

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN AKUNTANSI  
PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMPETENSI  
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
MANAJERIAL PADA DINAS KESEHATAN  
KABUPATENPOHUWATO**

**Oleh  
SELVITA TILOHE  
E1119118**

**SKRIPSI**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN AKUNTANSI  
PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN POHUWATO**

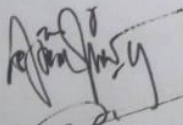
Oleh

**SELVITA TILOHE**  
**E1119118**

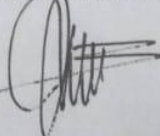
**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
dan Telah di Setujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal  
Gorontalo, 16 Juni 2022

**PEMBIMBING I**

  
**Sulfiatity, SE., M.Si**  
**NIDN : 09 030984 03**

**PEMBIMBING II**

  
**Taufik udango, SE., M.Ak**  
**NIDN : 09 280888 05**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN POHUWATO

Oleh

SELVITA TILOHE  
E1119118

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Purnama Sari, SE., M.Si  
(Ketua Penguji)
2. Kartini Muslimin, SE., M.Ak  
(Anggota Penguji)
3. Agus Baku, SE., M.Si  
(Anggota Penguji)
4. Sulfianty, SE., M.Si  
(Pembimbing Utama)
5. Taufik Udango, SE., M.Ak  
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui,



Scanned by TapScanner

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 2022

Yang membuat pernyataan

  
Selvita Tilohé  
E1119118

## **ABSTRAK**

### **SELVITA TILOHE. E1119118. PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA MANAJERIAL.**

Tujuan dalam penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, pemanfaatan teknologi informasi dan akuntabilitas secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Pohuwato. Sampel didalam penelitian ini yaitu seemua manajer ataupun kepala dinas, sekretaris, kepala bagian, kepala sub bagian, serta kepala seksi pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Pohuwato yang dengan jumlah 19 orang. Metode yang digunakan didalam mengumpulkan data didalam penelitian ini adalah dengan memakai kuisisioner atau angket. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pembagian kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif kinerja manajerial. Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan secara simultan partisipasi anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

**Kata Kunci :** partisipasi anggaran. Pemanfaatan teknologi informasi. Akuntabilitas, kinerja manajerial.

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur sebesar-besarnya penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas berkat rahmad dan hidayah-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran Akuntansi Pertanggungjawaban dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato” dapat diselesaikan.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi. Penulisan mengalami berbagai macam kendala dan hambatan dalam penyusunan skripsi ini, tetapi berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, khususnya dari dosen pembimbing I Ibu Sulfianty, SE.,M.Si dan dosen pembimbing II Taufik Udango, SE.,M.Ak yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan maka segala hambatan bias teratasi. Tak ada hal yang dapat penulis sampaikan selain ucapan terima kasih sebagai bentuk penghargaan dan penghormatan kepada semua pihak atas segala bantuan, bimbingan, doa, motivasi, dan nasehat yang senantiasa yang mengiringi penulis salam masa studi hingga penyusunan skripsi ini dapat terselesai.

Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulusnya, penulis ucapkan kepada :

1. Ayah dan Ibu tercinta, Ayahanda Samsudin Tilohe dan Ibunda Kasman Mohamad yang selama ini telah merawat, membesarkan, mendidik, membimbing, mencurahkan segala kasih sayangnya, serta memberikan motivasi kepada penulis sehingga bias menyelesaikan skripsi ini. Kasih

Penulis menyadari atas keterbatasan yang dimiliki penulis dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga dapat diperlukan masukan dan saran. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 2022

Penulis



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas-Grafik Scatterplot .....	58



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian .....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	8
Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Kinerja Manajerial .....	10
2.2 Partisipasi Anggaran .....	13
2.3 Akuntansi pertanggungjawaban.....	17
2.4 Kompetensi Sumebr Daya Manusia.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu .....	25
2.6 Kerangka Pemikiran.....	27
2.7 Hipotesis .....	30

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1 Objek Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.6 Instrumen Penelitian .....	36
3.7 Metode Analisa Data .....	36
3.7.1 Statistik Deskripsi .....	37
3.7.2 Uji Kualitas Data .....	37
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.7.4 Uji Hipotesis .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum .....	44
4.2 Karakteristik Responden .....	47
4.3 Analisis Data Statistik Deskriptif .....	49
4.4 Hasil Uji Kualitas Data .....	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas.....	51
4.4.2 Hasil Uji reliabilitas .....	53
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	54
4.5.1 Uji Normalitas .....	54
4.5.2 Uji Multikoleniaritas .....	56
4.5.3 Uji Heterokedastisitas .....	57
4.6 Uji Hipotesis .....	59
4.6.1 Uji Regresi Berganda .....	59
4.6.2 Hasil Uji t (Parsial) .....	60
4.6.3 Hasil Uji F (Simultan) .....	63
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	63
4.7.1 Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap kinerja Manajerial ....	63
4.7.2 Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban kinerja manajerial...	64
4.7.3 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap kinerja manajerial .....	64

4.7.4 Pengaruh Partisipasi anggaran, Akuntansi pertanggungjawaban akuntabilitas terhadap kinerja manajerial.....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

3.3 Tabel Operasional Variabel.....	33
4.1 Tabel Jenis Kelamin Responden .....	47
4.2 Tabel Tingkat Usia Responden .....	48
4.3 Tabel Tingkat Pendidikan Responden .....	48
4.4 Tabel Masa Kerja Responden .....	49
4.5 Tabel Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	49
4.6 Tabel Hasil Uji Validitas .....	51
4.7 Tabel Hasil Uji reliabilitas .....	53
4.8 Tabel Hasil Uji Normalitas .....	55
4.9 Tabel Hasil Uji Multikolinearitas .....	57
4.10 Tabel hasil uji Koefisien Determinasi .....	60
4.11 Tabel hasil Uji T-Uji Parsial .....	60
4.12 Tabel Hasil Uji F-Uji Simultan .....	63

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Jadwal Penelitian .....	73
Lampiran 2	: Laporan Keuangan atau Olahan Data .....	74
Lampiran 3	: Abstract .....	96
Lampiran 4	: Abstrak .....	97
Lampiran 5	: Surat Keterangan Penelitian .....	98
Lampiran 6	: Surat Balasan Penelitian .....	99
Lampiran 7	: Surat Bebas Plagiasi .....	100
Lampiran 8	: Hasil Turnitin .....	101
Lampiran 9	: CV .....	104

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Didalam sebuah sistem akuntabilitas kinerja diistansi pemerintahan, Perencanaan startegis adalah salah satu hal yang utama untuk dilaksanakan oleh pihak pemerintan supaya bisa memberikan jawaban mengenai tuntutan lingkungan startegis lokas, nasional maupun glonal serta tetap ada didalam sususnan sistem administasi NKRI. Oleh sebab itu, pendekatan perencanaan startegis yang jelas serta sinergis, pemerintahan lebih bisa menyelaraskan visi serta misi dengan potensi, peluang serta hambatan yang akan didapatkan didalam mengupayakan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Diterbitkannya UU No. 32 tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah serta UU No. 33 tahun 2004 mengenai Perimbangan Keuangan Pusat serta Daerah didalam meningkatkan desentralisasi didalam menyelenggarakan pemerintahan daerah, desentralisasi tersebut merujuk pada berlimpahnya kewenangan yang berasal dari pemerintahan daerah pusat terhadap pemerintahan daerah guna mengatur dirinya secara otonom. Peraturan daerah kabupaten Pohuwato No.6 Tahun 2016 mengenai pembentukan serta susunan perangkat daerah kabupaten Pohuwato menyatakan bahwa kedudukan dinas Kesehatan merupakan sebagai penyelenggaran urusan pemerintahan dibidang kesehatan yang ada dibawah serta memiliki tanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris desa

Dengan munculnya sebuah desentralisasi didalam mengelola pemerintahan daerah serta tuntutan dari masyarakat bisa memunculkan sistem transparan serta akuntabilitas, dipemerintahan baik itu pusat maupun daerah wajib membuat sebuah sistem didalam mengelola keuangan yang transparansi serta akuntabel, dimana dari sistem ini diharap bisa mebuat pengelolaan keuangan dengan cara yang tertib, ekonomis, efektif serta efesiensi dan bisa memberikan manfaat bagi masyarakat.

Sebuah sistem yang memiliki tujuan didalam membantu pihak manajer public didalam melakukan penilaian pencapaian sebuah startegi melalui tolak ukur kinerja yang sudah ditentukan terlebih dahulundisebut dengan sistem pengukuran kinerja sektor public. Mengukur kinerja keuangan serta nonkeuangan adalah tolak ukur dari kinerja, dimana kegiatan ini cukup penting didalam melakukan penilaian akuntabilitas diorganisasi serta manajer didalam menciptakan pelayanan public yang lebih baik.

Kinerja manajerial guna melaksanakan istansi pemerintah didalam mencapai target yang sudah ditentukan terlebih dahulu merupakan sebuah landasan utama didalam melakukan penelitian kinerja manjerial. Menurut Jusuf (2013), berpendapat bahwa sebuah sarana yang digunakan didalam memperoleh hasil yang lebih baik disebuah organisasi, kelompok maupun perindividu melalui cara melakukan pemahaman serta pengelolaan kinerja didalam sebuah kerangka tujuan, standar, serta persyaratan atribut lainnya yang disdauh di sepakati disebut dengan kinerja manajerial. Menurut Habibie (2020), kinerja keuangan merupakan faktor yang digunakan didalam meningkatkan efektivitas disebuah organisasi.



Anggaran merupakan salah satu *problem* yang yang perlu diperhatikan didalam mengelola keuangan pemerintahan, anggaran merupakan rencana (*planning*) kerja jangka pendek yang disusun berdasarkan rencana kegiatan jangka panjang yang ditetapkan dalam proses penyusunan anggaran.

Partisipasi didalam menyusun anggaran merupakan sebuah proses yang didalam kegiatan itu ada individu yang terlibat serta mempunyai pengaruh dengan penyusunan anggaran. (Rahmawati, dkk : 2017 ). Sedangkan menurut Habibie (2020), berpendapat bahwa ikut sertanya seluruh manajer pusat pertanggungjawaban yang berhubungan dengan penyusunan anggaran disebut dengan partisipasi anggaran.

Sehingga dapatdisimpulkan bahwa penyusunan anggaran yang dilakukan dengan cara partisipatif diharap bisa meningkatkan kinerja manajer yang berdasar kepada pemikiran bahwa jika sebuah tujuan yang akan dilaksanakan secara partisipatif disetujui, maka mempunyai sifat tanggung jawab perindividu untuk mendapatkannya hal ini dikarenakan jika mreka ikut terlibat dalam proses penyusunan anggaran yang akan memiliki pengaruh terhdap tingkat kinerja.

Supriyono (2018:73 ), berpendapat bahwa akuntansi pertanggung jawaban merupakan suatu sistem akuntansi yang dipergunakan didalam melakukan perencanaan, pengukuran, serta pengevaluasian kinerja diorganisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab para manajer. Garrison, Noreen, dan Brewel (2009) didalam Rahmawati *et all.*, (2017) berpendapat bahwa akuntansi pertanggung jawaban yaitu manajer wajib bertanggung jawab atas masalah tertentu serta hanya masalah tersebut sehingg manajer bisa melaksanakan

pengendalian ditingkat yang lebih signifikan. Pusat pertanggung jawaban merupakan unit didalam sebuah organisasi yang memiliki tanggung jawab mengenai tugas tertentu yang sesuai dengan wewenang yang sudah diterima. Pada masing-masing pusat pertanggung jawaban hanya dibebankan oleh pendapatan, beban, keuntungan, ataupun penanaman modal yang bisa dikendalikan. Untuk mempermudah didalam menilai kinerja manajerial maka akuntansi pertanggung jawaban wajib untuk diterapkan.

Kemampuan yang memiliki hubungan dengan pengetahuan, bakat, serta karakteristik kepribadian yang memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja disebut dengan kompetensi SDM (Raymond A Noe, dkk 2015 : 367). Kompetensi merupakan sekelompok keahlian, pengetahuan serta kemampuan dan karakteristik pribadi yang memiliki kemungkinan SDM ataupun para pekerja mampu melakukan tugas dengan kinerja tinggi. Dengan begitu SDM adalah elemen pokok yang wajib diorganisasikan serta pemerintahan yang wajib dikembangkan kompetensinya serta diperhatikan seluruh kebutuhannya, hal ini didasarkan pada kompetensi SDM bisa menentukan keberhasilan didalam melaksanakan aktivitas di instansi, serta diperlukan SDM yang memiliki kompetensi didalam mendorong kinerja pegawai

Pada penelitian Pratiwi dan Kartika (2019) menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja manajerial.

Melalui research gap dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh :

- Meirina dan Aziora (2020), mengenai partisipan anggaran terhadap kinerja manajerial yang mengatakan bahwa partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja manajerial.
- Setiawan dan Rohani (2019), yaitu anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
- Pratiwi dan Kartika (2019), memperoleh bahwa akuntansi penggung jawaban memiliki pengaruh positif serta signifikan baik itu parsial maupun simultan terhadap kinerja manajerial.
- Sumariyani dan Kurniawan (2020) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif serta merupakan faktor yang cukup penting sebagai sebuah media didalam melakukan pergerakan aktivitas operasional terhadap peningkatan kinerja karyawan pada hotel sekabupaten Buleleng.

Peneliti memiliki ketertarikan melakukan penelitian pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Daerah Kabupaten Puhawat, hal ini didasarkan karena dinas kesehatan adalah salah satu Dinas pemerintahan Kabupaten Puhawato yang bergerak dibidang jasa serta pelayanan kesehatan yang dimana kinerja manajemen serta kualitas pelayanan tetap menjadi hal yang paling utama yang wajib dikembangkan terutama pada bidang keuangan, akuntansi serta kinerja manajerial guna menjaga keeksistensian dinas kesehatan. yang menjadi alat ukur kinerja yang baik didinas ini yaitu dinas daerah yang berorientasi nirlaba serta melihat sejauh manakah dinas kesehatan itu bisa memaksimalkan penyerapan anggaran

seefektif mungkin serta efisien tanpa mengurangi kualitas pelayanan dimasyarakat.

Penelitian ini bersarkan terhadap penelitian yang dilakukan oleh :

- Meirina dan Aziora (2020), dengan judl Pengaruh Partisipan Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap kinerja Manajerial PDAM Kota Padang. Penelitian ini memiliki berpedaan yaitu menambahkan variabel kompetensi SDM.
- Cahyani dan Damayanthi (2019), dengan hasil penelitian yaitu semakin tinggi kompensi manajer maka kinerja manajerial yang dihasilkan akan meningkat. Penelitian ini memiliki perbedaan pada tempat penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohnuato.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah partisipasi anggaran memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohnuato?
2. Apakah Akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohnuato?

3. Apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato?
4. Apakah partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, serta kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato?

### **1.3 Maksud dan tujuan penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud penelitian yang dilakukan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato adalah untuk mendapatkan data-data yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti, terutama data primer, yaitu data yang diperoleh melalui penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusana masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah partisipasi anggaran mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.
2. Untuk mengetahui Apakah Akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.
3. Untuk mengetahui Apakah kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.

4. Untuk mengetahui Apakah partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, serta kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan mengenai partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi sumber daya manusia sebagai faktor yang mendorong pencapaian tujuan kinerja manajerial pada suatu instansi.
2. Bagi instansi dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja manajerialnya.
3. Bagi akademisi, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menemukan variabel untuk melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kinerja Manajerial**

Rudianto (2013:189), berpendapat bahwa kinerja manajerial adalah kemampuan para manajer didalam melakukan pengelolaan semua sumber daya milik perusahaan didalam mendapatkan dana usaha baik itu jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja manajerial merupakan pencapaian kerja ataupun aktivitas baik itu kelompok maupun perindividu didalam sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa penyebab didalam mencapai tujuan diorganisasi didalam periode tertentu, (Henry Simamora 2012 : 121).

Menurut Lubis (2017 : 139), berpendapat bahwa kinerja manajerial adalah sebuah perbuatan ataupun aktivitas yang seluruhnya berhubungan dengan kegiatan pokok kepala bidang didalam sebuah instansi ataupun organisasi yang berdasar kepada fungsi manajemen yang bisa dinilai dalam membantu organisasi didalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu.

Kinerja manajerial didalam menjalankan perusahaan menuju pada target yang sudah ditentukan adalah sebuah dasar paling utama didalam sebuah penelitian kinerja manajerial. Fungsi penting dari manajerial yaitu seluruh jenis organisasi merupakan jaminan bahwa masukan dari sumber daya organisasi akan mendapatkan keluaran yang dirancang cepat serta bisa memberikan kepuasan terhadap pelanggan. Purnamaningsih (2017), berpendapat bahwa kinerja manajerial mempunyai pengaruh terhadap berhasilnya sebuah organisasi



dengan harapan yaitu tercapai tujuan serta berupaya didalam melakukan peningkatan kinerja.

berhasilnya sebuah organisasi didalam mencapai tujuannya serta memenuhi tanggung jawab sosial, pada umumnya tergantung manajer. Jika manajer bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, maka organisasi bisa mendapatkan target serta tujuan yang sudah dihendaki. Menurut Purnamaningsih (2017), kinerja manajerial diukur dengan menggunakan :

a. Perencanaan

Perencanaan yaitu kemampuan didalam menentukan tujuan, kebijakan serta tindakan, penjadwalan kerja, penganggaran didalam merancang prosedur serta pemograman.

b. Investigasi

Investasi adalah sebuah kemampuan didalam melakukan pengumpulan data serta penyampaian informasi sebagai catatan, pelaporan serta rekening, pengukuran hasil, penentuan persediaan serta analisis pekerjaan.

c. Pengkordinasian

Pengkoordinasian adalah kemampuan didalam melaksanakan proses menukar informasi dengan orang lain pada bagian organisasi lainnya guna mengaitkan serta melakukan penyesuaian program, pemberitahuan pada bagian lain serta berhubungan dengan manajer lain.

d. Evaluasi

Evaluasi adalah kemampuan didalam mmelakukan penilaian serta pengukuran proposal, kinerja yang diamati ataupun dilaporkan, penilaian pegawai, Menilai pencatatan hasil, Menilai laporan keuangan serta memeriksa produk.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan didalam mengarahkan pimpinan serta pengembangan awahan, membimbing, melatih serta menjelaskan aturan kerja pada bawahan, memberikan tugas serta menangani bawahan.

f. Pengaturan Staf

Adalah kegiatan guna mempertahankan angkatan kerja disebuah bagian, perekrutan, proses wawancara serta pemilihan pekerja baru, penempatan, promosi serta mutasi pekerja.

g. Negosiasi

Adalah kegiatan guna melaksanakan kegiatan pembelian, penjualan, serta melaksanakan kontrak untuk barang serta jasa, menguhungi pemasok, proses menawar yang dilakukan oleh perwakilan penjualan ataupun kelompok.

h. Perwakilan

adalah kegiatan untuk menghadiri pertemuan dengan perusahaan lainnya, pertemuan mengenai perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat serta promosi mengenai tujuan perusahaan.

i. Kinerja secara menyeluruh

adalah kegiatan didalam melakukan penilaian kontribusi disuatu bagian didalam mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

## **2.2 Partisipasi Anggaran**

Abdul dan Muhammad (2017:47), berpendapat bahwa anggaran merupakan perencanaan aktivitas yang dibuat dalam bentuk financial yang berupa pengusulan keluaran yang diperkirakan dalam periode tertentu dan usulan dengan cara pemenuhan keluaran tersebut.

Menurut Gunawan dan Santioso (2017), berpendapat bahwa partisipasi penyusunan anggaran merupakan terlibatnya manajer didalam melakukan penyusunan anggaran dipusat pertanggung jawaban manajer yang memiliki sangkut paut, yang mengarahkan kepada berapa besar tingkatan keterlibatan didalam penyusunan anggaran dan pelaksanaan guuna memperoleh anggaran.

Ermawati (2017), berpendapat bahwa partisipasi penyusunan anggaran bagi sebuah organisasi merupakan tujuan anggaran tercapai, peningkatan kinerja manajerial, penambahan informasi mengenai lingkungan bawahan, pengurangan tekanan bawahan, serta peningkatan komunikasi antara atasan dengan bawahan.

Partisipasi anggaran merupakan terlibatnya pihak manajer menengah serta bahwan didalam proses menyusun anggaran didalam mengambil suatu keputusan, (Steven :02014).

Terdapat beberapa manfaat anggaran menurut Mardiasmo (2009:63) dan rahayu (2019) yaitu sebagai berikut :

- a. Anggaran sebagai alat kebijakan, dimana anggaran digunakan untuk mengstabilkan perekonomian seta meningkatkan perteumbungan ekonomi.

- b. Anggaran sebagai alat perencanaan, dimana anggaran digunakan untuk membuat rencana mengenai apa yang akan dibuat oleh setor public dari pembelanjaan perusahaan.
- c. anggaran sebagai alat pengendalian, dimana anggaran dalam menghindari munculnya pengeluaran yang lebih besar ataupun munculnya pemakaian dana yang tidak seharusnya didalam mengalokasikan anggaran dibidang lain yang bukan prioritas perusahaan.
- d. Anggaran sebagai alat koordinasi & komunikasi, dimana anggaran dipakai sebagai alat koordinasi antara pemerintah yang telah disusun secara baim yang bisa mendeteksi terjadinya inkosistenti sebuah unit kerja didalam mecapai tujuan organisasi.
- e. Anggaran sebagai alat penganadalian kinerja, disini anggaran adalah sebuah wujud komitmen dari eksekutif terhadap pemberian wewenang (legislatif).
- f. Anggaran sebagai alat motivasi, anggaran dipakai sebagai alat motivasi manajer serta staf secara ekonomis, efektif, serta efesiensi didalam mendapatkan sasaran serta tujuan diorganisasi yang telah ditentukan.

Menurut Garrison *et all* (2013:384), berpendapat bahwa anggaran partisipasif memiliki keunggulan, yaitu sebagai berikut :

- 1. Seorang manajer yang tidak memenuhi anggatan yang sudah ditentukan dari atas selalu berpendapat bahwa anggaran tidak bersifat realistis serta bisa diragukan untuk mencapainya. untuk anggaran yang ditentukan sendiri, alasan seperti ini tidak akan muncul.

2. Munculnya motivasi yang lebih tinggi jika seseorang memiliki partisipasi didalam penentuan tujuan mereka sendiri, jika dibandingkan dengan tujuan yang sudah dibuat dari atas. Anggaran yang ditetapkan sendiri membuat munculnya komitmen.
3. Estimasi anggaran yang bikin oleh pihak manajer lini depan pada umumnya lebih akurat serta bisa diandalkan jika dibandingkan dengan estimasi yang dibuat oleh manajer puncak yang kurang mempunyai pengetahuan yang dalam tentang pasar serta operasi keseharian.
4. Masing-masing orang pada tingkat organisasi dianggap sebagai anggota tim yang pandangannya serta penilaian dihargai oleh manajemen puncak.

Terdapat 3 potensi masalah yang jadi kelemahan didalam partisipasi anggaran menurut Hansen dan Mowen (2013:448), yaitu sebagai berikut :

1. Membuat standar yang dianggap tinggi ataupun rendah, semenjak yang dianggarkan menjadi tujuan manajer.
2. Partisipasi semu, yaitu perusahaan yang memakai partisipasi anggaran didalam menyusun anggaran padahal sebenarnya tidak.
3. Membuat kelonggaran didalam anggaran, yaitu adanya manajer yang memberikan perkiraan pendapatan rendah ataupun meningkatkan biaya dengan sengaja.

### **2.3 Akuntansi Pertanggungjawaban**

Supriyono (2018:73), berpendapat bahwa akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem akuntansi yang dipakai guna melakukan perencanaan, pengukuran serta pengevaluasian kinerja diperusahaan sesuai dengan wewenang

serta tanggung jawab masing-masing manajer. Pusat pertanggung jawaban merupakan unit didalam sebuah organisasi yang bertanggungjawab mengenai tugasnya yang sesuai dengan wewenang yang diterimanya. masing-masing pusat pertanggungjawaban hanya dibebankan pendapatan, beban, laba ataupun penanaman modal yang dikendalikan.

Menurut Lubis (2017), terdapat beberapa cara untuk menjelaskan mengenai sasaran akuntansi pertanggungjawaban untuk manajemen, yaitu sebagai berikut :

1. Kemudahan indentifikasi, kemampuan pengidentifikasian pertanggungjawaban dari individu manajer untuk kepuasan ataupun tidak puas terhadap kinerja.
2. Keuntungan motivasional, Jika sistem akuntansi pertanggung jawaban diterapkan maka kemampuan keuntunagan motivasi yang dijamin.
3. Tersedianya data
4. Kesiapan informasi, yaitu ketersediaan data informasi terbaru serta relevan yang dibikin serta dipakai dalam mengestimasi biay ataupun pendapatan masa depan yang sesuai dengan standar untuk departemen penganggaran.
5. Mekanisme untuk penyajian data kinerja yang sudah disiapkan. Kerangka kerja sistem penilaian kinerja manajerial bisa ditentukan didasar ini.
6. Perencanaan serta pengambilan keputusan..
7. Pendelegasian serta pengendalian.
8. Prinsip serta akuntansi pertanggungjawaban.
9. Input dan Output

10. Akuntansi pertanggungjawaban yang berdasar terhadap informasi yang memiliki kaitan dengan input dan output.

Metode pembagian struktur organisasi kedalam beberapa pusat pertanggungjawaban dalam melakukan pengukuran kinerja disebut dengan akuntansi pertanggungjawaban. Akuntansi pertanggungjawaban merupakan suatu perangkat didalam mengukur kinerja divisi yang dijelaskan sebagai berikut :

- Untuk melakukan penentuan kontribusi divisi sebagai sub unit untuk seluruh organisasi.
- Untuk memberikan motivasi kepada manajer divisi guna melakukan operasi divisi melalui cara yang konsisten sebagai utama tujuan organisasi secara menyeluruh.
- Memberikan dasar untuk evaluasi kualitas kinerja manajer divisi.

Menurut Mardiasmo (2009) dalam buku Halim dan Kusufi (2017:110), berpendapat bahwa secara garis besar pusat pertanggungjawaban diorganisasi sektor public dapat dibedakan menjadi 4, yaitu sebagai berikut :

1) *Expenses Center* (Pusat Biaya)

Pusat biaya merupakan pusat pertanggungjawaban yang prestasi manajer di nilai sesuai dengan biaya yang sudah digunakan bukan dari nilai outputnya. Pusat biaya sering ditemukan pada sektor public hal ini dikarenakan output yang didapatkan kadang kali ada namun tidak bisa diukur ataupun hanya bisa diukur dengan cara fisik bukan dalam nilai rupiah. Untuk pusat standar biaya, keefesienan evaluasi dengan keterkaitan yang diukur antara input dan output, efektifitas evaluasi dengan apakah pusat pertanggungjawaban telah



memperoleh kinerja yang di inginkan pada sasaran yang telah ditentukan. Misalnya pada dinas kesehatan, Kementrian pendidikan, dan lainnya.

2) *Revenue Center* (pusat pendapatan)

Pusat pertanggungjawaban yang bakat manajer dinilai sesuai dengan pendapatan yang diperoleh. Manajer dipusat pendapatan hanya memiliki tanggung jawab pada bagian penjualan saja disebut dengan pusat pendapatan.

3) *Profit Center* (Pusat laba)

Pusat pertanggungjawaban yang mempertandingkan antara input dan output didalam satuan moneter disebut dengan pusat laba, dimana kinerja manajer dinilai sesuai dengan keuntungan yang diperoleh contohnya BUMN, BUMD objek pariwisata yang dikelola oleh PEMDA, bandara serta pelabuhan.

4) *Investment Center* (Pusat investasi)

Pusat pertanggungjawaban yang kinerja manajernya dinilai sesuai dengan keuntungan yang didapatkan yang berkaitan dengan penanaman modal yang ditanam dipusat pertanggungjawaban yang dipimpin.

Anggaran yang sudah disusun oleh pihak manajer adalah sebuah bentuk komitmen tentang berapa besar tanggung jawab serta wewenang mengenai penggunaan serta pengelolaan sejumlah sumber daya ekonomi milik organisasi yang dibebankan padanya. laporan realisasi anggaran akan mengarah sejauh manakah kinerja manajer didalam melakukan komitmen yang telah dituang kedalam anggaran unit organisasi. Kemudian laporan ini disusun oleh unit organisasi pusat pertanggungjawaban masing-masing, sehingga evaluasi serta

analisis laporan realisasi anggaran bisa jadi tugas pihak manajemen puncak. Penyimpangan yang terjadi antara anggaran wajib dilakukan analisis sehingga tindakan korektif bisa dilaksanakan dengan cara efektif serta penghargaan ataupun sanksi yang pas untuk diberikan pada manajer yang bersangkutan. Hasil analisis ini bisa menunjukkan koefisien serta keefektifan penerapan akuntansi pertanggungjawaban didalam pengendalian manajemen.

Meirina & Aziora (2020) berpendapat bahwa akuntansi pertanggungjawaban bisa diukur dengan menggunakan 4 cara berikut ini :

- 1) Adanya pengidentifikasian pusat pertanggungjawaban.
- 2) Standar yang ditentukan sebagai alat dalam mengukur kinerja manajer yang memiliki tanggung jawab mengenai pusat pertanggungjawaban tertentu.
- 3) Kinerja manajer dinilai dengan melakukan perbandingan antara realisasi dengan anggaran.
- 4) Manajemen secara individu diberikan sebuah penghargaan ataupun sanksi yang berdasar kepada kebijakan manajemen yang lebih tinggi.

Pusat pertanggungjawaban dipakai dalam menunjuk unit organisasi yang akan diolah seorang manajer yang bertanggung jawab.

## **2.4 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2011:126), berpendapat bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar milik seorang yang memiliki pengaruh langsung kepada kinerja ataupun bisa diprediksi mengenai kinerja yang baik. Terdapat 3 kompetensi yang wajib dimiliki oleh manajer yaitu :

- *Conceptual skill* (kemampuan konseptual ), yaitu kemampuan seseorang manajer didalam melihat organisasi seluruhnya sebagai sebuah entitas lengkap.
- *Human relations skill* (Kemampuan hubungan interpersonal), yaitu kemampuan seorang manajer dalam melakukan interaksi yang efektif dengan anggota diorganisasi tersebut.
- *Technical skill* (kemampuan teknik), yaitu kemampuan manusia didalam melaksanakan prosedur, teknik serta pengetahuan dibidang khusus.

Menurut Sudarmanto (2015:45), bahwa kompetensi adalah atribut untuk melekatkan SDM yang memiliki kualitas unggul. Sedangkan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012:40), berpendapat bahwa kompetensi yang memiliki hubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta karakteristik kepribadian yang berpengaruh langsung kepada kinerja.

Melalui penjelasan diatas, maka bisa disimpulkan bahwa kompetensi SDM merupakan kemampuan milik perorangan yang memiliki hubungan dengan pengetahuan, keterampilan serta karakteristik pribadi yang bisa berpengaruh langsung kepada kinerja sehingga bisa mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Kompetensi didalam manajemen SDM memiliki peran kritikal serta esensial karena disatu sisi adalah *Human capital* serta *active agent* didalam mengembangkan sebuah organisasi. Namun sisi lainnya yaitu merupakan sebuah faktor determinan kapitalis yang merupakan sekelompok keahlian serta bakat didalam melakukan koordinasi serta integritas beberapa sumber daya yang ada didalam sebuah sistem organisasi sehingga menciptakan sekumpulan kompetensi

yang akan membentuk kompetensi inti. Analisa SDM diperlukan didalam sebuah organisasi yang dituju guna mendapatkan profil ataupun model yang dipakai dalam mengembangkan karier serta penerimaan ataupun penempatan pegawai.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Sumariyani dan Kurniawan (2020) dengan judul pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi SDM dan komitmen organisasi terhadap kinerja hotel berbintang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi SDM dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan merupakan faktor yang penting sebagai penggerak kegiatan operasional terhadap peningkatan kinerja karyawan pada hotel se-Kabupaten Buleleng terhadap kinerja hotel berbintang.

Penelitian yang dilakukan oleh Meirina dan Aziora (2020) dengan judul pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial PDAM Kota Padang. Hasil penelitian menunjukan bahwa partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan sedangkannya secara simultan partisipasi anggaran dan pertanggungjawaban berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Rohani (2019) dengan judul pengaruh partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan

terhadap kinerja manajerial sedangkan secara simultan partisipasi anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi dan Kartika (2019) dengan judul pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dan Damayanthi (2019) dengan judul pengaruh penerapan akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2017) dengan judul penelitian partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan motivasi kerja sebagai variable pemoderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

## **2.6 Kerangka Pemikiran**

Menurut Abdul & Muhammad (2017:47), berpendapat bahwa anggaran merupakan sebuah perencanaan yang dibuat dengan bentuk financial yang berupa pengusulan keluaran yang memungkinkan untuk suatu periode waktu, dan usulan mengenai cara pemenuhan keluaran. Anggaran partisipatif merupakan anggaran

yang dibuat melalui partisipasi oleh pihak manajer secara penuh disegala tingkatan, (Garrison et al. 2013:385). Bukan hanya manajer tingkat atas saja yang dibutuhkan partisipasi anggaran tetapi manajer tingkat menengah dan manajer tingkat bawah juga dibutuhkan didalam penyusunan anggaran tersebut. Melalui keterlibatan tersebut seluruh manajer menganggap mereka lebih dihargai serta menganggap mereka juga sangat dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Para manajer memiliki tugas didalam menyiapkan serta melakukan evaluasi anggaran yang kemudian anggaran akan dipakai sebagai alat untuk mengukur kinerja manajer. Melalui adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran, kebutuhan tersebut dapat terpenuhi melalui penghargaan terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh manajer.

Menurut Baldric Siregar, et al (2014:172), berpendapat bahwa sebuah sistem akuntansi yang dibuat dengan baik bisa mencatat serta melapor pendapatan serta biaya yang muncul karena pelaksanaan sebuah kegiatan terhadap manajer yang memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang bersangkutan disebut dengan akuntansi pertanggungjawaban. Tujuan akuntansi ini yaitu menyiapkan informasi yang bisa dipergunakan oleh pihak manajemen didalam melakukan evaluasi efisiensi pemakaian sumber daya organisasi. Dan jika dilaksanakan dengan baik, maka bisa membantu pihak manajemen instansi pemerintahan didalam memberikan kontribusi didalam menyusun anggaran yang mempunyai kinerja dari masing-masing pusat pertanggungjawaban dan memudahkan didalam menilai kinerja manajerial.

Sudarmanto (2015 :45), berpendapat bahwa kontribusi adalah sebuah perlengkapan guna melekatkan SDM yang memiliki kualitas yangjg unggul.perlengkapan yang mengarah kepada karakteristik tertentu yang dibutuhkan guna melaksanakan aktivitas dengan cara efesien. Sehingga perlengkapan itu terdiri dari persyaratan pengetahuan, keterampilan serta keahlian tertentu. kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung peningkatan kinerja pemerintahan.

Kinerja manajerial adalah kemampuan pihak manajemen didalam mendapatkan target yang sudah ditentukan terlebih dahulu sebagai dampak dari diterapkannya sebuah sistem. Kinerja juga bisa dimaknai dengan sebuah penghasilan dari kegiatan organisasi didalam sebuah periode yang bisa diukur dengan memakai pengukuran kinerja financial serta non financial.

Anggaran tidak hanya sebagai sebuah perencanaan keuangan yang berhubungan dengan biaya serta pendapatan didalam sebuah pusat pertanggungjawaban, namun anggaran juga mempunyai fungsi/peran sebagai sebuah alat pengendalian, mengkoordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja serta motivasi.

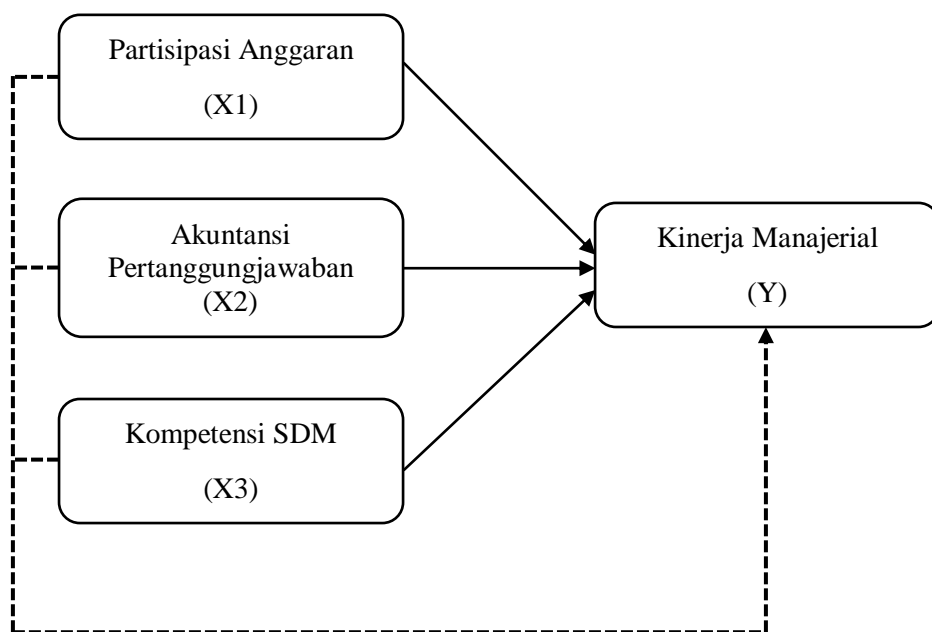
Informasi akuntansi pertanggungjawaban yang mengenai informasi masa yang akan datang memiliki manfaat yaitu sebagai dasar didalam menyusun anggaran, sedangkan informasi akuntansi pertanggungjawaban yang mengenai informasi dimasa lalu memiliki manfaat dalam menilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban serta pemotivasian untuk manajer. Sehingga dengan mempunyai kompetensi sumber daya manusia yang baik wajib dilengkapi dengan



kompetensi yang memiliki hubungan dengan kemampuan serta pengetahuan seperti komunikasi, kerjasama tim, kepemimpinan serta pengambilan keputusan dengan cara analisis didalam menilai kinerja manajerial.

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pikir**



## 2.7 Hipotesis

Sekaran (2007:135), berpendapat bahwa hipotesis diartikan sebagai suatu hubungan yang diperkirakan secara logis antara 2 variabel atau lebih yang dituangkan dalam bentuk pernyataan yang bisa diuji. Berdasarkan kepada rumusan masalah penelitian yang telah dijelaskan diawal, maka yang menjadi hipotesis didalam penelitian ini yaitu :

- 1) Partisipasi anggaran memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.

- 2) Akuntansi pertanggung jawaban memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.
- 3) Kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.
- 4) Partisipasi anggaran, akuntansi pertanggung jawaban serta kompetensi SDM memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1.1 Obyek Penelitian**

Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu partisipasi anggaran (X1), akuntansi pertanggungjawaban (X2) dan kompetensi SDM (X2) terhadap kinerja manajerial (Y). Penelitian ini dilaksanakan pada Februari 2022 – April 2022.

#### **1.2 Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Chandrarin (2018) bahwa suatu perkumpulan dari beberapa elemen yang mempunyai karakter yang khusus yang bisa dipakai didalam menarik kesimpulan disebut dengan sampel, elemen yang dimaksud itu ada beberapa jenis baik itu berupa orang, manajer, organisasi serta kejadian ataupun suatu hal yang menjadi daya tarik untuk diteliti disebut dengan populasi. Didalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu keseluruhan manajer ataupun kepala yang ada di Dinas Kesehatan Pemerintah Daerah Kabupaten Pohuwato.

Sampel adalah bagian dari jumlah elemen-elemen dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut (Sugiyono, 2015 :136). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel. Keseluruhan manajer ataupun kepala dinas, sekretaris, Kepala bidang, kepala subbidang, serta kepala seksi di Dinas Kesehatan Kabupaten

Pohuwato yang keseluruhan jumlahnya yaitu 19 orang merupakan sampel didalam penelitian ini.

### 1.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Partisipasi anggaran (X1) (Purnamaningsih, 2017 dalam Najla, 2021)	Sangkutpautan oleh manajer menengah dengan bawahan didalam proses menyusun anggaran didalam melakukan pengambilan keputusan disebut dengan partisipasi anggaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlibatnya pihak manajer didalam menyusun anggaran.</li> <li>• Ada alasan seorang atasan didalam melakukan revisi anggaran yang akan di usulkan.</li> <li>• Frekuensi didalam memberikan solusi .</li> <li>• Kontribusi anggaran yang di berikan merupakan hal yang cukup penting.</li> <li>• Frekuensi didalam menyampaikan pendapat.</li> </ul>
Akuntansi Pertanggung jawaban (X2) (Sufrin, 2017)	System akuntansi yang digunakan untuk merencanakan, mengukur, dan mengevaluasi kinerja organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab para manajernya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajer pada umumnya diberikan penghargaan ataupun hukuman secara individu sesuai dengan kebijakan manajemen yang lebih tinggi.</li> <li>• proses perbandingan realisasi dengan anggaran merupakan alat ukur kinerja dari manajer.</li> <li>• Dilakukannya pengidentifikasian dari pusat.</li> <li>• Standar yang sudah ditentukan guna</li> </ul>

		dipakai sebagai alat ukur kinerja manajer yang memiliki tanggung jawab atas pusat pertanggung jawaban tertentu.
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X3) (Hutapea dan thoha, 2008 dalam Dwinugraha, 2019)	kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan (<i>Skill</i>)</li> <li>2. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</li> <li>3. Sikap (<i>Attitude</i>)</li> </ol>
Kinerja Manajerial (Y) (Meirina, Aziora 2020)	Suatu hal yang dilakukan secara keseluruhan yang meliputi keseluruhan dari aktivitas seorang kepala bidang didalam sebuah instansi ataupun perusahaan yang didasarkan dari fungsi manajemen yang bisa dianggap bisa menolong organisasi yang bersangkutan didalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan terlebih dahulu.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perencanaan</li> <li>2. Investigasi</li> <li>3. Pengkoordinasian</li> <li>4. Evaluasi</li> <li>5. Pengawasan</li> <li>6. Pengaturan staff</li> <li>7. Negoisasi</li> <li>8. Perwakilan</li> <li>9. Kinerja secara menyeluruh</li> </ol>

#### 1.4 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu melakukan pendekatan kuantitatif. Suryani dan Hendriyadi (2016 : 109 ) berpendapat bahwa penelitian yang memakai analisis data yang berupa angka disebut dengan penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah guna meningkatkan serta memakai model matematis, teoritis serta hipotesis yang memiliki kaitan dengan kejadian

yang akan dilakukan oleh peneliti. Data empiris digunakan didalam memperoleh kesimpulan ataupun hipotesis.

Sumber data didalam penelitian ini merupakan data primer. data yang berasal langsung dari objek penelitian disebut dengan data primer, yaitu berasal dari responden yang diberikan suatu kuesioner yang dibutuhkan didalam melakukan pengujian validitas serta reliabilitas

### **1.5 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuisisioner atau angket. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden Ulum dan Juanda (2016:96). Daftar pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian ini berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Kuesioner dibuat dengan petunjuk pengisian untuk memudahkan responden dalam pengisian jawaban.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan Kabupaten Pohuwato yang melaksanakan kegiatannya pada bidang akuntansi. Kuesioner juga dilengkapi dengan petunjuk pengisian yang sederhana dan jelas untuk membantu responden melakukan pengisian dengan lengkap. Penyebaran dan pengumpulan kuesioner

dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan cara mengantar kuesioner langsung ke kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato.

### **1.6 Instrumen Penelitian**

Jenis instrument penelitian dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dibuat oleh peneliti. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Kemudian data diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan metode yang dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam 5 angka penilaian (Sekaran, 2009), yaitu: nilai 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S), 5 = sangat setuju (SS).

### **3.7 Metode Analisis Data**

Analisis data digunakan untuk menyederhanakan data agar data lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian Sugiyono (2011: 332). Tujuan analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah Sugiyono (2011: 332). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar yang dapat dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka.

Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert fungsinya yaitu memberikan skor pada masing-masing jawaban pernyataan alternatif tersebut. Kemudian nilai - nilai dari alternatif jawaban diproses dan diolah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti dengan metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 21 *for windows*.

#### **2.7.1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi data responden yang diperoleh dari kuesioner serta penjelasannya sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan dalam statistik deskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus) dan standar deviasi serta varian.

#### **3.7.2. Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghazali (2001:105). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik, angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan



dengan angka dalam table *r produk moment*. Apabila nilai *r* hitung lebih dari ( $>$ ) *r* tabel atau nilai *r* hitung minimal = 0,30 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Sujarweni (2014) juga menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan apakah data yang ada telah terukur dengan tepat dan tidak mengandung kesalahan material dari data yang diukur, proses pengukuran, maupun ukuran yang dipergunakan itu sendiri. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika koefisien alphanya ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

Setelah mendapatkan model regresi, maka interpretasi terhadap hasil yang diperoleh tidak bisa langsung dilakukan. Hal ini disebabkan karena model regresi harus diuji terlebih dahulu apakah sudah memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik mencakup hal sebagai berikut:

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini metode untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode grafik. Analisis grafik dapat dilakukan dengan: (a) melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal, dan (b) *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal. Maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Cara lain adalah dengan uji statistik *one-simple kolmogorov-smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dari *one- simple kolmogorov-smirnov* adalah:

- a. Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di atas tingkat signifikansi 0,05 menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika hasil *one-simple kolmogorov-smirnov* di bawah tingkat signifikansi 0,05 tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol Ghozali (2005). Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- a. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolonieritas pada penelitian tersebut
- b. Jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian tersebut

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* mengandung berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar) Ghozali (2005) Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan metode grafik yaitu dengan grafik *Scatterplot*. Apabila dari grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 3.7.4. Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis satu, dua dan tiga menggunakan uji regresi berganda sedangkan untuk menguji hipotesis empat, lima dan enam yaitu untuk menentukan apakah variabel Sistem Pengendalian Intern merupakan variable moderasi dengan menggunakan Pendekatan nilai selisih mutlak.

##### a. Analisis Uji Regresi Berganda

Regresi linear berganda (*multiple regression*) dilakukan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variable dependen Ghazali (2011). Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3,$  = Koefisien ewgresi

X1 = Partisipasi Anggaran

X2 = Akuntansi Pertanggungjawaban

$X_3$  = Kompetensi Sumber Daya Manusia

$e$  = Standar error

b. Uji Regresi Secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel dependen secara individu terhadap variabel dependen. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak ada dua cara yang dapat dipilih yaitu :

1. Membandingkan t hitung dengan t table

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen

2. Melihat Probabilities Values

Berdasarkan nilai probabilitas dengan  $\alpha = 0,05$  :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima

- c. Jika hasil penelitian tidak sesuai dengan arah hipotesis (positif atau negatif) walaupun berada dibawah tingkat signifikan, maka hipotesis ditolak.

c. Uji Regresi Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menentukan kriteria uji hipotesis dapat diukur dengan syarat :

1. Membandingkan t hitung dengan t table

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

2. Melihat *Probabilities Values*

Berdasarkan nilai *probabilitas* dengan  $\alpha = 0,05$  :

- a. Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak
- b. Jika probabilitas  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1.1 Gambaran Umum**

Pembentukan Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pohuwato yang kemudian di rubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 12 Tahun 2015 tentang Perubahan ketiga Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pohuwato Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pohuwato.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut dinas kesehatan kabupaten pohuwato mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesehatan
2. Menyusun rencana program dan kegiatan bidang kesehatan
3. Menyusun rencana koordinasi dan pembinaan pengembangan kesehatan
4. Pemberian pelayanan perizinan dan pelaksanaan umum
5. Pengawasan pengelolaan urusan ketatausahaan
6. Pemantauan, evaluasi dan Supervisi program dibidang kesehatan
7. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pelayanan dibidang kesehatan

Kabupaten Pohuwato dikendalikan oleh seorang Kepala Dinas yang di bantu oleh Sekretaris dan Kepala Bidang.

### Bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan

Tugas dari Bidang pelayanan serta sumber daya kesehatan yaitu Perumusan & penginterpretasian kebijakan operasional dibidang pelayanan kesehatan primer & pelayanan kesehatan rujukan dan jaminan kesehatan termasuk peningkatan mutu, pelayanan kesehatan tradisional, kefarmasian, alat kesehatan dan PKRT serta sumber daya manusia kesehatan.

#### Fungsi :

1. Menyusun dokumen rencana kebijakan operasional dibidang pelayanan kesehatan primer serta pelayanan kesehatan rujukan, serta jaminan kesehatan.
2. Melaksanakan kebijakan operasional dibidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan serta jaminan kesehatan → Melaksanakan bimbingan teknis supervisi dibidang pelayanan kesehatan primer dan pelayanan kesehatan rujukan.
3. Mengkoordinasikan pelaksanaan jaminan kesehatan
4. Menatausaha dan menatalaksana kelembagaan kefarmasian, alkes dan PKRT
5. Melaksanakan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan di bidang pelayanan kesehatan primer, pelayanan kesehatan rujukan serta jaminan kesehatan, farmasi, alat kesehatan dan PKRT

### Bidang kesehatan masyarakat



Tugas dari bidang kesehatan masyarakat adalah Kesehatan Masyarakat mempunyai tugas pokok melakukan perumusan serta melaksanakan kebijakan operasional dibidang kesehatan masyarakat

**Fungsi :**

1. menyusun kebijakan operasional dibidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga;
2. melaksanakan kebijakan operasional dibidang kesehatan kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga;
3. melaksanakan bimbingan teknis dan supervisi dibidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga;
4. pemantauan, evaluasi dan pelaporan dibidang kesehatan keluarga, gizi masyarakat, promosi kesehatan, pemberdayaan masyarakat, kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga.

**Bidang Kesehatan Masyarakat, terdiri dari :**

1. Seksi kesehatan keluarga dan gizi masyarakat
2. Seksi kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga

## 1.2 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 19 rangkap dan dikembalikan sebanyak 19 rangkap sehingga kuesioner yang dapat diolah sebanyak 19.

Karakteristik respon yang digunakan sebagai suatu sampel didalam penelitian ini yaitu dikelompokkan jadi beberapa hal berdasarkan dengan jenis kelaminnya, usianya, tingkatan pendidikan, latar belakangnya serta masa kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah. Dibawah ini merupakan tabel karakteristik responden berdasarkan kepada jenis kelaminnya, usianya pendidikan terakhir serta masa kerjanya.

Tabel 4.1 **Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	12	63,2%
Perempuan	7	36,8%
Total	19	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil olah data untuk jenis kelamin responden dapat dilihat terhadap tabel 4.1. menyatakan bahwasannya total responden yang paling banyak yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki/pria yaitu dengan jumlah 12 orang ataupun sebanyak 63,2% dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang atau 36,8%.

**Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden**

Usia Responden	Jumlah	Persentase
20 – 40	17	89,5%
41 – 60	2	10,5%
> 61	0	0
Total	19	100%

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, usia responden yang diteliti paling banyak berusia 20 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (89%), kemudian diikuti oleh yang usia 41 hingga 60 tahun sebanyak 2 orang (10,5%) dan tidak ada responden yang memiliki usia di atas 61 tahun.

**Tabel 4.3 Tingkat Usia Responden**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	7	36,8%
S1	12	63,2%
S2	0	0%
Total	19	100%

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, kategori tingkat pendidikan dari 19 responden yang telah diteliti diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebesar 63,2% dari total keseluruhan responden, diikuti 36,8% dari total keseluruhan responden memiliki tingkat pendidikan D3, dan tidak ada responden yang memiliki tingkat pendidikan S2.

**Tabel 4.4 Masa Kerja Responden**

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 5 Tahun	12	63,2%
5 – 10 Tahun	4	21%
> 10 tahun	3	15,8%
Total	19	100%

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui lama bekerja responden di dinas kesehatan Kabupaten Pohuwato. Lama bekerja responden yang diteliti lebih banyak yang bekerja kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 12 orang (63,2%), kemudian diikuti responden yang bekerja selama 5 tahun hingga 10 tahun sebanyak 5 orang (21%), serta responden yang bekerja selama lebih 10 tahun sebanyak 3 orang (15,8%).

### 1.3 Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Partisipasi Anggaran	19	17	30	24.68	3.575
Pemanfaatan Teknologi Informasi	19	20	30	25.89	3.446
Akuntabilitas	19	33	50	43.05	4.755
Kinerja Manajerial	19	36	50	42.68	3.757
Valid N (listwise)	19				

Sumber : Data olahan SPSS, 2022

ditabel 4.5 menunjukkan statistik deskriptif dimasing-masing variabel penelitian. Sesuai pad tabel 4.5 hasil analisis dengan memakai statistik deskriptif terhadap variabel partisipasi anggaran menyatakan bahwa nilai minimum yaitu 17, nilai maksimumnya 30 serta nilai meannya 24,68 dan standar deviasi yaitu 3,575. Kemudian hasil analisis dengan memakai statistic deskriptif kepada pemanfaatan tehnologi informasi menyatakan bahwa skor minumumnya yatu 20, nilai maksimumnya 30 seta meannya 25,89 dan standar deviasinya yaitu 3,446. Variabel akuntabilitas menyakan bahwa nilai minimumnya 33, nilai maksimumnya 50, serta meannya 43,05 dan standar deviasinya yaitu 4,755. Dan untuk variabel kualitas laporan keuangan pemerintahan daerahmenyakan bahwa nilai minimumnya sebesar 36, nilai maksimumnya 50 serta meannya 42,68 dan standar deviasinya yaitu 3,757.

Sesuai dengandata sebelumnya sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai rata-rata yang paling tinggi ada divariabel akuntabilitas sebesar 25,89 dan nilai yang paling rendah yaitu divariabel partisipasi anggaran sebesar 24,68. Pada standar deviasi yang paling tinggi ada divariabel partisipasi anggaran sebesar3,575 serta yangpaling rendah yaitu ada pada pemanfaatan tehnologi informasi sebesar 3,446.

#### **1.4 Hasil Uji Kualitas Data**

Tujuan dilakukannya uji kualitas data yaitu guna mengetahui konsistensi serta akuratsi data yang telah dikumpul. Uji kualitas ini yang didapatkan melalui

pemakaian instrument penelitian bisa dilakukan analisis dengan memakai uji validitas serta uji reliabilitas.

#### 1.4.1 Hasil Uji Validitas

Prosedur yang dilakukan didalam memastikan valid atau tidaknya kuesioner yang akan digunakan didalam melakukan pengukuran variabel penelitian disebut dengan uji validitas. Kuisisioner dianggap valid ketika pertanyaan dikuesioner bisa mengungkapkan suatu hal yang bisa diukur melalui kuesiner itu. Uji ini dilaksanakan melalui uji korelasi antar nilai item dengan nilai total dimasing-masing variabel. Secara statistic, nilai korelasi dibagaian total yang didapatkan harus dilakukan perbandingan dengan nilai didalam tabel r product moment. Ketika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti kuesioner itu dianggap valid ataupun sebaliknya. Dipenelitian ini ada :

- Jumlah Sampel ( $n$ ) = 19
- $df = 19-2 = 17$
- Alpha ( $\alpha$ ) = 0,05 sehingga diperoleh  $r_{tabel} = 0,3887$ .

Sehingga item pertanyaan yang valid memiliki  $r_{hitung} > 0,3887$ . Berikut ini merupakan hasil uji validitas data didalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitasi**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,712	0,3887	Valid
	X1.2	0,890	0,3887	Valid
	X1.3	0,823	0,3887	Valid
	X1.4	0,886	0,3887	Valid
	X1.5	0,758	0,3887	Valid

	X1.6	0,846	0,3887	Valid
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0,757	0,3887	Valid
	X2.2	0,724	0,3887	Valid
	X2.3	0,815	0,3887	Valid
	X2.4	0,872	0,3887	Valid
	X2.5	0,904	0,3887	Valid
	X2.6	0,717	0,3887	Valid
Akuntabilitas (X3)	X3.1	0,858	0,3887	Valid
	X3.2	0,728	0,3887	Valid
	X3.3	0,800	0,3887	Valid
	X3.4	0,696	0,3887	Valid
	X3.5	0,779	0,3887	Valid
	X3.6	0,754	0,3887	Valid
	X3.7	0,722	0,3887	Valid
	X3.8	0,663	0,3887	Valid
	X3.9	0,711	0,3887	Valid
	X3.10	0,675	0,3887	Valid
Kualitas Laporan Keuangan (Y)	Y1	0,558	0,3887	Valid
	Y2	0,574	0,3887	Valid
	Y3	0,725	0,3887	Valid
	Y4	0,630	0,3887	Valid
	Y5	0,544	0,3887	Valid
	Y6	0,582	0,3887	Valid
	Y7	0,624	0,3887	Valid
	Y8	0,639	0,3887	Valid
	Y9	0,667	0,3887	Valid
	Y10	0,543	0,3887	Valid

Sumber : data olahan SPSS, 2022

Tabel 4.6 menggambarkan bahwasanya semua item pertanyaan mempunyai nilai koefisien korelasi positif serta dan lebih besar daripada r tabel

dengan signifikansi 5% (0.05). Hal tersebut menyatakan bahwa data yang didapatkan sudah valid serta bisa dilaksanakannya uji data yang berikutnya.

#### 1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini dipakai didalam melakukan pengukuran sebuah kuesiner yang menjadi indikator dari variabel ataupun konstruk. Sebuah kuesioner dianggap reliable ataupun bisa dipercaya ketika jawaban seorang atas pertanyaan merupakan konsisten ataupun stabil dari masa kemasa. Uji reliabilitas tersebut dilaksanakan melalui ujia statistik *cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Sebuah variabel dianggap reliable ketika  $\alpha > 0,60$  yang berarti kuesioner bisa dipercayakan serta bisa dipakai didalam sebuah penelitian

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
1	Partisipasi Anggaran	0,899	Reliabilitas
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi	0,854	Reliabilitas
3	Akuntabilitas	0,903	Reliabilitas
4	Kinerja Manajerial	0,820	Reliabilitas

Sumber : data olahan SPSS (2022)

Tabel 4.7 diatas menyatakan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel  $> 0,60$ , berarti bisa ditarik kesimpulan bahwasanya instrument dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel partisipasi anggaran manusia, pemanfaatan teknologi informasi, akuntabilitas dan kinerja manajerial yaitu dianggap handal ataupun bisa dipercaya sebagai alat ukur variabel.



## 1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan didalam melihat apakah asumsi yang dibutuhkan didalam analisis regresi linear sudah dipenuhi. Uji ini yang dilaksanakan didalam penelitian ini berupa uji normalitas data dengan cara statistik, uji multikolinearitas serta uji heteroskedasitas.

### 1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas ini memiliki tujuan didalam melakukan pengujian apakah didalam model regresi variabel dependen serta variabel indenpenden memiliki distribusi normal ataupun tidak. Model regresi yang baik yaitu mempunyai distribusi data normal ataupun mendekati normal. Didalam penelitian ini metode yang dipakai dalam uji normalitas merupakan melalui pemakaian metode grafik. Analisis grafik bisa dilaksanakan melalui :

- Meninjau grafik histogram dengan melakukan perbandingan antar data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
- Normal probability plot dengan melakukan perbandingan distribusi kumulatif dri distribusi normal. Ketika distribusi data residual normal berarti garis yang menjelaskan mengenai data yang sebenarnya bisa mengikuti garis dengan cara yang normal.

Agar lebih memastikan apakah data residual terdistribusi dengan normal ataupun tidak, sehingga uji statistik yang bisa juga dilaksanakan merupakan uji *one sample Kolmogorov-smirnov*. Uji tersebut dilaksanakan agar memperoleh hasil nilai yang lebih detail, apakah sebuah persamaan regresi yanag akan digunakan sudah lolos normalitas. Sebuah persamaan regresi dianggap lolos

normalitas ketika nilai signifikasi uji *Kolmogorov-smirnov* < 0,05. Hasil uji normalitas ini dilaksanakan dengan menunjukkan bahwasanya data berdistribusi normal. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas - One Simple Kolmogorov-Smirnov**

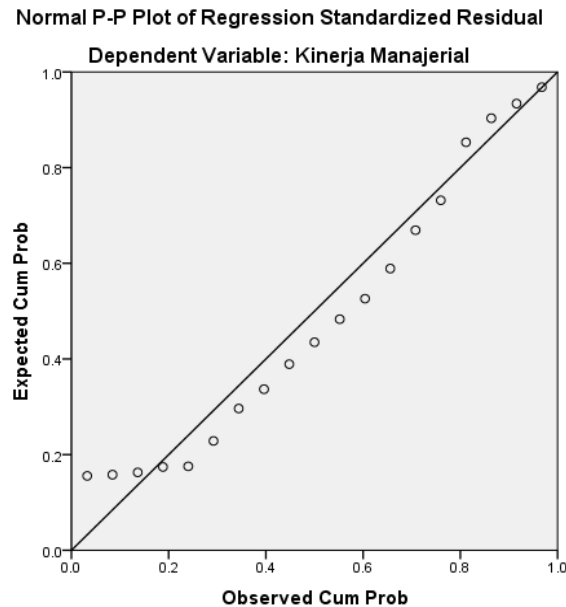
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62386244
	Absolute	.134
Most Extreme Differences	Positive	.110
	Negative	-.134
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.887

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sesuai dengan grafik histogram serta pengujian statistik sederhana bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data sudah didistribusi normal. Hal tersebut terbukti melalui pengujian statistik dengan memakai nilai *Kolmogorov-smirnov* yang tingkatan kepercayaan sebesar 5 % yaitu 0,887, hal itu menjelaskan bahwasanya data sudah didistribusi normal. Kemudian faktor lainnya yang bisa dipakai dalam meninjau apakah data tersebut sudah didistribusi normal adalah dengan meninjau grafik normal plot.

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas-Normal Probability Plot**



Gambar 4.2 menyatakan bahwasanya data sudah didistribusi normal hal itu karena grafik serta tidak melencang kekanan ataupun kekiri. Gambar 4.2 menyakan bahwa terdapatnya titik-titik data yang beredar disekitar garis diagonal serta beredarnya titik-titik itu mengiku kearah garis diagonal. Hal tersebut berarti bahwasanya model regresi didalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sesuai dengan analisis grafik normal probability plot.

### **1.5.2 Uji Multikoleniaritas**

Uji ini memiliki tujuan guna melakukan pengujian apakah model regresi didapatkan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang sebetulnya tidak terjadinya korelasi diantara variabel bebas. Uji ini bisa ditinjau melalui nilai toleransi ataupun Variance Inflation Factor (VIF).

1. Dikatakan tidak didaptkannya multikolinieritas ketika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 serta VIF lebih kevil dari 10.
2. Dikatakan didaptkannya multikolinieritas ketika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,20 serta VIF lebih besar dari 10.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Partisipasi Anggaran	.925	1.081
Pemanfaatan Teknologi	.867	4
Informasi		
Akuntabilitas	.918	1.090

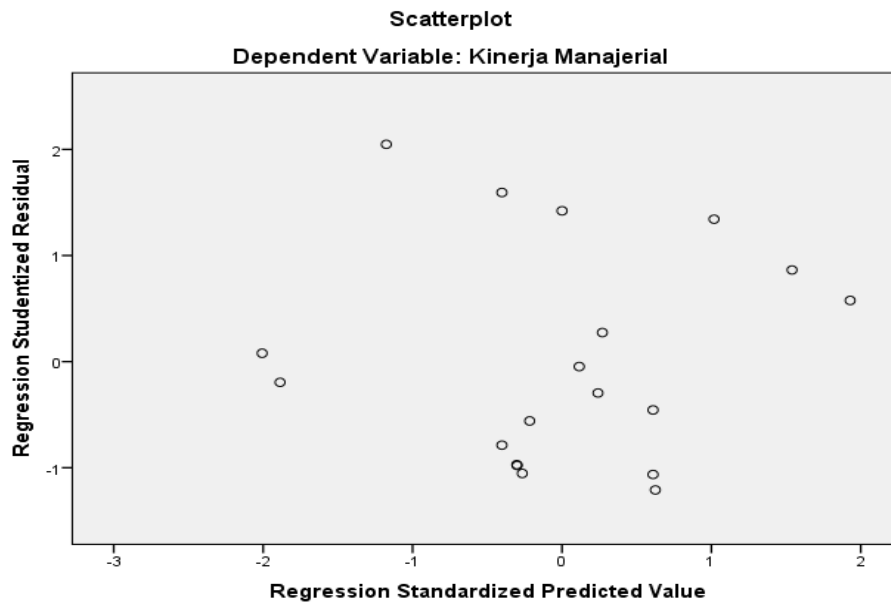
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Melalui hasil uji ditabel 4.9, karena nilai VIF untuk seluruh variabel mempunyai nilai 10 serta nilai tolerance  $>0,10$  , sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak didaptkannya gejala multikolonieritas antara variabel bebas.

### 1.5.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas memiliki tujuan didalam melakukan pengujian apakah model regresi mengalami ketidak samaan variabel dari residual 1 pengamatan kepengamatan lainnya. Tata cara mendeteksi atau atau tidak adanya Heterokedastisitas didalam penelitian ini yaitu dengan memakai metode grafik Scatterplot. Ketika garfik itu menyakatakn nilai-nilai tersebsar dengan acak dan menyebar, baik itu diatas ataupun dibawah nilai 0 disumbu Y. Hal terseut berari bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas dimodel regresi didalam penelitian tersebut. hasil heterokedastisitas melalui metode Scatterplot didapatkan dengan cara berikut ini :

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas-Grafik Scatterplot**



Hasil uji heteroskedastisitas digambar 4.3 menyatakan bahwasanya garfik scatterplot antar SRESID serta SPRED menggambarkan pola penyebaran. yang dimana titik-titik penyebarannya dengan cara acak dan menyebar diatas serta dibawah nilai 0 disumbu Y. Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas dimodel regresi ini. yang menyebabkan model regresi ini layak diguankan didalam melakukan prediksi kinerja manajerial berdasarkan partisipasi anggaran, pemanfaatan teknologi informasi dan akuntabilitas.

### **1.6 Uji Hipotesis**

Tehnik analisis yang dipakai didalam melakukan pengujian hipotesis H1, H2 serta H3 memakai analisis regresi berganda dengan meregresikan variabel bebas (Kompetensi SDM, Tehnologi Informasi dan Akuntabilitas) terhadap variabel terikat (Kualitas Laporan Keuangan daerah). Uji hipotesis ini dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 21

### 1.6.1 Uji Regresi Berganda

Berdasarkan analisis regresi berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,582 + 0,268 + 0,332 + 0,258$$

Uji hipotesis H1, H2 serta H2 dilaksanakan dengan analisis regresi berganda berpengaruh kompetensi SDM, Pemanfaatan teknologi Informasi serta Akuntabilitas terhadap Kualitas laporan Keuangan Daerah. Hasil uji dipenelitian ini dijelaskan ditabel berikut ini :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 <sup>a</sup>	.813	.776	1.779

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Partisipasi Anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi

Sesuai dengan hasil pengujian koefisien determinasi sebelumnya, nilai dari  $R^2$  (R Square) dari model regresi dipakai guna mengetahui berapa besarkah kemampuan variabel independen didalam menjelaskan variabel dependen. Melalui tabel di atas diketahui bahwasanya nilai  $R^2 = 0,813$ . hal itu berarti nilai 81,3 % yang menyatakan bahwasanya kinerja mansjerial di pengaruh oleh variabel parsipasi anggaran, pemanfaatan teknologi informasi serta akuntabilitas. Sisanya sebanyak 18,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti dalam penelitian ini.

### 1.6.2 Hasil Uji t (Parsial)

**Tabel 4.11 Hasil Uji T-Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.729	6.305		1.543	.144
Partisipasi Anggaran	.921	.122	.876	7.555	.000
Pemanfaatan Teknologi Informasi	.115	.131	.106	.881	.392
Akuntabilitas	.168	.092	.213	1.826	.088

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,729 mengindikasikan bahwa jika variabel independen (partisipasi anggaran, pemanfaatan teknologi informasi dan akuntabilitas) adalah nol maka kinerja manajerial akan terjadi sebesar 9,729.
2. Koefisien regresi variabel partisipasi anggaran ( $X_1$ ) senilai 0,921 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,921.
3. Koefisien regresi variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi ( $X_2$ ) sebesar 0,115 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi akan akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Daerah sebesar 0,115.
4. Koefisien regresi variabel Akuntabilitas ( $X_3$ ) sebesar 0,168 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Akuntabilitas

akan meningkatkan Kualitas Laporan Keuangan Daerah sebesar sebesar 0,168.

Hasil interpretasi atas hipotesis penelitian ( $H_1$ ,  $H_2$ , dan  $H_3$ ) yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

1. Partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Manajerial ( $H_1$ )

Sesuai dengan yang ada ditabel 4.11 dapat ditinjau bahwa variabel partisipasi anggaran mempunyai  $t_{hitung} = 7,555 > t_{tabel} = 2,1314$  ( $df = n - k$ , yaitu  $19 - 4 = 15$ ) dengan tingkatan signifikansi  $t = 0,000 < \alpha = 0,05$ , yang menyebabkan  $H_1$  diterima. Hal itu berarti partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.

2. Teknologi Informasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial ( $H_2$ )

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $0,881 < t_{tabel} 2,1314$  dengan tingkat signifikansi  $t$  sebesar  $0,392 > \alpha = 0,05$ , maka  $H_2$  ditolak. Hal ini berarti pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.



3. Akuntabilitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja manajerial ( $H_3$ )

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa variabel akuntabilitas memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $1,826 <$  dari  $t_{tabel}$   $2,1314$  dengan tingkat signifikansi  $t$   $0,088 >$  dari  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_3$  ditolak. Hal ini berarti akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi akuntabilitas yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan tidak berdampak pada peningkatan kinerja manajerial.

### 1.6.3 Hasil Uji F (Simultan)

**Tabel 4.12 Hasil Uji F-Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206.641	3	68.880	21.768	.000 <sup>b</sup>
Residual	47.465	15	3.164		
Total	254.105	18			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Partisipasi Anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi

Melalui gambaran tabel di atas bisa dilihat bahwasanya didalam uji regresi berganda menyatakan bahwa hasil  $F_{hitung} = 21,768 > F_{tabel} = 3,287$  ( $df_1 = 4-1 = 3$   $df_2 = 19-4 = 15$ ) serta tingkatan signifikansi  $0,000 < 0,50$ . Yang bermakna bahwa Partisipasi Anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

## **1.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1.7.1 Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap kinerja manajerial**

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang diajukan didalam penelitian ini yaitu partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta *unstandardized* variabel partisipasi anggaran 0,921,  $t_{hitung} 7,555 > t_{tabel} 2,1314$  dan (sig.)  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran maka kinerja manajerial akan meningkat, atau sebaliknya semakin rendah partisipasi anggaran maka kinerja manajerial akan menurun.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian oleh Meirina dan Aziora (2020), Setiawan dan Rohani (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Namun hasil penelitian ini yang berbeda dengan penelitian yang ditunjukkan oleh ernawati (2017) yang mengatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### **1.7.2 Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja manajerial**

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang diajukan didalam penelitian ini yaitu Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta *unstandardized* variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 0,168,  $t_{hitung} 1,826 > t_{tabel} 2,1314$  dan (sig.)  $t$  sebesar 0,088 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis

menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak. . Hasil penelitian ini yang berbeda dengan penelitian yang ditunjukkan oleh Nengsy (2018) yang mengatakan bahwa penggunaan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### **1.7.3 Pengaruh akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja manajerial**

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan didalam penelitian ini yaitu Akuntabilitas berpengaruh positif terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah. Hasil analisis menyatakan bahwasanya koefisien beta *unstandardized* variabel Akuntabilitas sebesar 0,115,  $t_{hitung} 0,881 < t_{tabel} 2,1314$  dan (sig.)  $t$  sebesar 0,392 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian, hipotesis ketiga ditolak. Hasil penelitian ini yang berbeda dengan penelitian yang ditunjukkan oleh Cahyani dan Damayanti (2019), Pratiwi dan kartika (2019) yang mengatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

### **1.7.4 Pengaruh partisipasi anggaran, pemanfaatan teknologi informasi dan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja manajerial**

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Hasil analisis menunjukkan bahwa menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 21,768 lebih besar ( $>$ ) dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,287 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berarti partisipasi anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan

Akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nengsy (2018), Meirina dan Aziora (2020), Setiawan dan Rohani (2019) yang membuktikan secara empiris bahwa kompetensi sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan daerah.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta *unstandardized* variabel partisipasi anggaran 0,921,  $t_{hitung} 7,555 > t_{tabel} 2,1314$  dan (sig.)  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif kinerja manajerial.

2. Hasil analisis menyatakan bahwa koefisien beta *unstandardized* variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi sebesar 0,168,  $t_{hitung} 1,826 > t_{tabel} 2,1314$  dan (sig.)  $t = 0,0881 > 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta *unstandardized* variabel Akuntabilitas sebesar 0,115,  $t_{hitung} 0,881 < t_{tabel} 2,1314$  dan (sig.)  $t$  sebesar 0,392 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa menunjukkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 21,768 lebih besar ( $>$ ) dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,287 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berarti partisipasi anggaran, Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Saran kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato supaya masing-masing manajer ataupun kepala bagian hendaknya melakukan peningkatan didalam mengawasi serta didalam kegiatan pengevaluasian kinerja guna memudahkan didalam menilai kinerja manajerial. dan meningkatkan keterlibatan manajer didalam menyusun anggaran serta meningkatkan

kompetensi yang ada dimanajer, sesuai dengan jawaban responden pada variabel partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban dan akuntabilitas.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel independen, sehingga dapat diketahui bahwa terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja manajerial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziora, E. M. (2020). *Pengaruh Partisipan Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial PDAM Kota Padang*. Jurnal Pundi, Vol. 04, No. 02, Juli, 157-170.
- Baldric Siregar, B. S. (2014). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bragg, S. M. (2014). *Penganggaran (Budgeting)*. Jakarta: Indeks.
- Chandrarin, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Damayanthi, K. N. (2019). *Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. E-Jurnal Akuntansi Vol.28.1.Juli, 270-295.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. C., & Santioso, L. (2017). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Akuntansi. XIX (01).
- Habibie, M. (2020). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Volume II, Nomor I, 81-88.
- Johan, H. H., & Syofyan, E. (2019). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntanis Pertanggungjawaban, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Manajerial di Satuan Kerja Kementerian Perindustrian Padang*. Jurnal Eksplorasi Akuntansi Vol. 1, No.4, November, 1773-1793.
- Jusuf, R. S. (2013). *Analisis Pengaruh Tqm, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Emba Vol.1 No.3 Juni, 634-644.

- Kartika, W. P. (2019). *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*. Wahana Volume 22, No. 1, Februari , 50-60.
- Kholmi, M. (2019). *Akuntansi Manajemen*. Malang: UMM Press.
- Kurniawan, N. M. (2020). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja hotel Berbintang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, Vol. 10 No. 2, Mei – Agustus , 214-223.
- Kusufi, A. H. (2017). *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan : Akuntansi Multiparadigma*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mowen, D. R. (2013). *Akuntansi Manajerial* (8 ed.). (D. A. Kwary, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Nengsy, H. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan – Vol. 8, NO. 1, Januari – Juni , 1-18*.
- Noe, Raymond A., Gerhart, Barry A., Hollenbeck, John R., Wright, Patrick M. (2015). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education, Berkshire, USA.
- Purnamaningsih, F.A. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo)*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Ray H. Garrison, N. E. (2013). *Akuntansi Manajerial Edisi 14*. (K. Dewi, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.



- Rohani, D. S. (2019). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Pt. Indonesia Power Unit Pembangkit Dan Jasa Pembangkit Kamojang)*. Akurat Jurnal Ilmiah Akuntansi Volume 10, Nomor 1 Januari - April , 57-73.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen: Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. (2012). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Supriyono. (2011). *Akuntansi Biaya Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok* (Buku 1 Edisi 2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Supriyono, R. (2018). *Akuntansi Keperilakuan*. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Suryani, H. (2016). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media.
- Uma Sekaran, R. B. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Wijayanti, I Gusti Ayu Ari. (2021). *Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Profesionalisme, Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada OPD Kota Denpasar)*. Hita Akuntansi dan Keuangan, Januari.

Yesita Rahmawati, S. B. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial PT. KAI Persero Daop VII Madiun. The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Vol. 5 No. 1 Madiun, Oktober , 347-363.

Jadwal Penelitian  
2021

2021																																				
Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
Observasi																																				
Ustulan Judul																																				
Penyusunan Proposal & Bimbingan																																				
Ujian Proposal																																				
Revisi Proposal																																				
Pengolahan Data & Bimbingan																																				
Ujian Skripsi																																				
Revisi Skripsi																																				

2022

2022																				
Kegiatan	Januari				Februari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Observasi																				
Uslulan Judul																				
Penyusunan Proposal & Bimbingan																				
Ujian Proposal																				
Revisi Proposal																				
Pengolahan Data & Bimbingan																				
Ujian Skripsi																				
Revisi Skripsi																				

## **ABSTRACT**

**SELVITA TILOHE. E1119118. THE EFFECT OF BUDGETARY PARTICIPATION, RESPONSIBILITY ACCOUNTING, AND HUMAN RESOURCE COMPETENCE ON THE MANAGERIAL PERFORMANCE AT THE POHUWATO DISTRICT HEALTH OFFICE**

*The purpose of this study is to determine the effect of budgetary participation, responsibility accounting, and human resource competence partially and simultaneously on the managerial performance at the Pohuwato District Health Office. The samples in this study taken are all managers or heads of services, secretaries, sections, sub-sections, and Heads of divisions at the Pohuwato District Health Office, with a total of 19 people. The method used in the data collection of this study is the distribution of the questionnaire to be filled out or answered by the respondents. The data analysis method used is multiple regression. The results show that budgetary participation has a positive effect on managerial performance. Responsibility accounting does not affect managerial performance. Competence of human resources does not affect managerial performance. Meanwhile, budget participation, responsibility accounting, and human resource competence simultaneously (simultaneously) affect managerial performance.*

*Keywords: budget participation. responsibility accounting, human resource competence, managerial performance.*

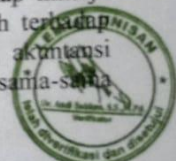


## ABSTRAK

### **SELVITA TILOHE. E1119118. PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN POHUWATO**

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi sumber daya manusia secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Pohuwato. Sampel didalam penelitian ini yaitu semua manajer ataupun kepala dinas, sekretaris, kepala bagian, kepala sub bagian, serta kepala seksi pada Dinas Kesehatan Pemerintah Kabupaten Pohuwato yang dengan jumlah 19 orang. Metode yang digunakan didalam mengumpulkan data didalam penelitian ini adalah dengan memakai kuisioner atau angket. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui pembagian kuesioner yang akan diisi atau dijawab oleh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif kinerja manajerial. Akuntansi pertanggungjawaban tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan secara simultan partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi sumber daya manusia secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata kunci: partisipasi anggaran, akuntansi pertanggungjawaban, kompetensi sumber daya manusia, kinerja manajerial.







KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt 3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-mail: [lembagapenelitian@unisan.ac.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.ac.id)

Nomor : 19245/PIP/LEMLIT-UNISAN/V/2022  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada YTH.  
Kepala Kesbangpol Kabupaten Pohuwato  
Di  
Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DR. Rahmisyari, ST., SE., MM  
NIDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:

Nama Mahasiswa : Selvita Tilohe  
NIM : E1119118  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Akuntansi  
Lokasi Penelitian : Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato

Judul penelitian : Pengaruh partisipasi anggaran akuntansi pertanggungjawaban dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pohuwato

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 25 Mei 2022

Ketua



Scanned by TapScanner

**PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO**  
**DINAS KESEHATAN**

Kompleks Blok Plan Marisa Tlp. (0443)210379

Marisa, 21 Juni 2022

No : 800/Dikes/1286/VI/2022

Lamp : -

Perihal : **Konfirmasi telah melaksanakan  
Penelitian**

Kepada Yth :

Ketua LPM Universitas Ichsan  
Di

Tempat

Berdasarkan Surat dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Pohuwato Nomor 203/Kesbang-Pol/70/VI/2022 tanggal 02 Juni 2022 perihal Surat Permohonan Rekomendasi Penelitian A.n :

Nama : Selvita Tilohe

NIM : E 111 9118

Fakultas : Ekonomi

Bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melaksanakan Penelitian di instansi Dinas Kesehatan Kab.Pohuwato terhitung mulai tanggal 2 s/d 21 Juni 2022

Demikian disampaikan atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

An. KEPALA  
Kasubag Kepegawaian dan Umum  
PEMERINTAH KABUPATEN POHUWATO  
DINAS KESEHATAN  
Sri Yanty Alim, SKM  
Nip. 198201092009012002

Scanned by TapScanner



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**  
**FAKULTAS EKONOMI**

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/DIO/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI  
Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax (0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unissu.ac.id

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
No. 085/SRP/FE-UNISAN/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN : 0928116901  
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Cindri Mangela  
NIM : E1119131  
Program Studi : Akuntansi  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Analisis Anggaran Pendapatan Dan Belanja Pada  
Pemerintah Daerah Kabupaten Pohuwato (Studi  
Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah  
Kabupaten Pohuwato)

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 24%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan  
  
Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN: 0928116901

Gorontalo, 06 Juni 2022  
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M. SE., M.Si  
NIDN. 0913088503

Terlampir :  
Hasil Pengecekan Turnitin

Dipiawai dengan CamScanner

Scanned by TapScanner



PAPER NAME  
**Selvita Tilohe (3).docx**

AUTHOR  
**SELVITA TILOHE**

WORD COUNT  
**10480 Words**

CHARACTER COUNT  
**71954 Characters**

PAGE COUNT  
**66 Pages**

FILE SIZE  
**186.2KB**

SUBMISSION DATE  
**Jun 10, 2022 5:57 PM GMT+8**

REPORT DATE  
**Jun 10, 2022 6:01 PM GMT+8**

● **23% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 23% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 1% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

## 23% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 23% Internet database
- Crossref database
- 1% Submitted Works database
- 3% Publications database
- Crossref Posted Content database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositori.uin-alaudidin.ac.id	15%
	Internet	
2	repository.uin-suska.ac.id	3%
	Internet	
3	digilibadmin.unismuh.ac.id	<1%
	Internet	
4	dinkes.acehjayakab.go.id	<1%
	Internet	
5	core.ac.uk	<1%
	Internet	
6	slideshare.net	<1%
	Internet	
7	e-journal.stie-aub.ac.id	<1%
	Internet	
8	pdffox.com	<1%
	Internet	

turnitin

9	dinkes.lhokseumawekota.go.id	<1%
	Internet	
10	repository.stienobel-indonesia.ac.id	<1%
	Internet	
11	jurnal-sosioekotekno.org	<1%
	Internet	
12	jariungu.com	<1%
	Internet	

## *CURRICULUM VITAE*

### 1. Identitas Pribadi



Nama : SELVITA TILOHE  
NIM : E1119118  
Tempat/Tgl Lahir : Tongo, 21 Agustus 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Agama : Islam  
Alamat : Desa Tongo , Kec. Bonepantai  
Kab. Bonebolango

### 2. Riwayat Pendidikan

1. Menyelesaikan Pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar di SDN 7 Bonepantai pada tahun 2012
2. Kemudian Melanjutkan Ke Jenjang Selanjutnya Yakni di SMP Negeri 1 Bonepantai dan Lulus Pada tahun 2015
3. Kemudian Melanjutkan Ke Jenjang Berikutnya yakni di SMK Negeri 1 Bonepantai dan Lulus pada Tahun 2018
4. Dan Kemudian Melanjutkan ke Jenjang Berikutnya Yakni di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ichsan Pohuwato (STIE Ichsan Pohuwato) dengan Jurusan Akuntansi Kemudian Pada tahun 2019 di konversi ke Universitas Ichsan Gorontalo dan Alhamdulillah pada tahun 2022 telah menyelesaikan pendidikan di Universitas Ichsaan Gorontalo