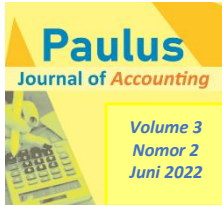


PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Prisca Patricia Liem

Dosen Jurusan Akuntansi dan Manajemen STIE PETRA BITUNG



e-ISSN 2715-7474
p-ISSN 2715-9892

Informasi Artikel

Tanggal masuk

11 April 2022

Tanggal revisi

20 Juni 2022

Tanggal diterima

28 Juni 2022

Kata Kunci:

*accountability accounting¹,
competence²,
managerial
performance³*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi terhadap kinerja manajerial dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling* dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Jumlah sampel yang digunakan adalah 57 sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

Abstract: *The purpose of this study is to look at the effect of applying accountability accounting and competence to the managerial performance of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Sampling technique that used in this study is non probability sampling with purposive sampling method and data collection was carried out using a questionnaire. The amount of sample in this study are 57 sample. The analysis technique is multiple linear regression. The results of this study indicate that accountability accounting and competence have a positive and significant effect on the managerial performance of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.*



PENDAHULUAN

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan memerlukan perencanaan dan pengendalian yang baik. Begitupun halnya dengan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, yang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki fokus usaha dalam bidang jasa penyaluran kredit kepada masyarakat, yang memberikan pengaruh yang cukup penting pada pergerakan ekonomi di daerah Manado. PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado membawahi enam provinsi, yakni Sulut, Gorontalo, Sulteng,

Malut, Papua, dan Papua Barat. Dengan semakin luas dan kompleksnya kegiatan operasi perusahaan, dan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, maka tidak memungkinkan bagi seorang pemimpin untuk memantau secara langsung seluruh kegiatan perusahaan. Pemimpin perusahaan harus mengadakan pendelegasian wewenang serta tanggungjawab kepada ke tingkat pimpinan yang ada dibawahnya, yaitu para pelaksana dalam mengambil sebuah keputusan.

Untuk mengatasi masalah tersebut, maka diperlukan suatu kinerja manajerial yang baik. Kinerja manajerial merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen secara keseluruhan karena kinerja manajerial yang baik dapat menjadi ukuran keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, menurut Supriyono (2013:17) perusahaan perlu menerapkan suatu sistem pengendalian manajerial untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Terdapat dua unsur sistem pengendalian manajerial yaitu struktur pengendalian manajerial yang terdiri dari pusat - pusat pertanggungjawaban, dan proses pengendalian manajerial yang membahas cara kerja pusat - pusat pertanggungjawaban dengan menggunakan informasi yang ada. Dengan adanya pusat-pusat pertanggungjawaban ini, maka akan timbul berbagai tingkat tanggungjawab dan wewenang dalam sebuah organisasi, oleh karenanya perlu menerapkan sebuah akuntansi pertanggungjawaban yang merupakan suatu sistem untuk mengendalikan tanggungjawab tiap-tiap unit kerja atau departemen tersebut.

Menurut Hansen dan Mowen (2013:229), akuntansi pertanggungjawaban adalah alat fundamental untuk pengendalian manajemen dan ditentukan melalui empat elemen penting, yaitu pemberian tanggung jawab, pembuatan ukuran kinerja atau *benchmarking*, pengevaluasian kinerja dan pemberian penghargaan. Menurut Viyanti (2010) dalam penggunaannya, akuntansi pertanggungjawaban memungkinkan perusahaan untuk merekam seluruh aktivitas usahanya, dan mengetahui unit-unit yang bertanggungjawab, serta menentukan unit usaha mana yang tidak berjalan secara efisien.

Sama halnya seperti akuntansi pertanggungjawaban, faktor lain yang turut mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan adalah kompetensi. Menurut Armstrong (2004:91), kompetensi mempengaruhi manajemen kinerja terkait dengan input dan proses sebagaimana terkait juga dengan output dan outcome (hasil dan kontribusi). Artinya bahwa penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku dimana ke empat hal ini kita sebut sebagai kompetensi, yang

diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik guna mencapai sasaran atau tujuan perusahaan. Seseorang yang berkompeten akan memberikan kontribusi terbaik untuk memperoleh hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi adalah hal yang sangat penting bagi perusahaan guna meningkatkan kinerja manajerial yang merupakan salah satu ukuran keberhasilan perusahaan. Terlebih khususnya lagi bagi PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, yang merupakan perusahaan yang cukup besar membawahi enam provinsi, serta memegang peranan yang cukup penting dalam perekonomian daerah. Dengan adanya akuntansi pertanggungjawaban yang baik, penetapan wewenang diberikan secara tegas, karena dari wewenang ini akan menimbulkan adanya tanggung jawab. Dengan wewenang dan tanggungjawab tersebut akan memudahkan pengendalian terhadap penyimpangan yang terjadi. Sementara itu, kompetensi yang dimiliki karyawan akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Lubis & Suzan (2016), ditemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Prima (2014) menemukan bahwa dengan diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang di D. I. Yogyakarta. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani & Damayanthi (2019), bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial divisi keuangan PT. Pegadaian di Kota Denpasar. Sementara itu, Dwipayanti & Astika (2013) menemukan masih kurangnya efektivitas penggunaan akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat untuk menilai kinerja. Wasana (2015) menyatakan kompetensi serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial BPR Sekabupaten Gianyar. I'tidal & Jam'an (2016) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen di STIMIK AKBA Makassar, dimana kinerja karyawan (dosen) itu juga merupakan representasi dari kinerja sebuah perusahaan atau institusi. Adanya inkonsistensi hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas membuat penelitian ini menarik untuk diteliti, untuk menguji kembali pengaruh dari akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi terhadap kinerja manajerial khususnya di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, serta diharapkan dapat memberikan perbedaan yang signifikan.

LANDASAN TEORI

Akuntansi Pertanggungjawaban

Menurut Juita (2014), akuntansi pertanggungjawaban adalah suatu sistem yang mengukur berbagai hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban menurut informasi yang dibutuhkan para manajer untuk mengoperasikan pusat pertanggungjawaban mereka.

Pusat pertanggungjawaban merupakan salah satu elemen dari suatu struktur sistem pengendalian manajemen. Menurut Samryn (2001:259) pusat pertanggungjawaban merupakan suatu bagian dalam organisasi yang memiliki kendali atas terjadinya biaya, perolehan pendapat, atau penggunaan dana investasi. Menurut Supriyono (2013) berdasarkan karakteristik masukan dan keluarannya pusat pertanggungjawaban dapat dibedakan menjadi empat jenis, yaitu:

1. Pusat biaya adalah suatu pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi yang prestasi manajernya dinilai atas dasar biaya yang terjadi pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya.
2. Pusat pendapatan adalah suatu pusat pertanggungjawaban dari suatu organisasi yang prestasi manajernya dinilai atas dasar pendapatan yang diperoleh, yang diukur atas dasar satuan moneter pendapatan yang dihasilkannya.
3. Pusat laba adalah pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi dengan ciri prestasi manajer dinilai atas dasar selisih pendapatan dengan biaya dalam pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya.
4. Pusat investasi adalah suatu pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi dengan ciri prestasi manajer dinilai atas dasar pendapatan, biaya dan sekaligus aktiva, modal atau investasi pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpin.

Akuntansi pertanggungjawaban membuat seorang manajer dapat mengadakan evaluasi hasil kerja suatu pusat pertanggungjawaban untuk meningkatkan operasi-operasi perusahaan diwaktu yang akan datang. Menurut Mulyadi & Johny (2012:191), ada lima unsur yang dapat diterapkan agar akuntansi pertanggungjawaban lebih memadai, yaitu:

1. Struktur organisasi harus memberikan informasi secara jelas mengenai garis tanggung jawab, wewenang, dan posisi serta pembagian tugas yang detail untuk setiap individu yang bekerja sesuai dengan unit dan tingkatannya.

2. Penyusunan anggaran harus diikuti oleh setiap pusat pertanggungjawaban karena anggaran merupakan bagian dari rencana kerja yang nantinya akan dievaluasi hasilnya.
3. Tidak semua biaya yang terjadi dalam suatu bagian dapat dikendalikan oleh manajer. Pemisahan biaya ke dalam biaya terkendali dan biaya tak terkendali perlu dilakukan dalam akuntansi pertanggungjawaban. Biaya terkendali adalah biaya yang dapat secara langsung dipengaruhi oleh manajer dalam jangka waktu tertentu sedangkan biaya tak terkendali merupakan biaya yang tidak memerlukan keputusan dan pertimbangan manajer.
4. Terdapat susunan kode rekening perusahaan yang dikaitkan dengan kewenangan pengendalian pusat pertanggungjawaban.
5. Setiap bulan perlu dibuat rekapitulasi biaya atas dasar total biaya bulan lalu. Atas dasar rekapitulasi biaya disajikan laporan pertanggungjawaban biaya.

Kompetensi

Menurut Laksmono (2004:1), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan kemampuan lain atau kepribadian. Selama ini karakteristik yang sering diunggulkan hanya pengetahuan dan keterampilan saja, padahal sebenarnya faktor perilaku (kemampuan lain termasuk nilai-nilai) atau kepribadian seseorang juga dapat menentukan keberhasilan di pekerjaan.

Menurut Wibiwo (2007:324), kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan keterampilan. Selanjutnya Mc.Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) memberikan pengertian lain mengenai kompetensi, yaitu kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang manajer yaitu: Kemampuan konseptual (*Conceptual skill*) merupakan kemampuan seorang manajer untuk melihat organisasi secara keseluruhan sebagai entitas lengkap. Kemampuan hubungan interpersonal (*Human relations skill*) merupakan kemampuan manajer untuk berinteraksi secara efektif dengan anggota organisasi. Kemampuan teknik (*Technical skill*) merupakan kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.

Kinerja Manajerial

Menurut Rivai (2005:309), kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah sebuah bentuk tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat diukur dengan melihat kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mahoney et al (1963) dikutip dari Supomo dan Indriantoro (1998), kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen, yaitu:

1. Melakukan Perencanaan, memilih strategi yang dapat digunakan secara efektif dan efisien, menetapkan kebijakan, program serta prosedur untuk mencapai tujuan perusahaan;
2. Melakukan investigasi, yaitu mengumpulkan serta menyampaikan informasi untuk catatan, laporan juga rekening, serta memastikan persediaan dan menganalisa pekerjaan;
3. Berkoordinasi, dapat dilakukan dengan tukar menukar informasi dengan bagian organisasi yang lain untuk mengaitkan dan menyesuaikan program serta berhubungan dengan manajer lain;
4. Evaluasi, yaitu melakukan penilaian secara keseluruhan. Penilaian ini dilakukan dari tahap awal hingga tahap akhir. Pada tahap awal dilakukan penilaian proposal kemudian dilakukan penilaian pegawai, pemeriksaan kualitas produk, dan lain sebagainya;
5. Pengawasan, yaitu memberikan pengarahan kepada bawahan, membimbing hingga mengembangkan kemampuan bawahan, serta menanggapi dan menangani keluhan yang ada;
6. *Staffing*, meliputi spesifikasi pekerjaan, pergerakan tenaga, seleksi dan penyusunan organisasi untuk mempersiapkan dan melatih karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik;
7. Negosiasi, terjadi pada saat melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa;
8. Perwakilan, untuk menghadiri pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis dan mempromosikan tujuan umum perusahaan.

Dari teori yang ada maka penulis hendak melakukan pengujian untuk melihat pengaruh dari akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi terhadap kinerja manajerial, dengan hipotesa sebagai berikut:

H₁ : Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

H₂ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal, menurut Istijanto (2005) penelitian kausal merupakan penelitian yang memiliki tujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi-dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado yang berjumlah 59 orang. Dari populasi tersebut penulis menggunakan teknik sampel pertimbangan (*purposive sampling technique*), menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011) teknik ini adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan pada pertimbangan peneliti. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan 57 orang sebagai sampel penelitian, yaitu para karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun dengan alasan bahwa karyawan tersebut sudah mengetahui dengan jelas pusat-pusat pertanggungjawaban serta telah mengetahui kinerja manajer.

Data dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu para karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, berupa kuesioner berisi 26 pernyataan. Kuesioner kinerja manajerial diadopsi dari penelitian Prima (2014) yang terdiri dari 8 pernyataan yang diukur dengan indikator perencanaan, pemilihan staf, perwakilan, negosiasi, pengkoordinasian, pengawasan, evaluasi, dan investigasi. Dimana kuesioner kinerja manajerial ini diukur dengan menggunakan skala numerik yang nantinya responden memberi penilaian berupa angka (mulai dari angka 1 sampai dengan 9). Kuesioner akuntansi pertanggungjawaban diadopsi dari penelitian Prima (2014) yang terdiri dari 10 pernyataan yang diukur dengan indikator struktur organisasi, sistem akuntansi biaya, anggaran, dan sistem pelaporan biaya. Kuesioner kompetensi diadopsi dari penelitian Wasana (2015) yang terdiri dari 8 pernyataan yang diukur dengan indikator pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan

sikap. Untuk kuesioner akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi akan diukur menggunakan skala likert lima poin, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini terlebih dahulu penulis melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan keandalan instrumen penelitian yang digunakan. Setelah melakukan uji validitas pada *spss*, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan kinerja manajerial adalah valid. Hasil uji validitas ini menggunakan teknik korelasi *Pearson*, dimana jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dinyatakan valid dan sebaliknya. Masing-masing dari 26 pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian memiliki nilai $r_{hitung} > 0.2162$ (sesuai tabel *r* dengan $n = 57$) dengan tingkat signifikansi 5%.

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach*. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari instrumen penelitian akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,712, kompetensi sebesar 0,743 dan kinerja manajerial sebesar 0,982. Nilai *Alpha Cronbach* dari seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien lebih besar dari 0,60 maka dapat dinyatakan seluruh variabel yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

Model regresi dikatakan baik apabila model tersebut terbebas dari asumsi klasik. Pada penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan yaitu, uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menguji normalitas residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika probabilitas signifikansi nilai residual lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Dan sebaliknya, jika probabilitas signifikansi residual lebih rendah dari 0,05 maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik selanjutnya adalah uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas dalam satu model regresi. Model regresi dikatakan baik jika tidak ditemukan korelasi antara variabel bebasnya. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan model bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang diuji yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10%, yakni sebesar 46,6% untuk keduanya dan nilai VIF lebih kecil dari 10, yakni 2,144 untuk keduanya yang berarti model persamaan regresi dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji asumsi klasik yang terakhir adalah uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varians yang homogen. Jika variabel bebas yang diteliti tidak mempunyai pengaruh signifikan atau nilai signifikansinya lebih dari 0,05 terhadap nilai *absolute residual*, berarti model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel akuntansi pertanggungjawaban sebesar 0,153 dan untuk variabel kompetensi sebesar 0,386. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Setelah semua uji asumsi klasik sudah terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 25.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	<i>Koefisien regresi</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Significance</i>
(Constant)	-74,317	12,959	,000	-5,735	,000
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	,968	,414	,260	2,336	,023
Kompetensi (X2)	2,619				
R	,830	,469	,621	5,587	,000
R Square	,689				
F Statistik	59,766				
Signifikansi Uji F	,000				

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = -74,317 + 0,968 X_1 + 2,619 X_2$$

Hasil ini menunjukkan koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kinerja manajerial.

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 1 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,689 mempunyai arti bahwa sebesar 68,9 persen variasi kinerja manajerial PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dipengaruhi oleh variabel akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 31,1 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Uji kelayakan model regresi bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diidentifikasi (akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi) tepat digunakan memprediksi kinerja manajerial. Uji ini sering juga disebut dengan uji F. Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam uji ini adalah 5 persen, $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikansi uji F $< 0,05$ maka H_1 diterima, begitu pula sebaliknya. Hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

Pengaruh secara parsial pada variabel akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi terhadap kinerja manajerial diuji dengan menggunakan uji regresi linier berganda yang ditinjau berdasarkan nilai t hitung pada tabel *coeffisient*. Kriteria pengujian untuk menjelaskan interpretasi pengaruh antar masing-masing variabel yakni apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak.

Untuk hipotesa pertama (H_1), berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.023 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 2,336. Nilai signifikansi $0.023 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

manajerial. Hal ini berarti semakin baik akuntansi pertanggungjawaban yang dijalankan oleh PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, maka kinerja manajerial PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani & Damayanthi (2019) yang menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Prima (20014) dan Lubis & Suzan (2016) yang menemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Untuk hipotesa kedua (H_2), berdasarkan hasil analisis pada tabel 1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 5,587. Nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh manajer dan karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wasana (2015) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menguji pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi terhadap kinerja manajerial pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin baik penerapan sistem untuk mengendalikan tanggungjawab tiap-tiap unit kerja atau departemen, maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. Dalam hal ini para manajer akan semakin mudah melakukan pengendalian manajerial, seperti pemberian tanggung jawab, pembuatan ukuran kinerja atau *benchmarking*, pengevaluasian kinerja dan pemberian penghargaan.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh para karyawan dan manajer PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial perusahaan. Karena kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik itu dalam bentuk pengetahuan, keterampilan maupun

kepribadian. Maka semakin tinggi kompetensi seseorang maka dianggap semakin mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Dalam hal ini kinerja manajerial yang baik, tidak lepas dari kompetensi yang dimiliki bukan hanya oleh para manajernya tapi juga oleh seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado untuk semakin meningkatkan penerapan akuntansi pertanggungjawaban, serta terus memberikan pelatihan kepada seluruh manajer dan karyawan sehubungan dengan tugas dan jabatan mereka masing-masing agar kompetensi yang dimiliki semakin meningkat. Dengan melakukan hal ini diharapkan kinerja manajerial dari PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado akan semakin baik di masa yang akan datang.

Penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, untuk itu penelitian selanjutnya sehubungan dengan pengaruh akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi bisa dilakukan pada ruang lingkup yang lebih besar, agar hasil yang diberikan bisa lebih mewakili kondisi yang terjadi secara nyata di lapangan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain misalnya motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi maupun kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menganalisis topik penelitian yang sama pada objek penelitian yang berbeda, seperti perusahaan manufaktur maupun perbankan. Dengan begitu hasil yang diperoleh dapat lebih berguna untuk digunakan dalam studi lebih lanjut, lebih khusus yang berhubungan dengan cara meningkatkan kinerja manajerial di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2004). *Performance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Cahyani, K. N., & Damayanthi, I. G. A. E. (2019). Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(1), 270-295.
- Dwipayanti, A. M. D. P., & Astika, I. B. P. (2013). Analisis akuntansi pertanggungjawaban pada hotel The Oberoi Bali. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 3(3), 1-14.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2013). *Akuntansi manajerial* (8th Ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Istijanto. (2005). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- I'tidal, M., & Ja'man, A. (2016). Pengaruh antara kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan pendidikan terhadap kinerja dosen di STIMIK AKBA Makassar. *E-jurnal Competitiveness Universitas Muhammadiyah Makassar*, 10(2).
- Juita, R. K. (2014). Analisis akuntansi pertanggungjawaban. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Ekonomi*.
- Laksmono, D. 2004. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam merespon tugas Bank Indonesia di masa depan. Makala, SESPIBI Angkatan XXVI, April.
- Lubis, F. H., & Suzan, L. (2016). Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial: Studi Kasus pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. *E-Proceeding Of Management*, 3(2), 1523–1529.
- Mulyadi, & Johny. (2012). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen: Sistem pelipat ganda kinerja perusahaan* (1st Ed.). Yogyakarta: Aditya Media.
- Prima, H. (2014). Pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada hotel berbintang. Skripsi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samryn, L. M. (2001). *Akuntansi manajerial suatu pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi penelitian*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (1998). Pengaruh struktur dan kultur organisasi terhadap keefektifan partisipasi anggaran dalam peningkatan kinerja manajerial: Studi empiris perusahaan manufaktur. *Kelola*, 18, 61-68.
- Supriyono, R. (2013). *Sistem pengendalian manajemen* (1st Ed.). Yogyakarta: BPF.
- Viyanti. (2010). Akuntansi pertanggungjawaban sebagai alat pengendalian manajemen terhadap penilaian prestasi kerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi* , 3(1), 1-26.
- Wasana, J. K. H. (2015). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi pada kinerja manajerial Bank Perkreditan Rakyat sekabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 13(3), 828–856.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja* (2nd Ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.