

Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt So Good Food Boyolali

Tri Sri Rejeqi^{1*}, Indra Lila Kusuma², Maya Widiana Dewi³

¹²³Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, Sukoharjo, Indonesia

Alamat Email:

trisrirejeqi01@gmail.com^{1*}, indralila@gmail.com², widyamine77@gmail.com³

Sitasi Artikel:

Rejeqi, T. S, Kusuma, I. L., & Dewi, M. W., (2025). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt So Good Food Boyolali. *Jurnal Ilmiah Keuangan dan Akuntansi Bisnis*, 4(3), 804-813.

Abstract: This study aims to analyze the effect of responsibility accounting, competence, and organizational commitment on managerial performance at PT So Good Food Boyolali. Managerial performance is an essential aspect because it reflects the effectiveness of managers in achieving organizational objectives. The study employed a quantitative approach with a survey method, involving 28 respondents who represented all managers in the company. Data were collected using questionnaires and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that responsibility accounting and competence have a positive and significant effect on managerial performance, while organizational commitment does not show a significant influence. Simultaneously, the three variables significantly affect managerial performance with a coefficient of determination (R^2) of 0.865, meaning that 86.5 percent of the variation in managerial performance is explained by the model, while the remaining 13.5 percent is influenced by other factors outside the model. These findings emphasize that managerial performance is largely determined by the effective implementation of responsibility accounting and adequate managerial competence.

Keywords: Responsibility accounting, competence, organizational commitment, managerial performance.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT So Good Food Boyolali. Kinerja manajerial menjadi fokus penting karena menentukan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melibatkan 28 responden yang merupakan seluruh manajer perusahaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865, yang berarti 86,5 persen variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh model penelitian, sedangkan 13,5 persen dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja manajerial lebih ditentukan oleh penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban yang efektif serta kompetensi manajer yang memadai.

Kata Kunci: akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, komitmen organisasi, kinerja manajerial.

1. Pendahuluan

Kinerja manajerial merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi, khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan manajer dalam mengelola sumber daya, mengambil keputusan strategis, serta mengarahkan tim menjadi penentu utama bagi pencapaian tujuan organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Kinerja manajerial tidak hanya diukur dari kemampuan mencapai target finansial, tetapi juga dari efektivitas dalam mengelola sumber daya manusia, menjaga efisiensi operasional, serta menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi perusahaan (Kaplan & Atkinson, 2015). Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial menjadi penting untuk mendukung peningkatan daya saing organisasi.

Fenomena yang muncul di berbagai perusahaan di Indonesia, termasuk industri makanan, menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi manajer semakin kompleks. Globalisasi, perubahan teknologi, serta dinamika kebutuhan konsumen mendorong manajer untuk tidak hanya mengandalkan pengalaman, tetapi juga memanfaatkan sistem informasi manajemen yang akurat (Lengkong, Runtu, & Weku, 2022). Di sisi lain, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan kinerja manajerial, misalnya rendahnya efektivitas koordinasi, lemahnya pengawasan internal, dan kurangnya kompetensi teknis serta konseptual para manajer (Rachmaniza, 2020). Kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan, bahkan menurunkan daya saing di pasar.

Dalam konteks PT So Good Food Boyolali, perusahaan yang bergerak di bidang produksi makanan olahan, peran manajer menjadi krusial dalam menjaga stabilitas operasional serta memastikan efisiensi produksi. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwa tantangan dalam mengelola biaya produksi, mengoptimalkan tenaga

kerja, serta menjaga kualitas produk masih menjadi persoalan nyata. Penerapan akuntansi pertanggungjawaban sebagai salah satu alat pengendalian manajerial dinilai belum optimal, padahal sistem ini berfungsi untuk menilai kinerja berdasarkan pusat tanggung jawab serta menyediakan informasi relevan bagi pengambilan keputusan (Lubis & Suzan, 2016). Selain itu, tingkat kompetensi manajer yang beragam, baik dari segi kemampuan teknis maupun konseptual, turut memengaruhi efektivitas kinerja manajerial (Sinaga, 2019). Sementara itu, komitmen organisasi sebagai faktor psikologis yang menentukan loyalitas dan dedikasi individu terhadap perusahaan juga sering kali menjadi isu penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan manajerial (Meyer & Allen, 1997).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Suryani, Mulyadi, & Febrina (2021) menemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan komitmen organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang berarti. Penelitian lain oleh Rahmawati (2022) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak pada kinerja, melainkan lebih ditentukan oleh efektivitas sistem akuntansi pertanggungjawaban. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Made, et al. (2020), yang menegaskan bahwa komitmen organisasi justru berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja manajerial. Perbedaan temuan ini memperlihatkan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu sehingga masih menyisakan ruang bagi penelitian lanjutan.

Fakta bahwa mayoritas penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor jasa, perbankan, maupun industri manufaktur secara umum, sementara penelitian yang secara khusus menyoroti industri makanan olahan di Indonesia



masih terbatas. Padahal, industri makanan merupakan salah satu sektor dengan tingkat persaingan yang tinggi dan menghadapi fluktuasi permintaan pasar yang signifikan (Sumariyani & Kurniawan, 2020). Selain itu, sebagian penelitian sebelumnya menggunakan sampel parsial atau terbatas pada level karyawan, bukan pada staf manajerial secara keseluruhan. Hal ini menimbulkan kebutuhan untuk meneliti kembali secara lebih spesifik pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan konteks perusahaan yang berbeda.

Fokus penelitian ini terletak pada industri makanan olahan dengan menggunakan pendekatan sensus pada seluruh staf manajerial PT So Good Food Boyolali. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam mempertegas peran akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja manajerial, sekaligus menguji kembali relevansi komitmen organisasi sebagai variabel yang kerap menunjukkan hasil inkonsisten. Selain itu, penelitian ini juga menawarkan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kinerja melalui penguatan sistem akuntansi pertanggungjawaban dan program pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan mengevaluasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial PT So Good Food Boyolali. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai manajemen kinerja di sektor industri makanan serta memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajerial.

2. Tinjauan Teoritis

Kinerja manajerial merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur efektivitas

organisasi. Menurut Kaplan & Atkinson (2015), kinerja manajerial mencakup kemampuan seorang manajer dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi. Novlina, et al. (2020) menegaskan bahwa keberhasilan seorang manajer dapat dilihat dari sejauh mana ia mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan secara efisien dan efektif. Dengan demikian, kinerja manajerial dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di antaranya sistem akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi individu, serta komitmen organisasi.

Akuntansi pertanggungjawaban merupakan salah satu instrumen penting dalam sistem pengendalian manajemen. Hansen & Mowen (2012) mendefinisikan akuntansi pertanggungjawaban sebagai sistem akuntansi yang dirancang untuk mengukur hasil yang dicapai oleh setiap pusat pertanggungjawaban dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui mekanisme ini, manajer dapat mengetahui pencapaian kinerja mereka serta melakukan evaluasi atas penyimpangan yang terjadi. Beberapa penelitian empiris mendukung peran akuntansi pertanggungjawaban dalam meningkatkan kinerja. Lubis & Suzan (2016) menemukan bahwa penerapan akuntansi pertanggungjawaban berkontribusi positif terhadap kinerja manajerial di perusahaan perkebunan. Hal serupa diungkapkan oleh Suryani, Mulyadi, & Febrina (2021) yang menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dapat memperkuat efektivitas pengendalian biaya sekaligus meningkatkan kinerja manajerial. Oleh karena itu, semakin baik penerapan akuntansi pertanggungjawaban, semakin tinggi pula kinerja manajerial dalam organisasi.

H1: *Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.*

Selain sistem pengendalian, faktor kompetensi



manajer juga sangat menentukan efektivitas kerja. Kompetensi didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Boyatzis, 2008). Kompetensi mencakup kemampuan teknis, konseptual, maupun interpersonal yang dibutuhkan untuk menghadapi kompleksitas organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan positif signifikan dengan kinerja karyawan, sementara Sinaga (2019) menegaskan bahwa individu dengan kompetensi yang sesuai akan lebih adaptif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kompetensi manajer, semakin besar kontribusinya dalam meningkatkan kinerja manajerial.

H2: *Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.*

Selain faktor teknis, aspek psikologis seperti komitmen organisasi juga diyakini memengaruhi kinerja manajerial. Meyer & Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Individu dengan tingkat komitmen yang tinggi akan menunjukkan loyalitas, kesetiaan, serta dedikasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Made, et al. (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memperkuat motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun, tidak semua penelitian konsisten dengan temuan tersebut. Rahmawati (2022) justru menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, yang berarti loyalitas dan dedikasi belum tentu berbanding lurus dengan efektivitas kinerja. Perbedaan hasil ini menandakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial masih perlu diuji kembali dalam konteks yang berbeda.

H3: *Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.*

Berdasarkan uraian teori dan temuan empiris sebelumnya, penelitian ini membangun kerangka konseptual yang menempatkan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja manajerial. Hubungan ini merepresentasikan sinergi antara sistem pengendalian, kapasitas individu, dan ikatan psikologis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja manajerial. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan pengukuran secara objektif melalui instrumen terstruktur dan melakukan analisis statistik guna memperoleh bukti empiris yang dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf manajerial PT So Good Food Boyolali yang berjumlah 28 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan metode sensus atau total sampling, sehingga semua anggota populasi dijadikan responden. Strategi ini dipilih untuk menghindari bias pengambilan sampel serta memastikan bahwa hasil penelitian benar-benar merepresentasikan kondisi kinerja manajerial pada perusahaan yang diteliti (Sekaran & Bougie, 2016).

Data penelitian diperoleh dari dua sumber, yaitu data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan terkait indikator akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial. Instrumen kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, agar dapat mengukur intensitas sikap



responden secara lebih terukur. Selain kuesioner, peneliti juga melakukan observasi lapangan untuk memperoleh gambaran kontekstual mengenai praktik manajerial di perusahaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan seperti profil karyawan dan laporan internal yang relevan dengan penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen dan dependen. Akuntansi pertanggungjawaban diukur melalui indikator struktur organisasi, penyusunan anggaran, evaluasi kinerja, penggolongan biaya, sistem akuntansi, dan laporan pertanggungjawaban (Hansen & Mowen, 2012). Kompetensi diukur melalui kemampuan konseptual, teknis, interpersonal, serta kemampuan pengorganisasian (Boyatzis, 2008). Komitmen organisasi diukur melalui tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif (Meyer & Allen, 1997). Adapun kinerja manajerial sebagai variabel dependen diukur melalui kemampuan manajer dalam melaksanakan fungsi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, serta pengawasan (Novlina et al., 2020).

Untuk memastikan kualitas data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, data dianalisis melalui serangkaian tahapan. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi guna memastikan kelayakan model regresi. Ketiga, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya, uji F digunakan untuk menilai kelayakan model secara simultan, sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen

secara parsial. Terakhir, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen (Gujarati & Porter, 2009).

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel Deskripsi Responden, penelitian ini melibatkan 28 orang staf manajerial PT So Good Food Boyolali. Dari sisi jenis kelamin, mayoritas responden adalah perempuan sebanyak 16 orang atau 57 persen, sedangkan laki-laki berjumlah 12 orang atau 43 persen. Hal ini menunjukkan bahwa posisi manajerial di perusahaan tersebut relatif lebih banyak diisi oleh perempuan.

Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 21–25 tahun dengan jumlah 19 orang atau 68 persen, sedangkan 9 orang atau 32 persen berada pada rentang usia 26–38 tahun. Data ini menggambarkan bahwa sebagian besar manajer berada pada usia produktif awal, sehingga berpotensi untuk terus mengembangkan kompetensi manajerialnya.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden berlatar belakang Strata 1 (S1) sebanyak 16 orang atau 57 persen, diikuti oleh lulusan SMA/SMK sebanyak 7 orang atau 25 persen, serta lulusan Diploma 3 sebanyak 5 orang atau 18 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas manajer telah memiliki bekal pendidikan formal yang memadai untuk melaksanakan tugas manajerial, meskipun terdapat pula variasi tingkat pendidikan yang dapat memengaruhi cara pandang dan kompetensi mereka dalam mengelola organisasi.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	43%
	Perempuan	16	57%
Usia	21–25 tahun	19	68%
	26–38 tahun	9	32%
Pendidikan	SMA/SMK	7	25%
	Diploma 3	5	18%
	Strata 1 (S1)	16	57%

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis,

instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner memiliki nilai korelasi lebih besar dari r-tabel dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha juga menunjukkan nilai di atas 0,60 pada semua variabel, yang berarti instrumen penelitian handal dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, data dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 2. Hasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Varibel	Item	Hasil R hitung	Hasil CA	Ket.
X1	8	0,532 – 0,876	0,840	Valid & Reliabel
X2	8	0,525-0,898	0,912	Valid & Reliabel
X3	8	0,797-0,943	0,961	Valid & Reliabel
Y	8	0,760-0,956	0,532	Valid & Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data memenuhi kriteria normalitas dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas memperlihatkan nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 untuk semua variabel, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji autokorelasi dengan metode Durbin-Watson menghasilkan nilai yang berada di antara dU dan 4-dU, yang berarti model bebas dari masalah autokorelasi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat kelayakan.

Tabel 3. Hasil Statistik

Jenis Uji	Hasil Utama	Keterangan
Normalitas	Asymp. Sig. (K-S) = 0,200 > 0,05	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance: X1=0,348; X2=0,166; X3=0,234 (>0,10) VIF: X1=2,871; X2=6,042; X3=4,278 (<10)	Tidak terjadi multikolinearitas
Autokorelasi	Nilai Durbin-Watson = 2,004 (antara dU=1,6503 dan 4-dU=2,3497)	Tidak terjadi autokorelasi
Uji t (Parsial)	X1: $\beta=0,387$; $t=2,139$; $\text{Sig}=0,043$ (Signifikan) X2: $\beta=0,703$; $t=3,352$; $\text{Sig}=0,003$	X1 & X2 berpengaruh signifikan, X3 tidak signifikan

	(Signifikan) X3: $\beta=0,185$; $t=1,635$; $\text{Sig}=0,115$ (Tidak Signifikan)	
Uji F (Simultan)	Fhitung=51,324; Ftabel=3,008; Sig=0,000	Model regresi signifikan dan layak
Koefisien Determinasi	R ² =0,865; Adjusted R ² =0,848	86,5% variasi kinerja manajerial dijelaskan oleh X1, X2, X3; sisanya 13,5% dijelaskan variabel lain

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hasil estimasi menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = -9,687 + 0,387X_1 + 0,703X_2 + 0,185X_3 + e$$

Persamaan tersebut mengindikasikan bahwa akuntansi pertanggungjawaban (X_1), kompetensi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) berkontribusi positif terhadap kinerja manajerial (Y), meskipun tidak semua berpengaruh signifikan. Koefisien regresi tertinggi terdapat pada variabel kompetensi sebesar 0,703, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi memiliki dampak terbesar terhadap peningkatan kinerja manajerial dibandingkan variabel lainnya.

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Fhitung sebesar 51,324 lebih besar daripada Ftabel 3,008. Hal ini membuktikan bahwa secara simultan variabel akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan variasi variabel dependen.

Secara parsial, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,05$ dan thitung 2,139 > ttabel 2,063. Hal ini berarti semakin baik penerapan akuntansi pertanggungjawaban, semakin tinggi kinerja manajerial. Variabel kompetensi juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan thitung 3,352 > ttabel 2,063. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi yang lebih tinggi mampu meningkatkan kinerja manajerial secara signifikan. Sementara itu,



variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karena memiliki nilai signifikansi $0,115 > 0,05$ dan $t_{hitung} 1,635 < t_{tabel} 2,063$. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dan dedikasi yang dimiliki manajer belum secara langsung berdampak pada efektivitas kinerja mereka.

Uji koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai 0,848 atau 84,8 persen, yang berarti bahwa akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 84,8 persen variasi kinerja manajerial. Sisanya sebesar 15,2 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor lingkungan eksternal. Nilai R^2 yang tinggi ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat terhadap fenomena yang diteliti.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi merupakan faktor penting yang berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja manajerial, sementara komitmen organisasi tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja manajerial di PT So Good Food Boyolali sebaiknya difokuskan pada penguatan sistem akuntansi pertanggungjawaban serta pengembangan kompetensi manajer melalui pelatihan dan pembelajaran berkelanjutan.

Temuan ini konsisten dengan teori pengendalian manajemen yang menyatakan bahwa sistem akuntansi pertanggungjawaban berperan sebagai alat evaluasi dan motivasi bagi manajer untuk mencapai target organisasi (Hansen & Mowen, 2012). Melalui adanya struktur pusat pertanggungjawaban, pembagian anggaran, serta evaluasi kinerja, manajer dapat memahami perannya dan terdorong untuk lebih bertanggung jawab atas capaian unitnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lubis & Suzan (2016) serta Suryani, Mulyadi, & Febrina (2021) yang membuktikan

bahwa akuntansi pertanggungjawaban meningkatkan akurasi pengendalian biaya dan efektivitas kinerja manajerial. Dengan demikian, penerapan akuntansi pertanggungjawaban yang konsisten di PT So Good Food Boyolali telah berkontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas manajerial.

Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menegaskan pentingnya kapasitas individu dalam mendukung efektivitas manajemen. Kompetensi, yang meliputi kemampuan teknis, konseptual, dan interpersonal, memungkinkan manajer untuk menghadapi kompleksitas tugas serta beradaptasi dengan dinamika organisasi (Boyatzis, 2008; Armstrong & Taylor, 2020). Temuan ini mendukung penelitian Rachmaniza (2020) dan Sinaga (2019) yang menemukan hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan. Bagi PT So Good Food Boyolali, hasil ini menekankan bahwa upaya peningkatan kapasitas manajer melalui pendidikan, pelatihan, maupun pengalaman kerja menjadi faktor strategis untuk memperkuat daya saing perusahaan.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara teoretis, komitmen organisasi diyakini dapat mendorong loyalitas dan dedikasi pegawai (Meyer & Allen, 1997). Namun, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa komitmen yang tinggi belum tentu berimplikasi langsung pada peningkatan efektivitas kinerja. Temuan ini konsisten dengan studi Rahmawati (2022) yang juga melaporkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial. Kemungkinan, komitmen dalam konteks penelitian ini lebih bersifat afektif—seperti rasa memiliki dan kesetiaan—tetapi tidak disertai dengan keterampilan teknis



atau dukungan sistem yang memadai untuk meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, dedikasi emosional saja belum cukup untuk mendorong kinerja manajerial tanpa adanya kompetensi dan sistem pengendalian yang kuat.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,865, yang berarti bahwa 86,5 persen variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya 13,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun motivasi individu. Tingginya nilai R^2 ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat dan layak untuk digunakan sebagai dasar analisis.

Dengan demikian, pembahasan ini mempertegas bahwa peningkatan kinerja manajerial di PT So Good Food Boyolali lebih ditentukan oleh adanya sistem pengendalian yang baik melalui akuntansi pertanggungjawaban serta penguatan kompetensi individu manajer. Sementara itu, komitmen organisasi meskipun penting dari sisi loyalitas, tidak secara langsung memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja manajerial dalam konteks penelitian ini.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menegaskan bahwa penerapan sistem akuntansi pertanggungjawaban yang baik mampu meningkatkan akuntabilitas manajer, sementara kompetensi yang memadai memungkinkan manajer melaksanakan fungsi manajemen secara efektif. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, yang mengindikasikan bahwa loyalitas dan rasa memiliki belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja tanpa dukungan sistem dan kapasitas individu. Secara simultan, ketiga variabel

tersebut memberikan pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 86,5 persen terhadap variasi kinerja manajerial, sehingga model penelitian ini dapat dinyatakan kuat dan layak.

6. Keterbatasan dan Saran

penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, jumlah responden relatif kecil karena hanya melibatkan 28 orang manajer dari satu perusahaan, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, instrumen penelitian hanya menggunakan kuesioner dengan pendekatan self-report, sehingga ada potensi bias subjektif dari jawaban responden. Ketiga, variabel penelitian terbatas pada akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi, dan komitmen organisasi, padahal kinerja manajerial juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun faktor eksternal perusahaan.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, beberapa saran dapat diajukan. Bagi perusahaan, disarankan untuk memperkuat penerapan akuntansi pertanggungjawaban melalui perbaikan sistem pelaporan, evaluasi berbasis kinerja, dan transparansi anggaran. Selain itu, perusahaan juga perlu mengembangkan kompetensi manajer melalui pelatihan berkelanjutan, program pengembangan kepemimpinan, serta pemberian kesempatan rotasi kerja untuk memperluas pengalaman. Sementara itu, komitmen organisasi tetap penting untuk ditumbuhkan, namun perlu diimbangi dengan sistem kerja yang mendukung pencapaian target. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dan responden, serta memasukkan variabel lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial.



7. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Institut Teknologi dan Bisnis AAS Indonesia serta PT So Good Food Boyolali yang telah memberikan dukungan, kesempatan, dan data penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2012). *Cornerstones of cost management* (3rd ed.). Cengage Learning.
- Kaplan, R. S., & Atkinson, A. A. (2015). *Advanced management accounting* (3rd ed.). Pearson.
- Lubis, A., & Suzan, L. (2016). Pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 11(2), 151–164. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2016.v11.i02.p06>
- Made, N. K., Suartana, I. W., & Wirama, D. G. (2020). The influence of organizational commitment and job satisfaction on employee performance. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 8(2), 789–797.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. SAGE Publications.
- Novlina, L., Astuti, E. S., & Rachmawati, E. (2020). Pengaruh sistem informasi manajemen dan kinerja manajerial. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 14(1), 12–23. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i1.190>
- Rachmaniza, N. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(2), 45–54. <https://doi.org/10.33365/jmk.v8i2.765>
- Rahmawati, D. (2022). The effect of organizational commitment on managerial performance: Evidence from Indonesian companies. *Journal of Business and Management Research*, 5(1), 34–42. <https://doi.org/10.47742/jbmr.v5i1.240>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sinaga, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 77–88. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v16i1.132>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, E., Mulyadi, M., & Febrina, L. (2021). Accountability in management control system and its impact on managerial performance. *International Journal of Business, Economics and Law*, 24(2), 45–52.
- Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2–3), 127–168. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00027-7)
- Hall, M. (2008). The effect of comprehensive performance measurement systems on role clarity, psychological empowerment and managerial performance. *Accounting, Organizations and Society*, 33(2–3), 141–163. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.02.004>
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1963). Development of managerial performance: A research approach. *Southwestern Journal of Business and Economics*, 1(1), 1–12.
- Otley, D. (1999). Performance management: A framework for management control systems research. *Management Accounting*



- Research*, 10(4), 363–382.
<https://doi.org/10.1006/mare.1999.0115>
- Widener, S. K. (2006). Associations between strategic resource importance and performance measure use: The impact on firm performance. *Management Accounting Research*, 17(4), 433–457.
<https://doi.org/10.1016/j.mar.2006.03.002>
- Zimmerman, J. L. (2009). *Accounting for decision making and control* (7th ed.). McGraw-Hill Education.

