

***THE EFFECT OF ACCOUNTABILITY ACCOUNTING, WORK MOTIVATION,
COST CONTROL AND JOB SATISFACTION ON MANAGERIAL
PERFORMANCE***

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, MOTIVASI KERJA,
PENGENDALIAN BIAYA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL**

Hafiz Assiddiqi¹, Achmad Hizazi², Rahayu³

Accounting Study Program, Faculty of Economics and Business, Jambi University–
Indonesia^{1,2,3}

hizazi@unja.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to test whether accountability accounting, work motivation, cost control and job satisfaction have an effect on managerial performance. The approach used in this study is a quantitative approach. The population used in this study is employees of BPJS Ketenagakerjaan Jambi. The determination of the sample in the study used the random sampling method which obtained 38 employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression using SPSS (Statistical Package for Social Science) software version 27. The results of this study show that accountability accounting, work motivation, cost control and job satisfaction simultaneously affect managerial performance. Partially, cost control has an effect on managerial performance, while accountability accounting, work motivation and job satisfaction have no effect on managerial performance.

Keywords: *Managerial performance, Accountability accounting, Work motivation, Cost control, Job satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja, pengendalian biaya dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Penentuan sampel pada penelitian menggunakan metode random sampling yang mendapatkan 38 karyawan. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja, pengendalian biaya dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Secara parsial pengendalian biaya berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sementara akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: Kinerja manajerial, Akuntansi pertanggungjawaban, Motivasi kerja, Pengendalian biaya, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan kontrol di dalamnya agar aktivitas yang dilakukan dapat diarahkan dengan baik. Kontrol dapat dikatakan sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat melihat sejauh mana kesesuaian antara hasil atau pencapaian yang diperoleh dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Seiring bertambah besarnya organisasi atau perusahaan,

seorang pimpinan tidak mungkin dapat mengontrol atau mengendalikan segala aktivitas dan masalah yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan suatu bentuk sistem yang efektif agar dapat menyebarkan wewenang dalam menghadapi banyaknya tugas dan tanggung jawab seorang pimpinan.

Perusahaan harus memulai kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien, mempersiapkan secara

matang dan jelas dengan meningkatkan kinerja manajerial dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, baik dalam Nasional maupun Internasional. Semua perusahaan berusaha menempatkan diri menjadi yang terbaik untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu persaingan yang ketat pun tidak dapat dihindarkan demi mempertahankan dan meningkatkan kelangsungan hidup tiap-tiap perusahaan. Setiap perusahaan bisa berdiri karena adanya bantuan, peran, dukungan, dan sumber daya yang masing-masing memiliki peran penting dalam perusahaan tersebut. (Purba, Sahala, 2016)

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan penyelenggara program jaminan sosial yang menjadi salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui 5 Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM). (BPJAMSOSTEK, 2014)

Menurut Manica dan Hanny (2016) kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh para manajer dalam sebuah organisasi.

Menurut (Hansen & Mowen, 2009) akuntansi pertanggungjawaban adalah alat fundamental untuk pengendalian manajemen dan ditentukan melalui empat elemen penting, yaitu pemberian tanggung jawab, pembuatan

ukuran kinerja, pengevaluasian kinerja, dan pemberian penghargaan akuntansi pertanggungjawaban bertujuan untuk mempengaruhi perilaku dalam cara tertentu sehingga seseorang atau kegiatan perusahaan akan disesuaikan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut (Rivai & Sagala, 2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut (Winardi, 2012) mengartikan sebagai motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu.

Menurut Sutrisno (2016) menyebutkan bahwa pengendalian biaya merupakan suatu proses atau usaha yang sistematis dalam menetapkan standar pelaksanaan yang bertujuan untuk perencanaan, sistem informasi umpan balik, membandingkan pelaksanaan nyata dengan perencanaan, menentukan dan mengatur penyimpangan-penyimpangan serta melakukan koreksi perbaikan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, sehingga tujuan tercapai secara efektif dan efisien dalam penggunaan biaya.

Menurut Hasibuan (2011) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Menurut pendapat lain, Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya (Umar, 2011).

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait akuntansi pertanggungjawaban

yang dilakukan oleh (Dwisty Utari Yasmin, 2017) dan (Suryani et, al., 2021) yang mengemukakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun, menurut (Sapriani & Kamilah, 2022) bahwa akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait motivasi kerja yang dilakukan oleh (Roza Umami, 2020) dan (Firazzahran Naila Badzaly, 2021) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun, menurut (Mochammad Shalfa Mughni & Epi Fitriah, 2022) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengendalian biaya yang dilakukan oleh (Marbun & Ilham Syah, 2019) dan (Tiara Wulandari, 2020) yang mengemukakan bahwa pengendalian biaya berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Ni Kadek Indah Sari & Krishna Yogantara, 2020) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun, menurut (Elizabeth Fauziek & Yanuar, 2021) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Melihat beberapa gap dalam penelitian sebelumnya, penelitian ini berfokus untuk menguji kembali variabel-variabel tersebut serta peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja, Pengendalian Biaya dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi”

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Waktu penelitian dilakukan selama 2 bulan, yakni pada bulan September sampai dengan Oktober 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jambi yaitu sebanyak 38 Pegawai.

Teknik yang akan digunakan untuk memilih sampel adalah dengan metode *random sampling*. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang diambil adalah seluruh Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jambi dengan jumlah populasi sebanyak 38

Menurut Sugiyono (2017) Random Sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap individu dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk menghasilkan sampel yang representatif, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Metode yang diterapkan dalam mengumpulkan data untuk penelitian ini adalah melalui penggunaan angket atau kuesioner yang mengandung sejumlah pertanyaan yang relevan dengan objek penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean),

standar deviasi (standard deviation), dan maksimum- minimum. Mean digunakan untuk memperkirakan besar rata-rata populasi yang diperkirakan dari sampel. Standar deviasi digunakan untuk menilai dispersi rata-rata dari sampel.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.1)	38	2	5	4.16	.638
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.2)	38	2	5	3.55	.795
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.3)	38	2	5	3.58	.826
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.4)	38	2	5	4.08	.712
Motivasi Kerja (X2.1)	38	2	5	3.68	.873
Motivasi Kerja (X2.2)	38	2	5	3.71	.898
Motivasi Kerja (X2.3)	38	1	5	3.82	.865
Motivasi Kerja (X2.4)	38	2	5	3.39	.790
Pengendalian Biaya (X3.1)	38	2	5	4.00	.771
Pengendalian Biaya (X3.2)	38	1	5	3.63	.852
Pengendalian Biaya (X3.3)	38	2	5	3.71	.802
Pengendalian Biaya (X3.4)	38	2	5	3.87	.811
Kepuasan Kerja (X4.1)	38	2	5	3.68	.989
Kepuasan Kerja (X4.2)	38	2	5	3.26	.921
Kepuasan Kerja (X4.3)	38	2	5	3.79	.741
Kepuasan Kerja (X4.4)	38	1	5	3.32	.873
Kinerja Manjerial (Y1)	38	2	5	3.84	.855
Kinerja Manjerial (Y2)	38	3	5	3.95	.804
Kinerja Manjerial (Y3)	38	2	5	3.79	.741
Kinerja Manjerial (Y4)	38	2	5	3.71	.732
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program SPSS Versi 27 yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan analisis data yang lebih baik dan lebih efisien, dengan fokus pada pengguna dari berbagai latar belakang, termasuk akademisi dan peneliti.

**Uji Kualitas Data
Uji Validitas**

Validitas adalah suatu indikator yang menunjukkan sejauh mana keandalan sebuah instrumen dalam menghasilkan data yang konsisten dan sesuai dengan tujuan pengukurannya.

Tabel 2. Uji Validitas AP (X1)

		Correlations				
		Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.1)	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.2)	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.3)	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.4)	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.1)	Pearson Correlation	1	.250	.489**	.924**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.131	.002	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.2)	Pearson Correlation	.250	1	.076	.350*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.131		.651	.031	<.001
	N	38	38	38	38	38
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.3)	Pearson Correlation	.489**	.076	1	.425**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.002	.651		.008	<.001
	N	38	38	38	38	38
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1.4)	Pearson Correlation	.924**	.350*	.425**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.031	.008		<.001
	N	38	38	38	38	38
Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	Pearson Correlation	.863**	.576**	.683**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 2, dapat dilihat pada nilai *pearson correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan pada indikator AP (X1) menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > r tabel) dengan nilai r tabel sebesar 0,320. Selain itu, setiap item pertanyaan pada indikator AP (X1) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel AP (X1) dapat dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas MK (X2)

		Correlations				
		Motivasi Kerja (X2.1)	Motivasi Kerja (X2.2)	Motivasi Kerja (X2.3)	Motivasi Kerja (X2.4)	Motivasi Kerja (X2)
Motivasi Kerja (X2.1)	Pearson Correlation	1	.949**	.314	.264	.871**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.055	.109	<.001
	N	38	38	38	38	38
Motivasi Kerja (X2.2)	Pearson Correlation	.949**	1	.451**	.280	.924**
	Sig. (2-tailed)	<.001		.004	.089	<.001
	N	38	38	38	38	38
Motivasi Kerja (X2.3)	Pearson Correlation	.314	.451**	1	.030	.620**
	Sig. (2-tailed)	.055	.004		.857	<.001
	N	38	38	38	38	38
Motivasi Kerja (X2.4)	Pearson Correlation	.264	.280	.030	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.109	.089	.857		<.001
	N	38	38	38	38	38
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.871**	.924**	.620**	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat pada nilai *pearson correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan pada indikator MK (X2) menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > r tabel) dengan nilai r tabel sebesar 0,320. Selain itu, setiap item pertanyaan pada indikator MK (X2) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel MK (X2) dapat dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas PB (X3)

		Correlations				
		Pengendalian Biaya (X3.1)	Pengendalian Biaya (X3.2)	Pengendalian Biaya (X3.3)	Pengendalian Biaya (X3.4)	Pengendalian Biaya (X3)
Pengendalian Biaya (X3.1)	Pearson Correlation	1	.412*	.393*	.864**	.905**
	Sig. (2-tailed)		.010	.015	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38
Pengendalian Biaya (X3.2)	Pearson Correlation	.412*	1	-.002	.397*	.631*
	Sig. (2-tailed)	.010		.990	.013	<.001
	N	38	38	38	38	38
Pengendalian Biaya (X3.3)	Pearson Correlation	.393*	-.002	1	.231	.547**
	Sig. (2-tailed)	.015	.990		.164	<.001
	N	38	38	38	38	38
Pengendalian Biaya (X3.4)	Pearson Correlation	.864**	.397*	.231	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.013	.164		<.001
	N	38	38	38	38	38
Pengendalian Biaya (X3)	Pearson Correlation	.905**	.631*	.547**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat pada nilai *pearson correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan pada indikator PB (X3) menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > r tabel) dengan nilai r tabel sebesar 0,320. Selain itu, setiap item pertanyaan pada indikator PB (X3) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel PB (X3) dapat dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas KK (X4)

		Correlations				
		Kepuasan Kerja (X4.1)	Kepuasan Kerja (X4.2)	Kepuasan Kerja (X4.3)	Kepuasan Kerja (X4.4)	Kepuasan Kerja (X4)
Kepuasan Kerja (X4.1)	Pearson Correlation	1	.212	.128	.463**	.656**
	Sig. (2-tailed)		.200	.444	.003	<.001
	N	38	38	38	38	38
Kepuasan Kerja (X4.2)	Pearson Correlation	.212	1	.361*	.566**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.200		.026	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38
Kepuasan Kerja (X4.3)	Pearson Correlation	.128	.361*	1	.523**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.444	.026		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38
Kepuasan Kerja (X4.4)	Pearson Correlation	.463**	.566**	.523**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38
Kepuasan Kerja (X4)	Pearson Correlation	.656**	.737**	.645**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 5, dapat dilihat pada nilai *pearson correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan pada indikator KK (X4) menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > r tabel) dengan nilai r tabel sebesar 0,320. Selain itu, setiap item pertanyaan pada indikator KK (X4) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel KK (X4) dapat dinyatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas KM (Y)

		Correlations				
		Kinerja Manjerial (Y1)	Kinerja Manjerial (Y2)	Kinerja Manjerial (Y3)	Kinerja Manjerial (Y4)	Kinerja Manjerial (Y)
Kinerja Manjerial (Y1)	Pearson Correlation	1	.106	.799**	.659**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.528	<.001	<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38
Kinerja Manjerial (Y2)	Pearson Correlation	.106	1	.026	.065	.410*
	Sig. (2-tailed)	.528		.876	.697	.011
	N	38	38	38	38	38
Kinerja Manjerial (Y3)	Pearson Correlation	.799**	.026	1	.881**	.891**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.876		<.001	<.001
	N	38	38	38	38	38
Kinerja Manjerial (Y4)	Pearson Correlation	.659**	.065	.881**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.697	<.001		<.001
	N	38	38	38	38	38
Kinerja Manjerial (Y)	Pearson Correlation	.858**	.410*	.891**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.011	<.001	<.001	
	N	38	38	38	38	38

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Tabel 5.7, dapat dilihat pada nilai *pearson correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan pada indikator KM (Y) menunjukkan hasil yang lebih besar dari nilai r tabel (r hitung > r tabel) dengan nilai r tabel sebesar 0,320. Selain itu, setiap item pertanyaan pada indikator KM (Y) memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (5%). Dengan demikian, seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel KM (Y) dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indikator kemampuan alat ukur dalam menghasilkan data yang konsisten ketika digunakan pada kondisi yang sama.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Akuntansi Pertanggungjawaban	0,718	Reliabel
Motivasi Kerja	0,721	Reliabel
Pengendalian Biaya	0,706	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,699	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,738	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel AP adalah 0,718 dimana nilai ini > 0,60. Begitu pula dengan Nilai cronbach's alpha untuk variabel MK tersebut adalah 0,721 > 0,60. Variabel PB memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,706 > 0,60. Variabel KK memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,699 > 0,60. Variabel KM memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,738 > 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruksi seluruh pertanyaan yang disusun untuk mengukur semua variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Dalam mengevaluasi apakah variabel gangguan atau residual mempunyai penyebaran yang normal ataupun tidak normal di model regresi diterapkanlah uji normalitas.

Tabel 8. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.19139352	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.062	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.811	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.801
		Upper Bound	.821

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Tabel 8 menampilkan hasil dari pengujian menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang melebihi tingkat signifikansi kepercayaan $\alpha = 0,05$. Ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan guna mengevaluasi apakah ada terjadinya korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Tidak adanya korelasi yang signifikan di antara variabel bebas merupakan kriteria utama model regresi yang baik.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	.606	1.651
	Motivasi Kerja (X2)	.846	1.182
	Pengendalian Biaya (X3)	.654	1.528
	Kepuasan Kerja (X4)	.683	1.463

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, secara keseluruhan dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki *tolerance* lebih dari 0,1, menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan. Hasil perhitungan VIF juga mengindikasikan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual antar pengamatan dalam sebuah model regresi (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresi nilai residual absolut terhadap variabel independen.

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.040	1.822		.571	.572
	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	.111	.125	.197	.892	.379
	Motivasi Kerja (X2)	.003	.092	.005	.028	.978
	Pengendalian Biaya (X3)	-.022	.112	-.041	-.193	.848
	Kepuasan Kerja (X4)	-.048	.101	-.100	-.480	.634

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji Glejser pada Tabel 10, variabel independen seperti akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja, pengendalian biaya dan kepuasan kerja menunjukkan nilai signifikansi di atas 5% atau $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Model Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang dipergunakan dalam penelitian ini. Tujuan dari analisis ini untuk mengevaluasi pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.705	1.628		6.575	<.001
	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	.099	.111	.157	.885	.383
	Motivasi Kerja (X2)	-.047	.082	-.085	-.569	.573
	Pengendalian Biaya (X3)	.368	.100	.629	3.686	<.001
	Kepuasan Kerja (X4)	-.132	.090	-.245	-1.465	.152

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Pada tabel 11 di atas dapat dijelaskan tentang persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,705 + 0,099 X_1 - 0,047 X_2 + 0,368 X_3 - 0,132 X_4$$

Adapun dari persamaan regresi diatas, dapat diinterpretasikan nilai koefisien regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta hasil regresi menunjukkan 10,705, nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja, pengendalian biaya dan kepuasan kerja jika bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen yaitu kinerja manajerial bernilai 10,705.
2. Nilai koefisien regresi variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) bernilai positif sebesar 0,099 maka dapat diartikan bahwa jika setiap peningkatan variabel Akuntansi Pertanggungjawaban (X1) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai nol, maka variabel Kinerja Manajerial (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,099.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai negatif sebesar 0,047, maka dapat diartikan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai nol, maka variabel Kinerja Manajerial (Y) juga akan menurun sebesar 0,047.

4. Nilai koefisien regresi variabel Pengendalian Biaya (X3) bernilai positif sebesar 0,368 maka dapat diartikan bahwa jika variabel Pengendalian Biaya (X3) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai nol, maka variabel Kinerja Manajerial (Y) juga akan meningkat sebesar 0,368.
5. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X4) bernilai negatif sebesar 0,132 maka dapat diartikan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X4) menurun sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai nol, maka variabel Kinerja Manajerial (Y) juga akan menurun sebesar 0,132.

Uji Statistik F

Pengujian model regresi dalam mengevaluasi pengaruh secara bersama-sama seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, akan dilakukan dengan menggunakan uji F. Jika skor signifikansi kurang dari 5% (<0,05), maka akan menerima hipotesis alternatif (H_a).

Tabel 12. Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.134	4	6.534	4.854	.003 ^b
	Residual	44.420	33	1.346		
	Total	70.555	37			

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Dari tabel 12, didapatkan nilai uji signifikansi yaitu 0,003 yang mana lebih kecil dari 5% (<0,05). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja, Pengendalian Biaya dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Uji Statistik t

Penerapan uji statistik t adalah untuk menilai pengaruh secara individu atau parsial variabel bebas terhadap

variabel terikat menggunakan nilai signifikansi 5% atau (0,05). Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka koefisien regresi dianggap signifikan dan menerima hipotesis alternatif (H_a). Sebaliknya, jika nilai signifikan lebih besar dari 5% ($>0,05$), maka koefisien regresi dianggap tidak signifikan dan menolak hipotesis alternatif (H_a).

Tabel 13. Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.705	1.628		6.575	<.001
	Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)	.099	.111	.157	.885	.383
	Motivasi Kerja (X2)	-.047	.082	-.085	-.569	.573
	Pengendalian Biaya (X3)	.368	.100	.629	3.686	<.001
	Kepuasan Kerja (X4)	-.132	.090	-.245	-1.465	.152

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Pada tabel 13 terlihat bahwa terdapat 1 variabel bebas yaitu X3 (Pengendalian Biaya) mempunyai nilai sig yang rendah jika dibandingkan 5% atau $<0,05$ dengan tingkat signifikannya yaitu sebesar 0,001, sehingga 1 variabel independen dalam penelitian ini secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial.

Pada tabel 13 dapat diambil kesimpulan dari uji t yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H_1) dalam penelitian ini yaitu: Akuntansi Pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil menunjukkan bahwa AP (X1) lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu ($0.383 > 0.05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,099 dan nilai t-statistik sebesar 0,885. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_1 ditolak yang berarti bahwa akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. (H_1 ditolak)
2. Hipotesis 2 (H_2) dalam penelitian ini yaitu: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil menunjukkan bahwa MK (X2) lebih

besar dari tingkat signifikansi yaitu ($0.573 > 0.05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,047 dan nilai t-statistik sebesar -0,569. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_2 ditolak yang berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. (H_2 ditolak)

3. Hipotesis 3 (H_3) dalam penelitian ini yaitu: Pengendalian Biaya berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil menunjukkan bahwa PB (X3) lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu ($0.001 < 0.05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,368 dan nilai t-statistik sebesar 3,686. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_3 diterima yang berarti bahwa Pengendalian Biaya berpengaruh terhadap kinerja manajerial. (H_3 diterima)
4. Hipotesis 4 (H_4) dalam penelitian ini yaitu: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil menunjukkan bahwa KK (X4) lebih besar dari tingkat signifikansi yaitu ($0.152 > 0.05$) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,132 dan nilai t-statistik sebesar -1,465. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_4 ditolak yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. (H_4 ditolak)

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) diterapkan guna mengevaluasi seberapa baik model mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat. 0 dan 1 merupakan rentang nilai Koefisien determinasi. Ketika nilai koefisien determinasi mendekati satu, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan sebagian besar informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel terikat.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.294	1.160

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Pengendalian Biaya (X3), Akuntansi Pertanggungjawaban (X1)

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 5.15 menunjukkan Adjusted R Square sebesar 0,294 atau 29,4%, yang mengindikasikan bahwa secara signifikan variabel independen yaitu Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja, Pengendalian Biaya dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi variabel terikat, yaitu Kinerja Manajerial. Sebanyak 70,6% dari variasi dalam Kinerja Manajerial dijelaskan oleh elemen-elemen lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Pertanggungjawaban Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yang mana akuntansi pertanggungjawaban mendapatkan hasil seperti pada tabel 5.14 yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,383 > 0,05$ sehingga hasil pengujian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini mengingat secara teoretis, akuntansi pertanggungjawaban dirancang untuk mendukung proses pengendalian manajemen dan evaluasi kinerja manajer. Namun, kemungkinan besar, penerapan konsep ini di banyak organisasi tidak selalu berjalan secara optimal. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman manajer tentang peran akuntansi pertanggungjawaban dalam pengambilan keputusan sehari-hari, sehingga instrumen ini tidak dimanfaatkan secara efektif. Akibatnya,

akuntansi pertanggungjawaban tidak mampu memberikan kontribusi yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja manajerial, terutama dalam hal pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sapriani, Kamilah, (2022) bahwasannya akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Keberhasilan akuntansi pertanggungjawaban sangat bergantung pada seberapa baik sistem tersebut diimplementasikan dan disesuaikan dengan struktur organisasi. Jika sistem tersebut terlalu kompleks atau tidak terintegrasi dengan baik dalam proses operasional, manajer cenderung melihatnya sebagai beban administratif daripada alat yang bermanfaat. Misalnya, laporan keuangan dan non-keuangan yang digunakan dalam akuntansi pertanggungjawaban mungkin tidak relevan atau tidak cukup mendetail untuk mendukung pengambilan keputusan yang efektif. Dalam situasi ini, meskipun akuntansi pertanggungjawaban diterapkan, dampaknya terhadap kinerja manajerial menjadi minimal karena informasi yang disediakan tidak dapat diubah menjadi tindakan yang bermanfaat bagi manajer. (Sapriani, Kamilah, 2022)

Selain permasalahan implementasi, faktor eksternal juga dapat mempengaruhi hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban dan kinerja manajerial. Budaya organisasi yang tidak mendukung akuntabilitas, misalnya, dapat mengurangi efektivitas sistem akuntansi pertanggungjawaban. Jika budaya organisasi lebih berorientasi pada fleksibilitas dan kreativitas daripada kontrol dan akuntabilitas, akuntansi pertanggungjawaban mungkin tidak diprioritaskan dalam pengelolaan kinerja manajerial. Selain itu, gaya

kepemimpinan yang lebih otoriter atau kurang kolaboratif juga dapat melemahkan penerapan akuntansi pertanggungjawaban, karena manajer tidak merasa termotivasi untuk memanfaatkan sistem ini dalam mengukur dan meningkatkan kinerja mereka. (Syahrani, M., 2022)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yang mana motivasi kerja mendapatkan hasil seperti pada tabel 5.14 yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,573 > 0,05$ sehingga temuan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial tidak sesuai dengan asumsi teoritis yang umum. Secara umum, motivasi kerja diyakini sebagai salah satu faktor kunci yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas manajer. Dengan motivasi yang tinggi, seorang manajer seharusnya memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan, mengatasi tantangan, dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingginya motivasi kerja tidak selalu diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja manajerial. Ini dapat menunjukkan bahwa motivasi, meskipun penting, bukanlah satu-satunya elemen yang menentukan kinerja seorang manajer. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mochammad Shalfa Mughni, Epi Fitriah, (2023) yang dimana bahwasannya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Salah satu alasan mengapa motivasi kerja mungkin tidak berpengaruh langsung pada kinerja manajerial adalah karena adanya faktor lain yang mungkin lebih dominan dalam

memengaruhi hasil kerja. Keterampilan manajerial, misalnya, bisa menjadi komponen yang lebih krusial dalam menentukan seberapa baik seorang manajer menjalankan tugasnya. Manajer yang memiliki motivasi tinggi namun tidak memiliki keterampilan yang memadai mungkin tidak mampu menerjemahkan semangat kerja mereka menjadi tindakan yang efektif. Selain itu, tekanan eksternal seperti persaingan di industri, regulasi yang ketat, atau perubahan ekonomi dapat membuat motivasi menjadi kurang relevan jika manajer tidak dilengkapi dengan sumber daya atau dukungan yang cukup untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut. (Mochammad Shalfa Mughni, Epi Fitriah, 2023)

Kondisi organisasi juga berperan penting dalam menentukan sejauh mana motivasi kerja dapat berdampak pada kinerja manajerial. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, bahkan manajer yang sangat termotivasi sekalipun bisa kesulitan menunjukkan kinerja yang optimal. Kurangnya insentif yang memadai, minimnya peluang pengembangan diri, atau ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dapat meredam pengaruh motivasi kerja. Dalam organisasi yang tidak memberikan penghargaan yang sesuai dengan upaya dan prestasi manajer, motivasi mereka mungkin hanya menjadi sebuah dorongan internal tanpa hasil yang nyata dalam performa sehari-hari. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu didukung oleh struktur organisasi yang jelas dan sistem penghargaan yang proporsional agar dampaknya pada kinerja manajerial bisa lebih terlihat. (Mochammad Shalfa Mughni, Epi Fitriah, 2023)

Pengaruh Pengendalian Biaya Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yang mana pengendalian biaya mendapatkan hasil seperti pada tabel 5.14 yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa pengendalian biaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial, yang menunjukkan pentingnya peran manajer dalam menjaga efisiensi operasional perusahaan. Pengendalian biaya yang baik memungkinkan perusahaan untuk menjaga keseimbangan antara pengeluaran dan pendapatan, sehingga margin keuntungan dapat lebih terjaga. Dalam konteks manajerial, kemampuan untuk mengontrol biaya bukan hanya sekadar tugas administratif, melainkan bagian integral dari strategi untuk memastikan bahwa sumber daya yang terbatas dapat digunakan secara optimal. Temuan ini mendukung teori yang menyatakan bahwa manajer yang terampil dalam pengendalian biaya cenderung lebih efisien dalam pengelolaan sumber daya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwisty Utari Yasmin, (2017), Tiara Wulandari, (2020) dan Marbun, Ilham Syah, (2019) bahwasannya pengendalian biaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengendalian biaya yang efektif memberikan manajer kemampuan untuk membuat keputusan yang lebih tepat dan berbasis data. Dengan pengawasan yang ketat terhadap biaya, manajer dapat mengidentifikasi area di mana pemborosan terjadi dan melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan. Ini tidak hanya membantu mengurangi pengeluaran yang tidak perlu, tetapi juga memungkinkan manajer untuk merencanakan alokasi anggaran yang

lebih strategis. Misalnya, dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang biaya yang terlibat dalam setiap aspek operasi, manajer dapat memprioritaskan investasi yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan. Proses ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga meningkatkan kemampuan manajer untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. (Tiara Wulandari, 2020)

Selain itu, pengendalian biaya yang baik juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin dan terstruktur. Ketika manajer fokus pada pengendalian biaya, mereka cenderung mengembangkan kebiasaan kerja yang lebih hati-hati dan teliti. Mereka akan lebih selektif dalam memilih proyek yang akan dikerjakan, memastikan bahwa setiap keputusan didasarkan pada analisis biaya dan manfaat yang jelas. Hal ini pada akhirnya memperkuat kemampuan manajer untuk mempertahankan kinerja yang stabil, bahkan di tengah situasi yang penuh tekanan atau ketika perusahaan menghadapi tantangan ekonomi. Disiplin dalam pengendalian biaya juga dapat membantu perusahaan mengurangi risiko finansial, sehingga manajer memiliki lebih banyak kendali atas hasil akhir yang dicapai. (Marbun, Ilham Syah, 2019)

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan yang mana kepuasan kerja mendapatkan hasil seperti pada tabel 5.14 yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,152 > 0,05$ sehingga temuan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara kesejahteraan individu dan produktivitas di tempat kerja. Secara teori, kepuasan kerja sering kali dipandang sebagai

faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, termasuk manajer. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun manajer merasa puas dengan kondisi kerja mereka, hal itu tidak selalu berarti mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja mungkin menciptakan perasaan nyaman dan sejahtera pada diri manajer, tetapi perasaan ini tidak secara langsung diterjemahkan menjadi dorongan untuk bekerja lebih keras atau mencapai hasil yang lebih tinggi. Ini menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara kesejahteraan emosional dan performa kerja yang tidak selalu sederhana. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elizabeth Fauziek, Yanuar, (2021) yang dimana motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Salah satu penjelasan yang mungkin adalah bahwa kepuasan kerja lebih terkait dengan aspek emosional dan kesejahteraan pribadi daripada produktivitas yang terukur. Manajer yang puas dengan pekerjaan mereka mungkin merasa nyaman dengan lingkungan kerja, mendapatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja, atau merasa dihargai secara non-finansial oleh perusahaan. Namun, perasaan nyaman ini belum tentu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja, terutama jika mereka sudah merasa cukup puas dengan apa yang telah dicapai. Dalam beberapa kasus, kepuasan yang tinggi bisa menyebabkan complacency atau rasa puas diri, di mana manajer tidak merasa perlu untuk berusaha lebih keras atau meningkatkan performa karena mereka sudah merasa cukup baik dalam posisi mereka saat ini. (Elizabeth Fauziek, Yanuar, 2021).

**Pengaruh Akuntansi
Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja,**

Pengendalian Biaya dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil pada tabel 5.13 didapatkan nilai F hitung yaitu 18,823, yang melebihi daripada F tabel (2,65), serta menghasilkan uji signifikansi yaitu 0,003 yang mana lebih kecil dari 5% ($< 0,05$). Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kerja, pengendalian biaya, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun beberapa faktor individu mungkin tidak menunjukkan pengaruh yang kuat, interaksi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks yang lebih luas menghasilkan kontribusi yang penting terhadap kinerja manajerial. Hal ini mencerminkan pentingnya mempertimbangkan hubungan antar variabel dalam memahami dinamika kinerja manajerial.

Dengan melihat kinerja manajerial sebagai hasil dari kombinasi berbagai faktor, kita dapat mengidentifikasi bahwa pendekatan holistik lebih efektif dibandingkan pendekatan yang hanya menekankan satu faktor tertentu. Dalam dunia bisnis yang kompleks, kinerja manajerial tidak hanya ditentukan oleh satu variabel, tetapi oleh banyak elemen yang saling memengaruhi. Misalnya, akuntansi pertanggungjawaban yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memperbaiki pengendalian biaya.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya pengendalian biaya sebagai salah satu variabel yang berkontribusi terhadap kinerja manajerial. Ketika manajer mampu mengendalikan biaya secara efektif, mereka dapat meningkatkan efisiensi operasional dan mengalokasikan sumber daya dengan

lebih baik. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu manajer, tetapi juga pada kinerja keseluruhan organisasi. Oleh karena itu, pengendalian biaya seharusnya menjadi fokus utama dalam upaya peningkatan kinerja manajerial.

Akhirnya, temuan ini menggarisbawahi bahwa kepuasan kerja adalah elemen kunci yang tidak boleh diabaikan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap organisasi. Dalam konteks ini, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat pengaruh positif dari faktor-faktor lain terhadap kinerja manajerial. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pendekatan integratif dalam mengelola kinerja manajerial di organisasi modern.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang telah didapatkan maka peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Akuntansi Pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Pemahaman manajer tentang peran akuntansi pertanggungjawaban yang belum maksimal sehingga konsep ini belum dimanfaatkan secara optimal.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya insentif, peluang pengembangan, dan ketidakjelasan peran dapat menghambat efek positif motivasi kerja.
3. Pengendalian Biaya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Dengan pengendalian biaya yang baik, manajer mampu melakukan pengawasan serta alokasi sumber daya secara optimal sehingga kinerja organisasi dapat lebih ditingkatkan.

4. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi. Manajer yang puas mungkin merasa nyaman dan dihargai, sehingga mereka cenderung berada dalam zona nyaman dan tidak terdorong untuk meningkatkan performa lebih lanjut.
5. Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja, Pengendalian Biaya, Dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada BPJS Ketenagakerjaan Jambi.

SARAN

Berikut adalah beberapa saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat memaksimalkan penelitian ini:

1. Penelitian dapat diperluas ke instansi lain atau sektor yang berbeda untuk membandingkan hasil dan melihat apakah temuan yang sama berlaku di tempat lain, sehingga memberikan perspektif yang lebih luas mengenai pengaruh variabel tersebut.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi kemungkinan adanya variabel moderator atau mediator yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel independen (Akuntansi Pertanggungjawaban, Motivasi Kerja, Pengendalian Biaya, dan Kepuasan Kerja) dan Kinerja Manajerial. Misalnya, faktor lingkungan kerja atau dukungan manajemen.
3. Penelitian selanjutnya dapat melakukan studi komparatif antara BPJS Ketenagakerjaan di daerah lain untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pengaruh variabel-variabel

tersebut berdasarkan konteks lokal yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Badzaly, F. N., & Fitriah, E. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.411>
- BPJAMSOSTEK. (2014). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Indonesia. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html>. Diakses Pada 15 Mei 2024
- Dwisty Utari Yasmin, (2017) Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Pengendalian Biaya terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. Inti (Persero) Bandung dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung). Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Hansen, D.R & M.M Mowen. (2009). *Akuntansi Manajerial*. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, & Malayu S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marbun, Ilham Syah. (2019). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban dan Pengendalian Biaya Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Pelindo I (Persero) Medan. Skripsi(S1) thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
- Mochammad Shalfa Mughni, & Epi Fitriah. (2023). Pengaruh Penerapan Total Quality Management dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 49–56. <https://doi.org/10.29313/jra.v3i1.1785>
- Ni Kadek Indah Sari, & Komang Krishna Yogantara. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Accounting Departement Hotel Bintang 5 Di Kabupaten Badung. *Journal Research of Accounting*, 2(1), 106–115. <https://doi.org/10.51713/jarac.v2i1.27>
- Purba, Sahala. (2016). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Bantu Bagi Manajemen Dalam Menunjang Efektivitas Pengendalian Biaya pada PTPN III Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 2, No. 1
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.
- Roza Umami. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi Kajian Ilmiah Akuntansi (JAK)*, 7(1), 96. <https://doi.org/10.30656/jak.v7i1.1413>
- Sapriani, S., & Kamilah, K. (2022). Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap

- Penilaian Kinerja Manajerial Pada Pt. Prima Multi Terminal. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(1), 389-396.
<https://doi.org/10.47492/jih.v11i1.1623>
- Suryani, et, al. (2022). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial PT. Pulau Sambu Group. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
<https://doi.org/10.32520/jak.v10i2.1784>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Tiara Wulandari. (2020) Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Pengendalian Biaya Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Gudang Manufaktur PT. Sinergi Multi Distrindo). Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Winardi, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yunita Christy, et, al. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2), 149–165.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i2.16273>