

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Ghifani Nur Hanayah*, Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*ghifaniani@gmail.com, Unirinilestari@gmail.com

Abstract. Organizational commitment affects management performance. The phenomenon that occurs in the company does not maximize organizational commitment, resulting in poor manager performance. This study aims to determine the effect of organizational commitment on managerial performance. This research uses survey and quantitative methods. Data collection techniques used in this study used a questionnaire with respondents as many as 30 managers from 3 state-owned companies in the city of Bandung. The subjects of this research are managers of a State-Owned Enterprise in Bandung City. The object of study is organizational commitment and management performance. The data obtained is a questionnaire survey of the managers of PT BRI, PDAM Tirtawening, and PT Pos Indonesia. The statistical technique used in the data analysis is the multiple regression method and uses SPSS version 23. Based on the analysis results, organizational commitment and management performance of BUMN companies in Bandung City are running smoothly. The results showed that organizational commitment did not affect the performance of the management of SOEs in Bandung.

Keywords: *Organizational Commitment, Managerial Performance.*

Abstrak. Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajemen. Fenomena yang terjadi pada perusahaan tidak memaksimalkan komitmen organisasi sehingga mengakibatkan kinerja manajer yang buruk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan metode survei dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 30 manajer dari 3 perusahaan BUMN di Kota Bandung. Subyek penelitian ini adalah para manajer sebuah Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung. Objek penelitian adalah komitmen organisasi dan kinerja manajemen. Data yang diperoleh adalah survei kuesioner terhadap manajer PT BRI, PDAM Tirtawening dan PT Pos Indonesia. Teknik statistik yang digunakan dalam analisis data adalah metode regresi berganda dan menggunakan SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, komitmen organisasi dan kinerja manajemen Perusahaan BUMN di Kota Bandung berjalan dengan lancar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajemen BUMN Bandung.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial.*

A. Pendahuluan

Kinerja manajemen perusahaan ini sangat penting karena menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Kinerja manajemen ini merupakan tingkat hasil yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, namun masih terdapat pengaruh dalam pelaksanaannya yang dapat menyebabkan kinerja manajemen ini menjadi tidak sesuai. Seperti yang terjadi pada PT Bank Rakyat Indonesia, kebutuhan akan pengaturan dana milik nasabah PT Bank Rakyat Indonesia perlu dipertanyakan dan dinilai tidak profesional. Masalahnya disebabkan oleh insiden transfer yang salah pada tahun 2019.

Akhmad Purwakajaya (2021), selaku kepala cabang khusus, menjelaskan kliennya menuduh PT Bank Rakyat Indonesia salah mentransfer dana pada 2019. Dia mengatakan klien menerima Rs 3.000 crore dana yang bukan miliknya. Bank kemudian menuntut Indah mengembalikan dana tersebut. Namun, lanjutnya, Indah malah menolak mengembalikannya, tanpa niat baik. Oleh karena itu, pihak bank meminta agar masalah tersebut diselesaikan melalui jalur hukum pidana. Namun, Indah menghalangi. Indah justru menuduh BRI mendiskriminasi dirinya. Soal terkait kinerja manajemen kurang berkualitas, terbukti PT BRI gagal memantau dan mengevaluasi perusahaan.

Selanjutnya fenomena kinerja manajemen ini terjadi di PDAM Kota Bandung. Masalah PDAM Kota Bandung: Terjadinya kesalahan teknis, pasokan air permukaan ke Badan Pengolah Air Permukaan Tirtawening berkurang hingga 25% dalam empat hari terakhir. Soni (2021), perwakilan PDAM Kota Bandung, menjelaskan ditemukan turunnya pasokan air permukaan di Cikalongini karena mesin PLN terkadang mati. Akibatnya, pasokan air permukaan di Tsikalon berkurang selama empat hari terakhir. Dalam kondisi kering, mesin PLN ini diperlukan untuk pembuatan sumber air permukaan. Hal ini mengakibatkan buruknya kinerja manajemen PDAM Kota Bandung dalam hal koordinasi dan pengawasan perusahaan.

Isu lain terkait kinerja manajemen ini terjadi di PT Pos Kota Bandung. Kasus penggelapan dan pencurian uang di PT Pos Properti Indonesia (PT PPI), anak perusahaan PT Pos Indonesia. Dodi Gazali Emil (2021) selaku Kasipenkum Kejaksaan Jabar menjelaskan, pemeriksa di Kejaksaan Jabar menetapkan mantan pejabat PT Pos Finansial sebagai tersangka kasus korupsi senilai Rp 52 miliar. Para pelaku dengan singkatan RDC ditangkap. RDC menjabat sebagai mantan manajer akuntansi dan keuangan. Menurut Riyono (2021), penyelewengan ini merugikan negara sebesar Rp 52 miliar. Peristiwa tersebut diyakini sebagai akibat dari salah urus kinerja manajemen dalam pemantauan, kepegawaian, dan evaluasi.

Dilihat dari hasil penelitian sebelumnya tentang dampak komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen, hasil penelitian tentang komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajemen (Giusti, Kustono, dan Effendi 2018) berjudul "Dampak Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajemen Komitmen dan Motivasi Organisasi sebagai Intervensi Variabel" menunjukkan komitmen organisasi memiliki dampak positif pada kinerja manajemen. Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial".

Dari uraian yang diperoleh, pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai:

1. Sejauh mana komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajemen?

Dengan demikian, dari rumusan pertanyaan yang diajukan, diperoleh tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis dampak komitmen organisasi terhadap kinerja manajemen.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitiannya adalah dengan mengeksplorasi struktur dan kepribadian (Kerlinger 1973, dalam Sugiyono, 2017:39). Teknik penelitian yang dipilih oleh penulis pada penelitian merupakan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pengelola BUMN di Kota Bandung. Sampel penelitian adalah 30 manajer dari 3 unit BUMN. Teknik Convenience Sampling digunakan pada teknik sampling penelitian. Beberapa definisi variabel penelitian yang diteliti diantaranya sebagai berikut:

Komitmen Organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli, Blau & Boal (Sopiah 2008:155), Mathis & Jackson (Sopiah 2008:155), Jewell & Siegall (Edy 2009:292), Mowday (Sopiah 2008:155), Luthans (Edy 2009:292) maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah dasar bakal patuh dan loyal karyawan atas pekerjaan pegawai tersebut bertugas. Komitmen organisasi ini bertabat memiliki banya dimensi, hingga diperoleh pertambahan untuk 3 model elemen yang diklaim Meyer & Allen (dalam Luthans 2006:249). Tiga dimensi ini yaitu: (1) Komitmen normatif. (2) Komitmen afektif. (3) Komitmen kelanjutan.

Komitmen organisasi sebagai keterpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi (Blau & Boal dalam Sopiah, 2008:155). Menurut Mathis & Jackson (Sopiah 2008:155) komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sama dengan pernyataan Blau & Boal (2008), Jewell & Siegall (Edy 2009:292) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Sedangkan Mowday (Sopiah 2008:155) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan seseorang untuk tetap mempertahankan dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan keberhasilan organisasi. Senada dengan pernyataan Mowday, Luthans dalam Edy (2009:292) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, Blau & Boal (Sopiah 2008:155), Mathis & Jackson (Sopiah 2008:155), Jewell & Siegall (Edy 2009:292), Mowday (Sopiah 2008:155), Luthans (Edy 2009:292) maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi adalah rasa untuk setia dan loyal karyawan terhadap pekerjaan atau organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

Karyawan ini tidak terjadi begitu saja memiliki komitmen pada organisasinya, tetapi ada proses yang cukup panjang dan bertahap. Stum (Sopiah 2008:164) menyatakan ada lima faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan menurut Allen, N.J, and Meyer (1991) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: (1) Karakteristik pribadi individu. Karakteristik ini terbagi dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis ini mencakup gender, usia, status, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja. (2) Karakteristik organisasi. Karakteristik organisasi ini mencakup stuktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. (3) Pengalaman organisasi. Pengalaman organisasi ini tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada di organisasi.

Menurut Steers (Ria Mardiana Yusuf 2018) mengelompokan komitmen organisasi menjadi tiga faktor, yaitu: (1) Identifikasi dengan organisasi. Identifikasi dengan organisasi ini yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. (2) Keterlibatan. Keterlibatan itu yaitu adanya kesediaan untuk berusaha bersungguh-sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi tersebut. (3) Loyalitas. Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli (Stum, (Sopiah 2008:164); (Allen, N.J, and Meyer 1991); Steers (Ria Mardiana Yusuf 2018) dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor komitmen organisasi menurut para ahli ini yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan, pengalaman organisasi, keterlibatan dan loyalitas.

Komitmen organisasi ini bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan untuk tiga model komponen yang dinyatakan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthans 2006:249). Tiga dimensi ini yaitu: (1) Komitmen afektif. Merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. (2) Komitmen kelanjutan. Merupakan komitmen

berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. (3) Komitmen normatif. Merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar dan harus dilakukan.

Senada dengan pernyataan Meyer dan Allen, Robbins and Judge (2008:101) menyatakan bahwa komitmen organisasi ini terdapat tiga dimensi, yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*). Merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. (2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. (3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya.

Dari pernyataan diatas ini menurut Meyer dan Allen (dalam Luthans 2006) serta Robbins and Judge (2008) komitmen organisasi ini terdapat tiga dimensi, yaitu: Komitmen afektif (*affective commitment*), Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan Komitmen normatif (*normative commitment*).

Dari dimensi komitmen organisasional menurut Robbins and Judge (2008), indikator komitmen organisasional menurut Robbins and Judge (2008) adalah sebagai berikut: (1) *Affective commitment*, dengan indikator: memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi, setuju dengan tujuan dasar dan nilai organisasi, Memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai misi organisasi. (2) *Continuance commitment*, dengan indikator: takut kehilangan senioritas dalam organisasi, takut kehilangan kesempatan promosi dalam organisasi, tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja. (3) *Normative commitment*, dengan indikator: peduli pada apa yang dipikirkan orang lain, tidak ingin mengecewakan majikan, kuatir akan dicap buruk oleh rekan sekerjanya. Sedangkan indikator-indikator komitmen organisasi menurut Mowday et.al (dalam Sopiah 2008), yaitu: (1) Penerimaan terhadap tujuan organisasi. (2) Keinginan untuk bekerja keras. (3) Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan pendapat Robbins and Judge (2008) dan Mowday et.al (Sopiah 2008) komitmen organisasi ini memiliki tiga indikator, yaitu: penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi diukur dengan mengadaptasi *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen, N.J, and Meyer (1991). Beberapa penelitian empiris mengatakan skala milik Meyer & Allen ini lebih superior dibandingkan skala OCQ milik Porter, dkk (Blau, 1993 dalam Cohen, 2003).

Berdasarkan definisi dan dimensi atau karakteristik dari komitmen organisasi yang disebutkan di atas, maka dimensi yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini mengacu pada dimensi atau karakteristik yang dikemukakan oleh (Robbins and Judge 2008) dan Mowday et al. (Sopiah 2008), adalah:

1. Affective commitment.
2. Continuance commitment.
3. Normative commitment.

Adapun indikator dari setiap karakteristik komitmen organisasi tersebut adalah (Robbins and Judge 2008):

1. *Affective commitment*, dengan indikator:
 - Memiliki keterkaitan emosional dengan organisasi.
 - Setuju dengan tujuan dasar dan nilai organisasi.
 - Memiliki rasa keterlibatan dalam mencapai misi organisasi.
2. *Continuance commitment*, dengan indikator:
 - Takut kehilangan senioritas dalam organisasi.
 - Takut kehilangan kesempatan promosi dalam organisasi.
 - Tidak rela kehilangan hubungan persahabatan dengan rekan kerja.

3. *Normative commitment*, dengan indikator:
 - Peduli pada apa yang dipikirkan orang lain.
 - Tidak ingin mengecewakan majikan.
 - Kuatir akan dicap buruk oleh rekan sekerjanya.

Kinerja Manajerial.

Menurut beberapa pendapat ahli, (Mahoney, T.A. T.H. Jardee 1963), (Riyadi 2017:451), (Bastian 2006:317) dan (Rudianto 2013:310) maka dapat dikatakan bahwa kinerja manajerial merupakan kapasitas individu manajer ini untuk memenuhi target, maksud, misi dan visi perusahaan untuk memperoleh pendapatan jangka pendek dan panjang. Kinerja manajerial adalah kemampuan para pribadi pada kegiatan manajerial, contohnya: perwakilan, negoisasi, penganturan staf, pengawasan, evaluasi, koordinasi, investigasi, dan perencanaan (Mahoney, T.A. T.H. Jardee 1963). Kinerja manajerial merupakan keterampilan perserorangan di dalam kegiatan manajerial (Kurnianingsih 2001). Menurut (Kurnianingsih 2001) kinerja manajerial melingkupi 8 dimensi, yaitu: (1) Perwakilan. (2) Pengaturan staff. (3) Pengawasan. (4) Pengkoordinasian. (5) Perencanaan. (6) Negoisasi. (7) Investigasi. (8) Evaluasi.

Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator Mahoney et.al, dalam (Indarto and Ayu 2011) terdapat delapan indikator:

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang.
2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan.
3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Staffing, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
7. Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Representasi, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan- kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₁) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Berikut ini penelitian yang dilaksanakan mengenai kinerja manajerial dipengaruhi pengaruh komitmen organisasi (Survey pada manajer di tiga perusahaan BUMN di Kota Bandung). Data penelitian pada pengujian ini menentukan responden sebanyak 30 responden dari 3 perusahaan, kemudian data ini diolah memakai aplikasi SPSS versi 23. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Hasil dari Uji Regresi Sederhana

Tabel 1. Hasil dari Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1). (Constant)	3.487	4.238		823	.418
Komitmen Organisasi	.061	.073	.175	838	.409

a). Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2021

Pada hasil tabel 1 tersebut maka diperoleh persamaan analisis regresi sederhana seperti ini:

$$KM = 3,487 + 0,061 KO + e$$

Dimana :

KM = Kinerja Manajerial

KO = Komitmen Organisasi

e = error

Pada pengujian secara parsial diatas, maka bisa dijelaskan uraian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 3,487 memiliki arti apabila komitmen organisasi ini bernilai nol, maka nilai kinerja manajerial sebesar 3,487.
2. Nilai koefisien pada regresi variabel komitmen organisasi (X_1) yaitu 0 menunjukkan sebenarnya setiap penambahan sebesar satu nilai untuk variabel X_1 maka menghasilkan skor sebesar 0,061.

Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1). (Constant)	3.487	4.238		823	.418
Komitmen Organisasi	.061	.073	.175	838	.409

a). Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel yang merupakan hasil pengolahan, bisa diberikan penjelasan sebagai berikut:

Hasil pada tabel 2 yang merupakan hasil pengolahan tersebut didapatkan nilai signifikan sejumlah 0,409. Nilai tersebut dikomparasikan dengan $\alpha = 0.05$, nilai tersebut signifikan lebih dari nilai dari α ($\text{Sig} > \alpha$), yaitu $0.409 > 0.05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial atau H_0 diterima serta H_a ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.643 ^a	.414	.370	3.49617	1.405

a)Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi,

b)Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 23, 2021

Berdasarkan dari tabel 3 ini, hasil pengolahan yang di dapat ini menunjukkan besarnya nilai Adjusted R Square ini 0,370 atau 37%. Hal ini menandakan adanya hubungan yang rendah antara komitmen organisasi terhadap kinerja manejerial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.370 mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh sebesar 37% terhadap kinerja manejerial. Nilai sisa sebesar 63% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan hasil pengolahan data mengenai “Pengaruh komitmen organisasi terkait kinerja manajerial pada manajer di tiga perusahaan BUMN yang berada di Kota Bandung” kesimpulan yang bisa didapatkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi ini ternyata tidak memiliki pengaruh dengan kinerja manajerial pada manajer di tiga perusahaan BUMN di Kota Bandung, diantaranya dalam mewujudkan komitmen masing-masing individu pada perusahaanya, kadangkala individu ini tidak mempunyai komitmen pada dirinya sendiri maupun komitmen pada perusahaan yang berkakibat komitmen organisasi ini tidak dapat diwujudkan dengan semestinya.

Acknowledge

Maka dari itu penulis mengutarakan banyak terimakasih teruntuk yang sudah membantu penelitian, penulis berharap atas penelitian ini yaitu agar bisa/ berguna atau berdampak bagi yang membaca ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bastian I. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi. 2006.
- [2] Febrianti, Diana IBR. Pegaaruh Partisipasi Anggarn, Desentrllisasi, Komitmnn Organissi, dan Ketidakpastin Lingkugan terhadp Kineja Manjerial Pada Pemerinthn Kota Surabaya. J Ilmu dan Ris Akunt. 2013;1:108–12.
- [3] Guillerma, Giusti, Kustono Sri Alwan, and Effendi Rochman. 2018. “Pengarh Partisipsi Anggarn Terhadap Kineja Manajrial Dngn Komitmnn Organiasi Dan Motivsi Sbgai Vriabel Intervning.” E-Journl EkonomiBisnis &Akuntansi. doi: 10.19184/ejebaa.v5i21.8646.
- [4] Kurnianingsih I. Pengarh TQM, Sistem Penghargaan & Sistem Pengukuran Kineja TerhadapKinerjaManajerial Pada PT.Air Manado. J EMBAA. 2001;1:52–62.
- [5] Kurniawan I. Turbn Serng Mati, SuplaiAirBaku PerumdaTirtawening Kota Bandung Turun25%. Prfmnews.id [Internet]. 2021;Availablefrom:<https://prfmnews.pikiran-rakyat.com/bandung-raya/prr-132529724/turbn-seringg-matii-suplaiairbaku-perumdaa-tirtweningkotabandung-turun-25%?page=2>
- [6] Luthansf. PerilakuOrganisasi, EdisiSepuluh. PT. Andi:Yogyakarta. 2006.
- [7] Mahoney,T.A.T.H. and S.C. Developmentof ManagerialPerformance: Aresearch Approach.Southwestern Publ Cicinati,Oho. 1963;
- [8] Ramadhan D. Korupsi PT Posfin, Kejati Jabar Bidik Tersangka Baru. News detik [Internet]. 2021;Availablefrom: <httpss://news.detik.com/berita.-jawabarat/d-5738386/korupsi-pt-posfin-kejati-jabar-bidik-tersangka-baru>

- [9] Riyadi. Pengaruh Pengendalian Akuntansi, Pengendalian Perilaku & Pengendalian Personl Terhadap Kinerja Manajerial PT Berkah Agung Jaya Abadi. *J Apl Manaj.* 2017;5:450–5.
- [10] Rudiantyo. *Akuntansi Manajemn Informasi untuk pengambiln Keputusan Strategis.* Jakarta: Erlangga; 2013.
- [11] Sopiah. *Perilaku Organisasi.* Yogyakarta; 2008.
- [12] Sugiyono. *Metde Penelitin Pendidikan Pendekatann Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Metde Penelitan Pendidikan Pendektan Kuantitatif, Kualitatif R&D.* 2017.
- [13] Taylor G. BRI Klarifikasi soal Digugat Nasabah Rp1 Triliun. *CNN Indonesia [Internet].* 2021; Available from: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20211222155044-78-737374/bri-klarifikasi-soal-digugat-nasabah-rp1-triliun>
- [14] Laswati, Irma Suci. & Nurleli. (2021). *Pengaruh Proses Pengendalian Manajemen dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial.* *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 42-58