistribusi normal”(Ghozali, 2006).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah pengujian data untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi liner berganda. Korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas akan mengganggu hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Saunders, *et.al*, 2012). Untuk mendeteksi ada

atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi (Ghozali, 2013 : 105) berikut:

1. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model regresi bebas dari multikolinearitas
2. Jika nilai *tolerance* tidak kurang dari 1, maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Lubis & Osman, 2015) dalam Lubis, dkk (2017 : 91). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap yang disebut homoskedastitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk melihat heterokedastitas dapat dilakukan dengan beberapa uji heterokedastitas, salah satu yang sering digunakan adalah metode scatter plot dimana suatu data dikatakan tidak memiliki masalah heterokedistitas jika tidak terdapat pola pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar dan sebaliknya (Ghozali, 2013).

3.6.4. Uji Regresi

Uji regresi adalah uji statistik yang bertujuan untuk memodelkan hubungan anatar variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y). Penggunaan uji regresi dilakukan apabila kita ingin mengetahui

bagaimana variabel tidak bebas dapat diperdiksi melalui variabel variabel bebas secara signifikan (Parulian,2011) dalam Lubis, dkk (2017 : 119).

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis statistika yang bertujuan untuk memodelkan hubungan antara lebih dari satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Rumus regresi linear penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Kinerja Manajemen
a	= Bilangan Konstanta
b ₁ , b ₂	= Koefisien garis regresi
X ₁	= Akuntansi Pertanggungjawaban
X ₂	= Komitmen Organisasi
e	= error

Pengujian ini menggunakan derajat signifikan α sebesar 5% atau $\alpha=0.05$ dan tingkat keyakinan sebesar 95% atau 0.95.

3.6.5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji T untuk mengetahui pengaruh secara individual dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, maka “dapat digunakan uji t” (Ghozali, 2013). Variabel independen secara individual dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependen apabila suatu p value (sig) lebih kecil dari pada tingkat signifikan (α). Tingkat signifikan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$. Hal ini berarti “apabila nilai p value (sig) lebih kecil dari 5% maka variabel independen secara individu dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen”(Ghozali, 2013).

b. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan adalah analisis kemampuan keseragaman variabel dependen dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh semua variabel independen secara bersama. Untuk membuktikan apakah model di dalam penelitian ini layak untuk digunakan dapat dilihat melihat pada Sig-F nya. Signifikan ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikan pada output SPSS. Tingkat signifikan atau α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% atau 0.05%.

c. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah untuk mengukur proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pada model regresi. Jika “nilai R^2 semakin tinggi mendekati 1 maka semakin kuat model regresi atas keseragaman variabel dependen dijelaskan oleh keseragaman variabel independen, sebaliknya jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas”(Ghozali, 2013).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa penelitian ini menguji pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia .Kesimpulan dari peneliti ini adalah :

1. Variabel Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia.Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan kualitas kinerja manajemen sejalan dengan akuntansi pertanggungjawaban,sehingga semakin baik pertanggungjawaban manajer maka semakin meningkat kinerja manajemen.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia.Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi,maka akan semakin tinggi pula kinerja manajemen yang dihasilkan.
3. Akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen .Hal ini memiliki makna bahwa peningkatan kualitas kinerja manajemen sejalan dengan penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan komitmen organisasi.Sehingga,semakin tinggi penerapan pertanggungjawaban manajer maka akan semakin meningkat kinerja manajemen. Begitu pula sebaliknya,semakin menurun akuntansi pertanggungjawaban maka semakin rendah pula kinerja manajemen.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT.Abel Commodities Indonesia

Pihak manajemen Perusahaan PT.Abel Commodities Indoneisa sebaiknya melakukan pengawasan secara teratur saat terjadi penyimpangan dalam perencanaan perusahaan. Manajer juga diharapkan dapat lebih sering memberikan evaluasi kepada seluruh karyawan agar karyawan merasa termotivasi untuk berbuat yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

2. Bagi Karyawan PT.Abel Commodities Indonesia

Agar seluruh karyawan lebih mengutamakan kerja sama yang baik dengan memanfaatkan komitmen organisasi sebagai podoman untuk mempengaruhi kinerja manajemen degan melaksanakan tugas yang baik dan tepat waktu.sehingga rasa tanggungjawab dan keterlibatan akan muncul pada diri setiap karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan penelitian menggunakan variabel lainnya yang memiliki pengaruh kinerja manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Fachri., 2006. *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Motivasi Manajer Pusat Laba: Survei pada hotel-hotel bintang empat di Bandung*. Skripsi, Universitas Widyatama, Bandung.
- Anik, Anggun Putri. 2013. *Evaluasi Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai Alat Pengendalian Produksi*. Jurnal EMBA 1(4)1667-1676.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ayuningtyas, s. 2006. *Efisiensi dan keefektifan penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian dan evaluasi kinerja manajemen*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hansen & Mowen., 2012. *Akuntansi Manajerial*. Edisi ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Hidayat, Taufik. 2012. *Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajer Pusat Laba*. Pakal Bandung. Jurnal Akuntansi 4(2)187:199.
- Hilaraus, Prima. 2014. *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Penilaian Kinerja Manajer pada Hotel berbintang Lima di daerah Istimewa Jogjakarta*. Jurnal Akuntansi 1(1)177:189.
- Horngren, T. Charles, M. Datar Srikant, dan Foster George. 2008, **Akuntansi Biaya Penekanan Manajerial**, Buku 2. Alih bahasa P. A Lestari. Erlangga: Jakarta.
- Imelda, Metyria. 2020. *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai Alat Evaluasi Kinerja PT. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan*. Jurnal Ilmiah maksitek. 5(3):2655-4399.
- Kasyful, Anwar. 2004. *Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Ketidakpastian Lingkungan yang dipersepsikan terhadap hubungan Informasi Akuntansi dengan Kinerja Manajerial*. Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang. Tesis. Tidak Dipublikasikan.

- Lubis, Zulkarnain, Sutrisno dan Andre Hasudungan Lubis. 2017. *Panduan Praktis Praktikum SPSS*. Pusat Komputer Universitas Medan Area. Medan.
- Mahoney, et al. 1965. *Development of Managerial Performance: A Research Approach*. Cincinnati: South Western Publishing.
- Marsudi, A. S. 2001. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Job Relevance Information (JRI) dan Volatilitas Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia*. Program Studi Magister Akuntansi, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro, Semarang. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Mulyadi. 2019. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mustika, Kadek Nyoman, Desak Tungga, Anantawikrama. 2015. *Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban sebagai Alat untuk Menilai Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Manajemen (Studi kasus pada PDAM Kabupaten Buleleng)*. Jurnal, SIAK Universitas Pendidikan Genesha, Singaraja.
- Natalya, Beby. Deviyanti Risma Dwi., 2016. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Balikpapan*. Jurnal, Ekonomi dan Keuangan 13(2) 2528:1135
- Pamungkas, Ahmad. 2008. *Pengaruh Penggunaan Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Bintang Tiga, Empat, dan Lima di Kota Jakarta Pusat*. Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Robert N. Anthony., Roger H. Hermanson. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sri, Komang Pradana, Made Adi, Gade. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng*. Jurnal, SIAK Universitas Pendidikan Genesha, Singaraja.
- Supomo, B. Dan Indriantoro, N., 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Sutanto & Rosita. 2012. *Pengaruh Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajer*. Jurnal, Universitas Setia Budi & Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surakarta.

- Tohar,Muhammad.,2013.*Penerpan Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Pusat Biaya pada PT.A.J Central Asia Raya Cab.Manado*.Jurnal,EMBA 1(4)1627-1637.
- Dessy Nurfri Utami, S. Y. (2020). *Analisis Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajer Pusat Laba pada PT Langgak Inti Lestari* tahun 2017-2018. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Pemerintahan.
- Elsa Meirina, d. (2020). *Pengaruh Partisipan Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial PDAM Kota Malang*. Jurnal Pundi
- Fitriani, A. F. (2020). *Pengaruh Penerapan Informasi Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Nilai Perusahaan*. Center Of Economics Student Journal.
- Fatihudin, D. (2015). *Metode Penelitian untuk Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Harriyanto, H. (2011). *Pengaruh anggaran partisipatif dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada PT. Fast Food Indonesia, TBK di Surabaya*. Jawa Timur: Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Mulyadi. (2010). *Akuntansi Biaya. Edisi Kelima, Cetakan Sepuluh*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Prima, H. (2014). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Berbintang*.Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen: Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Ruth Tridianty Sianipar, d. (2020). *Dampak Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Tirtauli Pamatangsiantar*. Jurnal Manajemen.
- Samryn. (2012). *Akuntansi Manajerial : Informasi biaya untuk mengendalikan aktivitas operasi dan informasi*. Jakarta: Kencana.



LAMPIRAN



1. Kuesioner Penelitian



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Lampiran : Kuesioner penelitian

Perihal : Permohonan bantuan pengisian kuesioner penelitian

Yth Responden,

Dengan hormat,

Sehubung dengan tugas akhir program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi dengan judul : “Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Manajemen pada PT. Abel Commodities Indonesia”.

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuesioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Kerahasiaan mengenai identitas, data dan jawaban kuesioner ini akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu yang telah berkenaan meluangkan waktu untuk mengisi daftar pernyataan ini.

Hormat saya,

Intan Novita Sari Hutasoit

Npm : 178330311

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
Umur : Tahun
Jabatan :
Bidang/Bagian :
Masa Jabatan : ☐ < 1 Thn ☐ 1 Thn-5 Thn ☐ >5 Thn
Pendidikan Terakhir : ☐ S3 ☐ S2 ☐ S1 ☐ Diploma ☐ Lain-lain

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pada pertanyaan kuesioner, Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu pilihan dari skala 1 sampai 5 sesuai dengan pengalaman anda.
2. Isilah semua nomor pertanyaan dalam kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan.
3. Tidak ada penilaian benar atau salah atas jawaban yang dipilih.
4. Jawaban yang diberikan tidak akan mempengaruhi penilaian pihak perusahaan kepada Bapak/Ibu dan identitasnya menjadi rahasia yang diketahui oleh peneliti.
5. Atas kesedian dan kerjasama Bapak/Ibu dalam pengisian pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

LEMBAR KUESIONER

1. AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN (Horgen & Harrison 2007)

Pernyataan berikut ini digunakan untuk menggambarkan peran Bapak/Ibu dalam

kegiatan akuntansi pertanggungjawaban untuk bagian (departemen/divisi/bagian/bidang) Bapak/Ibu. Jawablah dengan memberi tanda centang (V) untuk masing-masing pernyataan. Tiap pernyataan dalam kuesioner akan diberi skor sebagai berikut :

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Ragu- Ragu (RR)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
<u>STRUKTUR ORGANISASI</u>						
1	Dalam Struktur Organisasi pada instansi Bapak/ibu sudah ditentukan dengan jelas batasbatas wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing pimpinan.					
2	Bapak/ibu Setuju adanya pengelompokan para karyawan kedalam unit-unit organisasi yang didasarkan pada keahlian dari para karyawannya.					
3	Dalam pelaksanaan prosedur					

	kerja, semua karyawan hanya melakukan tugas dan tanggungjawabnya sendiri.					
4	Sebagai pimpinan bapak/ibu harus mengetahui dengan jelas pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diemban.					
5	Pada waktu jam kerja tidak ada komunikasi antara manajer dengan bawahan.					
6	Di perusahaan bapak/ibu terdapat job description yang menunjukkan hubungan struktur dan pelaporan.					
7	Sistem Anggaran biaya yang berlaku digunakan sebagai alat pengendalian biaya.					
8	Anggaran disusun sesuai dengan tingkatan manajemen dalam organisasi.					
9	Menurut bapak/ibu anggaran merupakan alat yang baik untuk mengkoordinasikan semua sumber daya perusahaan untuk mencapai target /tujuan tertentu.					
10	Setiap manajer pusat pertanggungjawaban berperan serta dalam menyusun anggaran pada bidang yang dipimpin.					
11	Setiap penyimpangan anggaran yang terjadi pada suatu bidang tidak dilaporkan pada manajer diatasnya.					

12	Dalam pelaksanaan anggaran koordinasi antar bagian tidak dilaksanakan.					
13	Setiap penyimpangan harus dilakukan analisis.					
14	Dengan dilakukan pemisahan biaya menjadi biaya terkendali dan biaya tidak terkendali memudahkan bapak/ibu dalam menyusun dan melaksanakan anggaran pada masing-masing pusat pertanggungjawaban.					
15	Laporan keuangan di instansi anda dievaluasi secara rutin setiap bulannya.					
16	Prosedur pencatatan biaya-biaya pada masing-masing bagian harus sesuai dengan prosedur akuntansi pertanggungjawaban yang telah ditetapkan.					
17	Pengalokasian biaya tiap pusat pertanggungjawaban harus dilaksanakan dengan dasar dan metode yang tepat.					
18	Semua rekening yang ada dalam instansi diklasifikasikan dan diberi kode sesuai dengan pusat pertanggungjawaban masing-masing.					
19	Sistem pengkodean harus dapat mengidentifikasi biaya-biaya menurut pihak-pihak yang bertanggungjawab.					
20	Laporan keuangan pada instansi anda dievaluasi oleh orang yang berwenang dalam instansi anda.					

21	Informasi keuangan dilaporkan menurut manajer yang bertanggungjawab atas terjadinya informasi tersebut.					
22	Dalam pembuatan laporan keuangan menggunakan metode yang berubah-ubah.					
23	Laporan bulanan pada instansi anda selalu selesai tepat waktu setiap bulannya.					
24	Dalam membuat suatu perencanaan biaya, rencana biaya tersebut harus direalisasikan.					

2. KOMITMEN ORGANISASI (Robbins,2008)

Pernyataan berikut ini digunakan untuk menggambarkan loyalitas Bapak/Ibu kepada instansi/organisasi yang Bapak/Ibu tempati. Jawablah dengan memberi tanda centang (V) untuk masing-masing pernyataan. Tiap pernyataan dalam kuesioner akan diberi skor 1 sampai 5.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya bersedia bekerja lebih keras dari pada yang diharapkan agar organisasi ini sukses.					
2	Saya membanggakan organisasi ini sebagai tempat kerja yang menyenangkan kepada teman-teman saya.					
3	Saya akan menerima tugas apa saja agar dapat tetap bekerja pada organisasi ini.					
4	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya sama dengan nilai-nilai organisasi ini.					

5	Saya bangga mengatakan kepada orang bahwa saya merupakan bagian dari organisasi ini.					
6	Organisasi ini memberi inspirasi terbaik mengenai cara mencapai kinerja.					
7	Saya sangat senang memilih organisasi ini sebagai tempat kerja dari pada organisasi lain.					
8	Bagi saya organisasi ini merupakan tempat kerja yang terbaik.					
9	Saya sungguh peduli mengenai nasib organisasi ini.					

3. KINERJA MANAJEMEN (Indra,2006 : 274)

Pernyataan berikut ini digunakan untuk menggambarkan penilaian Bapak/Ibu dalam kegiatan kinerja manajerial untuk bagian (departemen/divisi/bidang/bagian) Bapak/Ibu.

Isilah kolom yang tersedia dengan member tanda centang (V) untuk masing-masing pernyataan. Tiap pernyataan akan diberi skor sebagai berikut :

1. = Sangat Rendah (SR)
2. = Rendah (R)
3. = Agak Rendah (AR)
4. = Tinggi (T)
5. = Sangat Tinggi (ST)

NO	PERNYATAAN	SR	R	AR	T	ST
1	<i>Perencanaan:</i> Kemampuan untuk menentukan tugas dan tanggung jawab, membuat penjadwalan kerja, merancang prosedur, dan penganggaran.					
2	<i>Investigasi:</i> Kemampuan untuk menyelidiki dan mengumpulkan informasi untuk membuat laporan, catatan, dan rekening.					
3	<i>Koordinasi:</i> Kemampuan melakukan pengkoordinasian kepada karyawan seperti tukar menukar informasi dengan orang lain dalam organisasi tidak hanya dengan bawahan tetapi juga dengan pihak lain untuk menyesuaikan programprogram.					
4	<i>Evaluasi:</i> Kemampuan untuk mengevaluasi dan menilai laporan serta kinerja bawahan.					
5	<i>Pengawasan:</i> Kemampuan untuk melakukan pengawasan dalam hal mengarahkan dan memimpin bawahan.					
6	<i>Pemilihan staff:</i> Kemampuan untuk mempertahankan					
	angkatan kerja, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan, dan memutasi pegawai.					
7	<i>Negosiasi:</i> Kemampuan dalam melakukan negosiasi dengan pihak eksternal.					

8	<i>Perwakilan:</i> Kemampuan manajer dalam menyampaikan visi, misi, dan kegiatankegiatan organisasi kepada pihak luar organisasi.					
9	<i>Kinerja keseluruhan:</i> Kinerja keseluruhan dalam organisasi ini sangat baik.					



2. Data Karakter Responden

Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Orang	Presentase
Perempuan	8 orang	16 %
Laki-laki	27 orang	84 %
Jumlah	35 Orang	100 %

Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Banyak (Orang)	Presentase
20-25 Tahun	15	43%
26-30 Tahun	10	29%
31-35 Tahun	5	14%
36 Tahun Keatas	5	14%
Jumlah	35	100 %

Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Banyak (Orang)	Presentase
1 - 5 Tahun	15	43%
6 - 10 Tahun	9	27%
11 – 15 Tahun	8	22%
15 Tahun Keatas	3	8%
Jumlah	35	100 %

3. Hasil Jawaban Responden

No Respo nden	Akuntansi Pertanggung Jawaban (X1)																								
	F	F	U F	F	U F	F	F	F	F	F	UF	UF	F	F	F	F	F	F	F	F	UF	F	F		
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	Total
1	5	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	102
2	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	99
3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	101
4	3	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	2	5	3	75
5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	92
6	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	104
7	3	4	3	3	1	4	2	3	4	3	1	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	1	2	3	68
8	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	70
9	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	95
10	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	106
11	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	97
12	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	97
13	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	79
14	4	2	3	4	2	3	3	4	5	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	3	3	78
15	4	3	1	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	5	5	2	3	2	4	2	74
16	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	107
17	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	95
18	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	97
19	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	93
20	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	98
21	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	103

22	4	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	98
23	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	106
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	95
25	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	104
26	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	104
27	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	98
28	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	105
29	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	93
30	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	78
31	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	81
32	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	96
33	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	95
34	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	97
35	3	2	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	3	74

Komitmen Organisasi (X2)									
F	F	F	F	F	F	F	F	F	
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
3	4	5	4	4	5	4	4	5	38
4	5	4	4	3	4	5	4	4	37
2	3	3	2	3	3	4	3	4	27
3	4	4	3	4	5	4	4	4	35
3	4	5	5	4	5	3	5	5	39
4	2	3	4	3	3	3	3	4	29
2	3	2	3	3	3	2	3	3	24
3	4	4	5	4	4	3	2	4	33
4	4	5	5	5	4	5	5	4	41
5	4	3	4	3	4	5	3	4	35
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	3	3	4	4	4	3	3	4	32
3	3	4	5	3	3	4	4	3	32
3	4	3	4	4	3	4	3	3	31
4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
4	3	4	4	4	4	4	5	4	36
5	4	4	3	3	3	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	5	4	5	36
4	4	4	5	3	4	4	3	4	35
4	4	5	4	5	4	4	4	4	38
3	4	4	5	4	3	5	4	5	37
3	5	5	5	5	4	4	5	4	40
4	3	4	4	4	3	4	5	4	35
4	3	4	5	4	5	3	4	4	36
5	4	5	4	5	5	4	3	5	40
4	4	4	5	4	4	4	3	4	36
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
3	5	4	4	4	3	4	3	4	34
2	3	4	3	2	4	4	3	4	29
3	4	3	4	3	3	3	2	3	28
3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
4	4	5	4	4	3	3	5	4	36
4	5	4	4	3	4	4	4	3	35
3	4	3	2	3	3	2	3	3	26

Kinerja Manajemen (Y)									
F	F	F	F	F	F	F	F	F	
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total
5	4	5	5	4	3	5	4	5	40
5	5	4	5	4	3	4	5	3	38
4	3	3	4	5	5	4	4	4	36
4	3	4	3	3	2	3	3	2	27
3	3	4	4	4	3	5	4	4	34
4	4	5	5	5	4	4	5	3	39
3	3	4	4	3	1	3	3	3	27
3	3	4	3	3	3	2	5	2	28
4	4	5	5	4	4	3	4	4	37
5	5	5	4	5	4	3	5	5	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
3	4	4	4	3	4	5	4	4	35
2	3	4	3	4	3	4	3	3	29
3	4	5	4	3	2	3	3	4	31
3	5	5	2	3	2	3	2	3	28
4	5	5	4	4	5	4	3	5	39
5	4	3	3	4	4	3	4	5	35
5	4	3	4	5	4	4	5	4	38
4	3	4	5	4	3	4	4	4	35
4	4	5	4	4	4	5	5	3	38
3	4	5	4	5	4	5	4	5	39
4	5	5	5	4	4	4	3	5	39
4	5	4	4	5	4	3	5	5	39
3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
5	5	4	4	3	4	4	5	5	39
4	4	5	5	4	4	4	5	4	39
4	5	5	3	5	4	3	4	5	38
3	4	5	4	4	4	3	3	4	34
2	4	3	4	2	4	2	4	4	29
3	3	4	5	3	4	3	5	3	33
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	5	5	4	4	4	4	3	37
4	4	5	4	4	4	5	5	4	39
1	3	4	4	3	4	3	3	5	30

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92464	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69951	1.37218	1.81246	2.22614	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17851	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10952	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49957	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73326	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

A.Variabel Akuntansi Pertanggungjawaban

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	24

B.Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	9

C.Variabel Kinerja Manajemen (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,708	9

	X1.1	X1.2	X1.3			X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1.17	X1.18	X1.19	X1.20	X1.21	X1.22	X1.23	X1.24	TOTAL_X 1_AKUNT ANSIPER TANGGU NGJAWA B
X1.1	Pearson	1	,185	,33	,67	,35	,225	,491*	,76	,50	,69	,45	,32	,72	,68	,58	,51	,58	,77	,380	,11	,540*	,398	,084	,23	,781**	
	Correlation			0	1**	4*		*	4**	3**	3**	6**	7	1**	0**	7**	6**	7**	5**	*	6	*	*		1		
	Sig. (2-tailed)		,288	,05	,00	,03	,193	,003	,00	,00	,00	,00	,05	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,024	,50	,001	,018	,633	,18	,000	
X1.2	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,185	1	,47	,11	,26	,487*	,200	,30	,17	,32	,25	,18	,38	,34	,27	,43	,41	,05	-	,28	,530*	,200	,389*	,33	,535**	
	Correlation			2**	0	1	*		4	3	2	1	8	0*	3*	7	2**	2*	4	,028	8	*		6*			
X1.3	Sig. (2-tailed)	,288		,00	,52	,13	,003	,250	,07	,32	,05	,14	,28	,02	,04	,10	,00	,01	,75	,871	,09	,001	,250	,021	,04	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,330	,472*	1	,27	,32	,375*	,084	,38	,31	,25	,25	,19	,48	,40	,23	,51	,54	,18	,027	,24	,460*	,197	,298	,33	,583**	
X1.4	Correlation				7	4			4*	4	6	6	5	9**	5*	8	2**	0**	4		2	*		9*			
	Sig. (2-tailed)	,053	,004		,10	,05	,026	,630	,02	,06	,13	,13	,26	,00	,01	,16	,00	,00	,28	,878	,16	,005	,258	,082	,04	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X1.4	Pearson	,671*	,110	,27	1	,44	,263	,478*	,62	,30	,58	,49	,41	,43	,61	,40	,28	,36	,55	,265	,20	,398*	,483	-,034	,05	,662**	
	Correlation			7		5**	*		5**	4	6**	9**	7*	6**	5**	8*	7	9*	1**		8		**		2		
	Sig. (2-tailed)	,000	,529	,10		,00	,128	,004	,00	,07	,00	,00	,01	,00	,00	,01	,09	,02	,00	,123	,23	,018	,003	,847	,76	,000	
X1.4	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
									0	6	0	2	3	9	0	5	5	9	1		1				8		

X1.5	Pearson	,354*	,261	,32	,44	1	,154	,587*	,55	,30	,25	,89	,88	,45	,27	,30	,14	,30	,14	,208	,30	,530*	,895	,295	,43	,728**
	Correlation			4	5**			*	0**	1	1	3**	1**	2**	5	9	1	9	8	2	*	**		8**		
	Sig. (2-tailed)	,037	,130	,05	,00		,376	,000	,00	,07	,14	,00	,00	,00	,11	,07	,41	,07	,39	,230	,07	,001	,000	,085	,00	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson	,225	,487*	,37	,26	,15	1	,110	,22	-	,30	,08	,08	,22	,37	,14	,21	,38	,11	-	,05	,288	,101	,448*	,11	,399*
	Correlation		*	5*	3	4			4	,03	3	3	5	0	1*	0	8	0*	6	,065	6		*		4	
	Sig. (2-tailed)	,193	,003	,02	,12	,37		,530	,19	,83	,07	,63	,62	,20	,02	,42	,20	,02	,50	,712	,74	,093	,563	,007	,51	,018
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson	,491*	,200	,08	,47	,58	,110	1	,40	,24	,42	,60	,44	,37	,34	,36	,09	,33	,43	,491	,33	,464*	,526	,403*	,29	,645**
	Correlation	*		4	8**	7**			9*	0	8*	2**	4**	6*	8*	3*	5	4	6**	**	5*	*	**		1	
	Sig. (2-tailed)	,003	,250	,63	,00	,00	,530		,01	,16	,01	,00	,00	,02	,04	,03	,58	,05	,00	,003	,04	,005	,001	,016	,09	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson	,764*	,304	,38	,62	,55	,224	,409*	1	,48	,54	,57	,53	,52	,55	,60	,46	,47	,52	,312	,20	,587*	,561	,081	,27	,793**
	Correlation	*		4*	5**	0**			0**	8**	1**	5**	9**	9**	1**	0**	8**	5**		3	*	**		1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,076	,02	,00	,00	,196	,015		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,068	,24	,000	,000	,644	,11	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson	,503*	,173	,31	,30	,30	-,037	,240	,48	1	,35	,29	,25	,40	,33	,24	,18	,42	,37	,570	,33	,334	,261	,114	,23	,550**
	Correlation	*		4	4	1			0**		9*	6	4	3*	7*	7	8	8*	0*	**	8*			4		
	Sig. (2-tailed)	,002	,321	,06	,07	,07	,833	,166	,00		,03	,08	,14	,01	,04	,15	,27	,01	,02	,000	,04	,050	,130	,514	,17	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X1.10	Pearson	,693*	,322	,25	,58	,25	,303	,428*	,54	,35	1	,23	,12	,54	,40	,50	,46	,40	,56	,410	,02	,500*	,178	,174	,05	,626**
	Correlation	*		6	6**	1			8**	9*		7	4	7**	6*	1**	5**	5*	6**	*	7	*		6		
	Sig. (2-tailed)	,000	,059	,13	,00	,14	,077	,010	,00	,03		,17	,47	,00	,01	,00	,00	,01	,00	,014	,87	,002	,305	,316	,75	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.11	Pearson	,456*	,251	,25	,49	,89	,083	,602*	,57	,29	,23	1	,90	,50	,30	,30	,21	,34	,22	,126	,38	,454*	,961	,161	,44	,735**
	Correlation	*		6	9**	3**		*	1**	6	7		7**	7**	8	2	2	6*	0		5*	*	**		8**	
	Sig. (2-tailed)	,006	,146	,13	,00	,00	,635	,000	,00	,08	,17		,00	,00	,07	,07	,22	,04	,20	,472	,02	,006	,000	,355	,00	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.12	Pearson	,327	,188	,19	,41	,88	,085	,444*	,53	,25	,12	,90	1	,32	,29	,17	,16	,21	,10	,091	,24	,414*	,982	,048	,39	,624**
	Correlation			5	7*	1**		*	5**	4	4	7**		3	0	6	2	3	4		7		**		0*	
	Sig. (2-tailed)	,055	,280	,26	,01	,00	,629	,008	,00	,14	,47	,00		,05	,09	,31	,35	,22	,55	,602	,15	,013	,000	,784	,02	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.13	Pearson	,721*	,380*	,48	,43	,45	,220	,376*	,52	,40	,54	,50	,32	1	,46	,33	,52	,40	,45	,220	,24	,368*	,392	,221	,35	,708**
	Correlation	*		9**	6**	2**		*	9**	3*	7**	7**	3		9**	7*	6**	9*	7**		0	*			9*	
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,00	,00	,00	,204	,026	,00	,01	,00	,00	,05		,00	,04	,00	,01	,00	,204	,16	,030	,020	,201	,03	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.14	Pearson	,680*	,343*	,40	,61	,27	,371*	,348*	,55	,33	,40	,30	,29	,46	1	,41	,61	,56	,62	,222	,09	,434*	,304	,132	,08	,672**
	Correlation	*		5*	5**	5		*	9**	7*	6*	8	0	9**		3*	1**	2**	7**		6	*			7	
	Sig. (2-tailed)	,000	,044	,01	,00	,11	,028	,041	,00	,04	,01	,07	,09	,00		,01	,00	,00	,00	,200	,58	,009	,076	,451	,61	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X1.15	Pearson	,587*	,277	,23	,40	,30	,140	,363*	,60	,24	,50	,30	,17	,33	,41	1	,31	,46	,40	,191	,08	,594*	,236	,027	,19	,572**
	Correlation	*		8	8*	9			1**	7	1**	2	6	7*	3*		4	2**	3*		8	*		4		
	Sig. (2-tailed)	,000	,107	,16	,01	,07	,421	,032	,00	,15	,00	,07	,31	,04	,01		,06	,00	,01	,273	,61	,000	,172	,880	,26	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.16	Pearson	,516*	,432*	,51	,28	,14	,218	,095	,46	,18	,46	,21	,16	,52	,61	,31	1	,39	,41	,037	,21	,374*	,165	,086	,09	,537**
	Correlation	*	*	2**	7	1			0**	8	5**	2	2	6**	1**	4		8*	8*		5			7		
	Sig. (2-tailed)	,002	,009	,00	,09	,41	,207	,587	,00	,27	,00	,22	,35	,00	,00	,06		,01	,01	,834	,21	,027	,344	,624	,57	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.17	Pearson	,587*	,412*	,54	,36	,30	,380*	,334	,47	,42	,40	,34	,21	,40	,56	,46	,39	1	,55	,163	,27	,533*	,275	,248	,49	,706**
	Correlation	*		0**	9*	9			8**	8*	5*	6*	3	9*	2**	2**	8*		4**		6	*		1**		
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,00	,02	,07	,024	,050	,00	,01	,01	,04	,22	,01	,00	,00	,01		,00	,351	,10	,001	,110	,151	,00	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.18	Pearson	,775*	,054	,18	,55	,14	,116	,436*	,52	,37	,56	,22	,10	,45	,62	,40	,41	,55	1	,418	-	,242	,163	,110	,05	,555**
	Correlation	*		4	1**	8		*	5**	0*	6**	0	4	7**	7**	3*	8*	4**		*	,06			5		
	Sig. (2-tailed)	,000	,759	,28	,00	,39	,506	,009	,00	,02	,00	,20	,55	,00	,00	,01	,01	,00		,013	,73	,162	,349	,529	,75	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.19	Pearson	,380*	-,028	,02	,26	,20	-,065	,491*	,31	,57	,41	,12	,09	,22	,22	,19	,03	,16	,41	1	,23	,350*	,123	,289	-	,391*
	Correlation			7	5	8		*	2	0**	0*	6	1	0	2	1	7	3	8*		9			,05		
	Sig. (2-tailed)	,024	,871	,87	,12	,23	,712	,003	,06	,00	,01	,47	,60	,20	,20	,27	,83	,35	,01		,16	,039	,483	,092	,76	,020
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X1.20	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,116	,288	,24	,20	,30	,056	,335*	,20	,33	,02	,38	,24	,24	,09	,08	,21	,27	-	,239	1	,177	,298	,177	,40	,413*
	Correlation			2	8	2			3	8*	7	5*	7	0	6	8	5	6	,06					6*		
	Sig. (2-tailed)	,506	,093	,16	,23	,07	,748	,049	,24	,04	,87	,02	,15	,16	,58	,61	,21	,10	,73	,167		,309	,082	,309	,01	,014
X1.21	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,540*	,530*	,46	,39	,53	,288	,464*	,58	,33	,50	,45	,41	,36	,43	,59	,37	,53	,24	,350	,17	1	,438	,242	,33	,733**
	Correlation	*	*	0**	8*	0**		*	7**	4	0**	4**	4*	8*	4**	4**	4*	3**	2	*	7		**		5*	
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,00	,01	,00	,093	,005	,00	,05	,00	,00	,01	,03	,00	,00	,02	,00	,16	,039	,30		,009	,161	,04	,000
X1.22	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,398*	,200	,19	,48	,89	,101	,526*	,56	,26	,17	,96	,98	,39	,30	,23	,16	,27	,16	,123	,29	,438*	1	,100	,40	,680**
	Correlation			7	3**	5**		*	1**	1	8	1**	2**	2*	4	6	5	5	3		8	*		5*		
	Sig. (2-tailed)	,018	,250	,25	,00	,00	,563	,001	,00	,13	,30	,00	,00	,02	,07	,17	,34	,11	,34	,483	,08	,009		,566	,01	,000
X1.23	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,084	,389*	,29	-	,29	,448*	,403*	,08	,11	,17	,16	,04	,22	,13	,02	,08	,24	,11	,289	,17	,242	,100	1	,18	,369*
	Correlation			8	,03	5		*	1	4	4	1	8	1	2	7	6	8	0		7			5		
	Sig. (2-tailed)	,633	,021	,08	,84	,08	,007	,016	,64	,51	,31	,35	,78	,20	,45	,88	,62	,15	,52	,092	,30	,161	,566		,28	,029
X1.24	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
	Pearson	,231	,336*	,33	,05	,43	,114	,291	,27	,23	,05	,44	,39	,35	,08	,19	,09	,49	,05	-	,40	,335*	,405	,185	1	,483**
	Correlation			9*	2	8**			1	4	6	8**	0*	9*	7	4	7	1**	5	,052	6*		*			

Sig. (2-tailed)		,183	,048	,04	,76	,00	,513	,090	,11	,17	,75	,00	,02	,03	,61	,26	,57	,00	,75	,768	,01	,049	,016	,287		,003
N		35	35	6	8	9			6	7	1	7	0	4	8	5	8	3	5		6					
TOTAL_	Pearson	,781*	,535*	,58	,66	,72	,399*	,645*	,79	,55	,62	,73	,62	,70	,67	,57	,53	,70	,55	,391	,41	,733*	,680	,369*	,48	1
X1_AKU	Correlation	*	*	3**	2**	8**		*	3**	0**	6**	5**	4**	8**	2**	2**	7**	6**	5**	*	3*	*	**		3**	
NTANSI	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,00	,00	,00	,018	,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,020	,01	,000	,000	,029	,00	
PERTA				0	0	0			0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1		4				3	
NGGUN	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
GJAWA																										
B																										



		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2_KOMITMENORGANI SASI
X2.1	Pearson Correlation	1	,209	,250	,250	,345*	,292	,329	,273	,247	,566**
	Sig. (2-tailed)		,229	,148	,147	,042	,089	,053	,113	,153	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,209	1	,371*	,171	,332	,248	,343*	,185	,079	,498**
	Sig. (2-tailed)	,229		,028	,327	,051	,150	,044	,287	,653	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,250	,371*	1	,487**	,612**	,503**	,371*	,560*	,547**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,148	,028		,003	,000	,002	,028	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

X2.4	Pearson Correlation	,250	,171	,487*	1	,418*	,302	,231	,234	,218	,589**
	Sig. (2-tailed)	,147	,327	,003		,013	,078	,181	,177	,207	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,345*	,332	,612*	,418*	1	,467**	,297	,460*	,495**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,042	,051	,000	,013		,005	,083	,005	,002	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,292	,248	,503*	,302	,467**	1	,223	,269	,529**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,089	,150	,002	,078	,005		,198	,118	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,329	,343*	,371*	,231	,297	,223	1	,302	,485**	,616**
	Sig. (2-tailed)	,053	,044	,028	,181	,083	,198		,078	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,273	,185	,560*	,234	,460**	,269	,302	1	,294	,633**

X2.9	Sig. (2-tailed)	,113	,287	,000	,177	,005	,118	,078		,087	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,247	,079	,547*	,218	,495**	,529**	,485**	,294	1	,651**
	Sig. (2-tailed)	,153	,653	,001	,207	,002	,001	,003	,087		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,566**	,498*	,812*	,589**	,765**	,650**	,616**	,633*	,651**	1
TOTAL_X2_KOMITMEN NORGANISASI	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations											
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL_Y_KI NERJAMANA JEMEN
Y1	Pearson Correlation	1	,477**	,133	,260	,489**	,184	,266	,475**	,194	,680**
	Sig. (2-tailed)		,004	,446	,131	,003	,290	,123	,004	,264	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,477**	1	,363*	,006	,268	,278	,036	,102	,474**	,563**
	Sig. (2-tailed)	,004		,032	,971	,119	,106	,836	,559	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,133	,363*	1	,240	,185	-,008	,252	-,084	,080	,387*
	Sig. (2-tailed)	,446	,032		,166	,287	,963	,144	,633	,646	,022
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,260	,006	,240	1	,177	,298	,366*	,406*	,144	,552**
	Sig. (2-tailed)	,131	,971	,166		,309	,082	,031	,016	,411	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	,489**	,268	,185	,177	1	,438**	,363*	,335*	,346*	,691**
	Sig. (2-tailed)	,003	,119	,287	,309		,009	,032	,049	,042	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,184	,278	-,008	,298	,438**	1	,232	,405*	,490**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,290	,106	,963	,082	,009		,181	,016	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,266	,036	,252	,366*	,363*	,232	1	,227	,177	,566**
	Sig. (2-tailed)	,123	,836	,144	,031	,032	,181		,190	,308	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y8	Pearson Correlation	,475**	,102	-,084	,406*	,335*	,405*	,227	1	,005	,564**

	Sig. (2-tailed)	,004	,559	,633	,016	,049	,016	,190		,979	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	,194	,474**	,080	,144	,346*	,490**	,177	,005	1	,562**
Y9	Sig. (2-tailed)	,264	,004	,646	,411	,042	,003	,308	,979		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL_	Pearson Correlation	,680**	,563**	,387*	,552**	,691**	,643**	,566**	,564**	,562**	1
Y_KINE	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,022	,001	,000	,000	,000	,000	,000	
RJAMA		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
NAJEM	N										
EN											

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

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

7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,912	,906	1,300

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2_KOMITMENORGANISASI,
TOTAL_X1_AKUNTANSIPERTANGGUNGJAWAB

b. Dependent Variable: TOTAL_Y_KINERJAMANAJEMEN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	558,303	2	279,151	165,126	,000 ^b
	Residual	54,097	32	1,691		
	Total	612,400	34			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y_KINERJAMANAJEMEN

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2_KOMITMENORGANISASI,
TOTAL_X1_AKUNTANSIPERTANGGUNGJAWAB

Coefficients^a

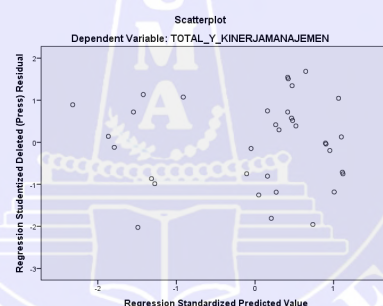
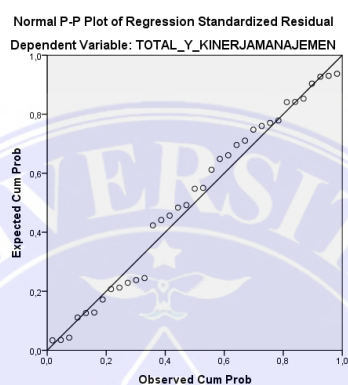
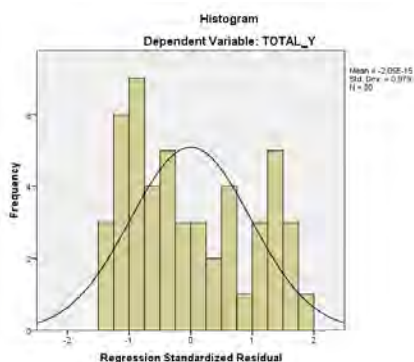
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,972	1,830		1,624	,114
	TOTAL_X1_AKUNTANSIPERTANGGUNGJAWAB	,423	,050	1,144	8,377	,000
	TOTAL_X2_KOMITMENORGANISASI	,198	,130	,208	1,526	,137

a. Dependent Variable: TOTAL_Y_KINERJAMANAJEMEN

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	TOTAL_X1	TOTAL_X2
1	1	2,992	1,000	,00	,00	,00
	2	,007	20,642	,99	,03	,02
	3	,001	72,142	,01	,97	,98

a. Dependent Variable: TOTAL_Y



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,26138627
	Absolute	,105
Most Extreme Differences	Positive	,105
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,621
Asymp. Sig. (2-tailed)		,835

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

8. SURAT IZIN RESEARCH/SURVEY



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kiriem No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7368168, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366998
Kampus II : Jl. Sei Seraya No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
Email : um@medanarea.ac.id Website : medanarea.ac.id e-mail fakultas : rektor@medanarea.ac.id

Nomor : 1640/FEB/01.1/IV/2021

29 April 2021

Lamp :

Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
PT. Able Comodities Indonesia

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

N a m a

: INTAN NOVITA SARI BR HUTASOIT

N P M

: 178330311

Program Studi

: AKUNTANSI

Judul

: Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada PT. Able Comodities Indonesia

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni



DR. WAT. SUGANDI, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa

9. SURAT BALASAN RESEARCH

PT ABLE COMMODITIES INDONESIA (NIB 8120006982041)

Medan Factory:
Jl. Kapten Ilyas/ Dahulu Jl. Jermal Raya,
No.20, Sei Mati, Medan Labuhan, Medan 20252 - Indonesia
Tel No: +6261 42068888, 42068666
Fax No: +6261 42068333
Website: www.ablecommodities.com
RSPO Cert. No.: SQUAL40872
NPWP Reg No: 70.969.927.6-112.000

ACM
REGISTERED
ISO 22000:2018

UKAS
MANAGEMENT
SYSTEMS
245
CERT.NO.: 21ACM11343F

SURAT KETERANGAN RESEARCH/SURVEY PERUSAHAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Mr.Jeff Ngo
Jabatan : Manager PT.Abel Commodities Indonesia

Menerangkan bahwa :

Nama : Intan Novita Sari Hutasoit
Npm : 178330311
Program Studi : Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajemen pada PT.Abel Commodities Indonesia

Dari Universitas Medan Area telah selesai melakukan kegiatan Research/survey berupa tentang Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Pada PT.Abel Commodities Indonesia pada tanggal 16 Agustus 2021 sampai 4 Oktober 2021. Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 5 Oktober 2021
PT. Abel Commodities Indonesia


Mr. Jeff Ngo
Manager PT.Abel Commodities Indonesia