

## Pengaruh Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya, Akuntabilitas Kinerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

Abdul Aziz<sup>1\*</sup>, Nurzi Sebrina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

\*Korespondensi: [mrway1994@gmail.com](mailto:mrway1994@gmail.com)

---

**Tanggal Masuk:**

28 Juli 2025

**Tanggal Revisi:**

08 Oktober 2025

**Tanggal Diterima:**

06 Juni 2026

---

**Keywords:** *Accountability; Goal Setting Theory; Managerial Performance; Organizational Commitment; Resource Management.*

---

**How to cite (APA 6<sup>th</sup> style)**

Aziz, A., & Sebrina, N. (2026). Pengaruh Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya, Akuntabilitas Kinerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 8 (2), 828-839.

---

**DOI:**

<https://doi.org/10.24036/jea.v8i2.3454>

---



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

---

**Abstract**

*This study investigates the effect of resource management effectiveness, performance accountability, and organizational commitment on managerial performance within the Regional Secretariat of West Sumatra Province. Grounded in Goal Setting Theory, the research adopts a quantitative approach using a census method involving 45 echelon III and IV structural officials as respondents. Data were collected through online questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that while performance accountability and organizational commitment positively and significantly influence managerial performance, the effectiveness of resource management exerts a significant negative effect. These findings suggest that overly rigid resource efficiency may hinder managerial flexibility and performance. This study contributes to the public management literature by integrating goal-oriented theoretical frameworks into bureaucratic contexts and offers evidence-based insights for regional government performance reform.*

### PENDAHULUAN

Kinerja manajerial dalam organisasi sektor publik menjadi perhatian utama dalam penguatan tata kelola pemerintahan yang efektif. Di tengah tuntutan reformasi birokrasi, efektivitas pengelolaan sumber daya serta pencapaian kinerja aparatur negara dinilai sebagai indikator penting keberhasilan institusi pemerintahan. Kinerja manajerial yang optimal memerlukan sinergi antar elemen organisasi, termasuk kejelasan peran, pemanfaatan sumber daya, dan komitmen terhadap tujuan institusional (Mardiasmo, 2018). Dalam konteks pemerintahan daerah, aparatur sipil negara (ASN) dihadapkan pada tantangan untuk menunjukkan kinerja yang tidak hanya bersifat administratif, namun juga strategis dalam merespons kebutuhan publik. Urgensi penelitian ini didasarkan pada fenomena empiris terkait fluktuasi capaian kinerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dalam tiga tahun terakhir,

meskipun secara akumulatif mendapat predikat yang baik, terdapat beberapa indikator kinerja utama (IKU) pada level biro yang belum mencapai target 100%, khususnya terkait ketepatan waktu perumusan kebijakan publik dan koordinasi administratif antar-OPD. Di sisi lain, potret pengelolaan sumber daya di lingkungan Sekretariat Daerah masih menghadapi tantangan rigiditas anggaran. Adanya kebijakan rasionalisasi anggaran yang ketat di satu sisi berhasil meningkatkan efisiensi biaya operasional, namun di sisi lain memicu keterbatasan ruang gerak manajerial bagi pejabat struktural eselon III dan IV dalam mengesekusi program kerja yang bersifat kedaruratan atau inovatif. Fenomena kesenjangan antara tuntutan pemenuhan target kinerja yang tinggi dengan pola alokasi sumber daya yang kaku inilah yang menjadi masalah krusial di lokasi penelitian, sehingga memerlukan kajian mendalam mengenai bagaimana para manajer publik menyeimbangkan akuntabilitas kinerja dan komitmen mereka di tengah keterbatasan instrumen sumber daya organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa akuntabilitas kinerja, efektivitas pengelolaan sumber daya, dan komitmen organisasi memiliki peran signifikan terhadap kinerja manajerial namun sering kali bersifat parsial, tidak mengkaji secara simultan ketiga variabel tersebut dalam satu model terintegrasi (Nurjanah & Ghozali, 2017; Sari, 2018). Selain itu, gap juga muncul pada konteks empiris, di mana masih sedikit kajian yang meneliti dinamika ini pada institusi pemerintahan provinsi, khususnya pada level sekretariat daerah sebagai pusat koordinasi kebijakan dan administrasi. Ketidakhadiran kerangka teoritik yang mengaitkan penetapan tujuan secara spesifik dan menantang dengan pengelolaan sumber daya organisasi memperkuat kesenjangan ini.

Urgensi riset ini ditopang oleh realitas bahwa banyak instansi pemerintah daerah menghadapi tekanan tinggi untuk menunjukkan kinerja berbasis hasil, sebagaimana diamanatkan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Pada saat yang sama, organisasi birokrasi sering kali terkendala dalam mengintegrasikan perencanaan strategis dengan kapasitas internalnya. Kondisi ini menunjukkan perlunya pemahaman lebih dalam tentang bagaimana efektivitas pengelolaan sumber daya, akuntabilitas kinerja, dan komitmen organisasi mempengaruhi performa manajerial dalam praktiknya (LAN, 2020; Kurniawan & Utami, 2021).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana efektivitas pengelolaan sumber daya, akuntabilitas kinerja, serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui respon para pejabat struktural di lingkungan tersebut. Dengan mempertimbangkan seluruh aspek manajerial, penelitian ini berupaya menjawab bagaimana integrasi antara penetapan tujuan, komitmen individu, dan akuntabilitas berdampak terhadap pencapaian kinerja strategis di sektor publik.

Penulisan artikel ini diharapkan dapat memperluas khasanah literatur manajemen sektor publik, terutama dengan menambah wawasan mengenai implementasi Goal Setting Theory dalam lingkungan birokrasi pemerintahan. Selain itu, hasil temuan ini dapat digunakan sebagai masukan kebijakan dalam merancang intervensi perbaikan sistem kinerja birokrasi melalui optimalisasi manajerial berbasis sumber daya dan akuntabilitas.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Penelitian ini berpijak pada *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (*grand theory*) yang dikembangkan oleh Locke dan Latham (1990), yang menyatakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang dapat meningkatkan kinerja karena memberikan arah, standar evaluasi, dan motivasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, teori ini memberikan kerangka bahwa manajer yang memiliki kejelasan tujuan serta didukung sistem akuntabilitas dan komitmen

organisasi akan lebih mampu mencapai kinerja optimal. Secara konseptual, teori ini berelasi erat dengan efektivitas pengelolaan sumber daya dan akuntabilitas sebagai instrumen pengarah perilaku manajerial yang terukur.

Keterkaitan teori ini dengan variabel-variabel yang diteliti dapat dijabarkan sebagai berikut: Pertama, hubungannya dengan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya terletak pada konsep kemampuan atau kapasitas (ability) dalam pencapaian tujuan. Goal Setting Theory mengasumsikan bahwa tujuan yang menantang hanya akan memotivasi peningkatan kinerja jika individu memiliki sumber daya yang adekuat dan fleksibilitas untuk mengeksekusinya. Ketika pengelolaan sumber daya diterjemahkan sebagai efisiensi yang terlalu kaku dan membatasi ruang gerak operasional, hal ini mereduksi kemampuan manajer dalam merespons tantangan tugas, sehingga menurunkan tingkat keberhasilan pencapaian tujuan itu sendiri. Kedua, hubungannya dengan Akuntabilitas Kinerja berkaitan erat dengan elemen umpan balik (feedback) dalam Goal Setting Theory. Teori ini menegaskan bahwa penetapan tujuan tidak akan efektif tanpa adanya evaluasi berkala yang menunjukkan kemajuan individu. Akuntabilitas kinerja, yang diwujudkan melalui sistem pelaporan dan transparansi, berfungsi sebagai instrumen feedback formal yang memberikan kejelasan peran dan standar evaluasi, sehingga manajer dapat mengkalibrasi strategi kerja mereka demi mencapai target organisasi. Ketiga, hubungannya dengan Komitmen Organisasi berakar pada konsep goal commitment. Goal Setting Theory menyatakan bahwa komitmen terhadap tujuan merupakan variabel moderator utama yang menentukan apakah suatu target akan diperjuangkan atau tidak. Ketika seorang pejabat struktural memiliki komitmen organisasi yang tinggi (keterikatan afektif dan normatif), mereka akan mengadopsi tujuan-tujuan instansi sebagai tujuan pribadi mereka, yang pada gilirannya mengintensifkan usaha dan dedikasi dalam meningkatkan Kinerja Manajerial.

### **Efektivitas pengelolaan sumber daya, Akuntabilitas Kinerja, Komitmen Organisasi**

Efektivitas pengelolaan sumber daya dalam konteks ini mencakup kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya manusia, keuangan, waktu, dan teknologi secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Mardiasmo, 2018). Akuntabilitas kinerja merujuk pada tanggung jawab institusi dalam melaporkan, menjelaskan, dan mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada publik maupun pemangku kepentingan lainnya (LAN, 2020). Sementara itu, komitmen organisasi dipahami sebagai loyalitas dan keterlibatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi (Meyer dan Allen, 1991), yang diyakini turut memperkuat motivasi intrinsik untuk mencapai kinerja manajerial yang baik (Robbins dan Judge, 2015).

### **Penelitian Terdahulu**

Sejumlah penelitian terdahulu telah menguji hubungan antara akuntabilitas, pengelolaan sumber daya, dan komitmen terhadap kinerja manajerial, khususnya dalam ekosistem sektor publik. Penelitian Nurjanah dan Ghozali (2017) menemukan bahwa akuntabilitas kinerja berpengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja manajerial pada organisasi pemerintah daerah. Dalam konteks penguatan komitmen, Rahmawati (2021) menegaskan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel dominan yang secara konsisten meningkatkan kapabilitas dan kinerja aparatur pemerintah daerah. Sementara itu, terkait transparansi tugas, Sari dan Fuadi (2024) mengemukakan bahwa sistem akuntabilitas yang terintegrasi mampu memperkuat peran strategis dan efektivitas kerja manajer publik. Di sisi lain, kajian mengenai pengelolaan sumber daya menunjukkan dinamika yang bervariasi. Sari (2018) menunjukkan adanya korelasi positif antara pengelolaan sumber daya yang fleksibel dengan kinerja pegawai di tingkat dinas kabupaten. Namun, Sutarjo (2018) memberikan catatan bahwa efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan pengelolaan sumber daya hanya akan optimal jika sistem yang diterapkan tidak bersifat kaku dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan operasional instansi. Ketiadaan konsistensi dan integrasi secara simultan dari

variabel-variabel tersebut dalam satu model penelitian pada level sekretariat daerah tingkat provinsi menjadi celah yang diisi oleh penelitian ini.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kesenjangan yang mengemuka. Pertama, kebanyakan studi terdahulu menganalisis variabel-variabel tersebut secara terpisah atau terbatas pada satu-dua variabel saja tanpa membangun model simultan yang komprehensif. Kedua, masih sedikit penelitian yang dilakukan secara spesifik pada institusi pemerintah daerah tingkat provinsi, khususnya pada level sekretariat daerah yang memiliki fungsi strategis dan koordinatif dalam perumusan kebijakan publik. Ketiga, kajian empiris tentang bagaimana Goal Setting Theory diterapkan dalam konteks birokrasi publik Indonesia juga masih terbatas, sehingga membuka ruang kontribusi ilmiah baru.

Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk mengisi celah penelitian yang ada dengan menganalisis secara simultan pengaruh efektivitas pengelolaan sumber daya, akuntabilitas kinerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kontribusi ilmiah dari penelitian ini terletak pada penggabungan kerangka teori penetapan tujuan dengan pendekatan manajemen sektor publik, serta pada konteks empiris yang spesifik namun jarang diteliti. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik serta memberikan dasar kebijakan berbasis bukti dalam reformasi birokrasi daerah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kemampuannya dalam menguji hubungan antar variabel secara objektif dan kuantitatif, serta dalam menjelaskan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui metode analisis statistik (Sugiyono, 2018). Pendekatan ini secara utama ditujukan untuk menguji hipotesis terkait pengaruh efektivitas dalam pengelolaan sumber daya, akuntabilitas kinerja, serta komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Lokasi ini dipilih karena peran strategis instansi tersebut sebagai pusat koordinasi administratif dan kebijakan internal pemerintah daerah. Pengumpulan data dilakukan pada bulan Februari hingga Maret 2023. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pejabat struktural eselon III dan IV di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang meliputi Kepala Bagian (Kabag) dan Kepala Sub Bagian (Kasubag). Karena jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, teknik sensus digunakan sehingga seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 45 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring (online), yang memuat pernyataan tertutup berdasarkan skala Likert lima poin. Instrumen kuesioner dirancang berdasarkan indikator teoritis yang telah divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas.

### **Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Dalam studi ini, terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif diterapkan untuk menganalisis hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup dengan pengukuran skala Likert. Agar arah pengujian empiris berjalan konsisten, setiap konstruk didefinisikan secara operasional dan diturunkan menjadi indikator amat murni berdasarkan rujukan teoretis yang otoritatif. Kinerja Manajerial (Y) difokuskan pada efektivitas akumulasi aktivitas manajerial aparatur yang diukur melalui empat fungsi manajemen dasar menurut Fitri et al (2019). Efektivitas

Pengelolaan Sumber Daya (X 1) merefleksikan kapasitas sistemis organisasi dalam mengoptimalkan potensi internal, diadopsi dari kerangka Sutarjo (2018). Sementara itu, Akuntabilitas Kinerja (X 2) menekankan pada pemenuhan kewajiban pelaporan dan evaluasi formal dalam koridor Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merujuk pada Selly Puspita Sari dan Fauzan Fuadi (2024). Terakhir, Komitmen Organisasi (X 3) dioperasionalkan sebagai bentuk manifestasi loyalitas dan keterlibatan emosional pegawai terhadap tujuan instansi berdasarkan sintesis pemikiran Mowday et al (1979) dan Natalia D. P (2010).

### **Teknik Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel-variabel secara simultan maupun parsial. Sebelum dilakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dilakukan yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, guna memastikan validitas model regresi. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 25.

### **Analisis Data Deskriptif**

Analisis statistik deskriptif menggunakan data sampel atau populasi untuk mendeskripsikan atau memberi deskripsi tentang subjek riset, tanpa melakukan analisis umum dan menarik kesimpulan. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel yang diteliti, termasuk nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), varians, dan standar deviasi (Ghozali, 2013).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda diterapkan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh secara simultan maupun parsial dari efektivitas pengelolaan sumber daya (X<sub>1</sub>), akuntabilitas kinerja (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja manajerial (Y) di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Model regresi linear yang diestimasi adalah seperti berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	KinerjaManajerial
$\beta_0$	=	Nilai Konstan
X <sub>1</sub>	=	Efektifitas pengelolaan sumber daya
X <sub>2</sub>	=	Akuntabilitas Kinerja
X <sub>3</sub>	=	Komitmen Organisasi
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Nilai Korelasi
e	=	standar error

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistik Deskriptif Responden**

Responden yang menjadi populasi dalam riset ini berjumlah 36 orang yang terdiri dari pejabat struktural eselon III (Kepala Bagian) dan IV (Kepala Sub Bagian) di Sekretariat Daerah

Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan data demografis, mayoritas responden berusia antara 41–50 tahun, didominasi oleh laki-laki, dengan tingkat pendidikan terakhir sebagian besar adalah Strata 2 (S2). Latar belakang pengalaman kerja responden yang panjang menunjukkan bahwa mereka memiliki kapasitas manajerial dan pemahaman struktural yang baik terhadap proses pemerintahan.

### Uji Validitas dan Reabilitas

Instrumen penelitian diuji melalui analisis validitas menggunakan korelasi Pearson, dan seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel menunjukkan nilai  $r$  hitung  $> 0,30$ , yang berarti valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,6: efektivitas pengelolaan sumber daya (0,619), akuntabilitas kinerja (0,624), komitmen organisasi (0,620), dan kinerja manajerial (0,602), yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (Ghozali, 2005).

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial Pemerintah**

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Y.1	0,528	Valid
Y.2	0,603	Valid
Y.3	0,487	Valid
Y.4	0,517	Valid
Y.5	0,510	Valid
Y.6	0,567	Valid
Y.7	0,540	Valid

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Efektifitas Pengelolaan Sumber Daya**

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
X1.1	0,663	Valid
X1.2	0,580	Valid
X1.3	0,568	Valid
X1.4	0,575	Valid
X1.5	0,542	Valid
X1.6	0,534	Valid

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Kinerja Pemerintah**

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
X2.1	0,549	Valid
X2.2	0,650	Valid
X2.3	0,455	Valid
X2.4	0,555	Valid
X2.5	0,617	Valid
X2.6	0,523	Valid
X2.7	0,557	Valid

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi Pemerintah**

Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
X3.1	0,644	Valid
X3.2	0,603	Valid
X3.3	0,526	Valid
X3.4	0,528	Valid
X3.5	0,652	Valid
X3.6	0,470	Valid
X3.7	0,530	Valid

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	7	0,602	Reliabel
Efektifitas Pengelolaan Sumber Daya (X1)	6	0,619	Reliabel
Akuntabilitas Kinerja (X2)	7	0,624	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	7	0,620	Reliabel

### Hasil Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya (X 1 ), Akuntabilitas Kinerja (X 2 ), dan Komitmen Organisasi (X 3 ) terhadap Kinerja Manajerial (Y). Berdasarkan pengolahan data menggunakan perangkat lunak statistik, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan secara ringkas dalam tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

Variabel Independent	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-count	Sig.
(Constant)	15,988	421		37,989	<.001
Efektifitas Pengelolaan Sumber Daya (X1)	-57	16		-160	-3,513 1
Akuntabilitas Kinerja (X2)	57	15		178	3,832 <.001
Komitmen Organisasi (X3)	314	15		932	20,396 <.001

Secara sistematis, hasil uji regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = 15,988 - 0,057X1 + 0,057X2 + 0,314X3 + 0,421$$

Penjabaran terhadap persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta dalam persamaan regresi sebesar 15,988 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yakni Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya, Akuntabilitas Kinerja,

dan Komitmen Organisasi berada pada nilai nol atau diasumsikan konstan, maka nilai Kinerja Manajerial diperkirakan sebesar 15,988.

2. Koefisien regresi Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya sebesar  $-0,057$  mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel ini, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, akan menyebabkan penurunan pada Kinerja Manajerial sebesar 5,7.
3. Koefisien regresi Akuntabilitas Kinerja sebesar  $0,057$  menunjukkan bahwa apabila variabel lainnya tidak berubah, maka peningkatan satu satuan pada variabel ini akan memberikan peningkatan pada Kinerja Manajerial sebesar 5,7.
4. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar  $0,314$  berarti bahwa dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, setiap kenaikan satu satuan dalam Komitmen Organisasi akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Manajerial sebesar 31,4.

## Uji Hipotesis

### Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS, ringkasan nilai koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.970	0.940	0.935	0.237

Berdasarkan Tabel 7 tersebut, nilai Adjusted R Square adalah 0,935. Hal ini memperlihatkan kemampuan variabel independen, yaitu Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya, Akuntabilitas Kinerja dan Komitmen Organisasi dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja Manajerial adalah sebesar 93,5%. Sedangkan untuk sisanya, yaitu 6,5% ditentukan oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS, ringkasan hasil uji ANOVA disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA						
Model	Sumber Varian	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.512	3	9.504	168.531	0.000
	Residual	1.805	32	0.056		
	Total	30.317	35			

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Fhitung sebesar 168,531 dengan nilai Sig.  $<0,001$  yang berarti nilai signifikannya lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu sebesar 0,05. Jika dilihat dari nilai F, nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar  $168,531 > 2,901$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterimayang berarti variabel Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya

(X1), Akuntabilitas Kinerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Manajerial.

### Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS, ringkasan hasil uji t disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 9**  
**Hasil Uji T**

Model	Variabel Independen	Unstandardized B	Std. Error	Standardized Beta	t-count	Sig.
	(Constant)	15.988	0.421		37.989	0.000
	Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya (X1)	-0.057	0.016	-0.160	-3.513	0.001
	Akuntabilitas Kinerja (X2)	0.057	0.015	0.178	3.832	0.000
	Komitmen Organisasi (X3)	0.314	0.015	0.932	20.396	0.000

Berdasarkan data dalam tabel, hasil uji t menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya menunjukkan nilai t hitung sebesar -3,513 yang lebih kecil daripada t tabel ( $-3,513 < 1,692$ ), dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar  $-0,057$ . Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
2. Akuntabilitas Kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,832 yang lebih besar dari t tabel ( $3,832 > 1,692$ ), dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,057. Hal ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas Kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada analisis parsial.
3. Komitmen Organisasi tercatat memiliki t hitung sebesar 20,396, yang juga lebih besar dari t tabel ( $20,396 > 1,692$ ), serta koefisien  $\beta$  sebesar 0,314. Ini berarti bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial.

### Pembahasan

Hasil regresi menunjukkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja manajerial, yang ditunjukkan oleh nilai  $\beta$  sebesar  $-0,057$  dan t-hitung  $-3,513 < t$ -tabel. Temuan ini menolak hipotesis awal dan berseberangan dengan studi Sutarjo (2018) yang menemukan hubungan positif antara efektivitas pengelolaan sumber daya dan peningkatan kinerja organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang terlalu efisien dan ketat, tanpa mempertimbangkan fleksibilitas manajerial, justru membatasi ruang gerak pimpinan biro. Dalam konteks Goal Setting Theory, efisiensi yang tidak diimbangi kejelasan dan tantangan tujuan cenderung menurunkan motivasi kinerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya harus dirancang tidak sekadar hemat biaya, tetapi juga adaptif terhadap kebutuhan operasional birokrasi. Temuan ini mengkritisi asumsi makro Resource-Based View (RBV) yang menyatakan bahwa tata kelola sumber daya yang optimal selalu meningkatkan kinerja. Dalam konteks birokrasi sektor publik, efektivitas pengelolaan sumber daya sering kali diwujudkan dalam bentuk pengetatan anggaran dan rigiditas aturan administratif yang kaku. Akibatnya, manajer kehilangan fleksibilitas (diskresi) untuk merespons dinamika lapangan secara cepat. Fokus berlebih pada prosedur formal ini menciptakan hambatan birokrasi (red tape) yang justru menurunkan efisiensi manajerial pimpinan.

Sebaliknya, akuntabilitas kinerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,057 dan t-hitung 3,832 > t-tabel. Hasil ini mendukung temuan Sari dan Fuadi (2024), yang menyatakan bahwa akuntabilitas memperkuat transparansi, peran, dan efektivitas kerja manajer publik. Dalam kerangka Goal Setting Theory, akuntabilitas menyediakan umpan balik (feedback) dan kejelasan tanggung jawab, yang menjadi elemen kunci dalam pencapaian tujuan. Di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sistem pelaporan berbasis e-kinerja dan reward–punishment yang terukur menciptakan iklim manajerial yang lebih terarah dan termotivasi. Hasil ini mengonfirmasi Goal Setting Theory, di mana target kinerja yang jelas dan terukur dalam mekanisme SAKIP berfungsi sebagai tujuan spesifik yang mengarahkan perilaku manajer. Siklus akuntabilitas yang berjalan berkala memaksa pimpinan struktural mengoptimalkan fungsi pengawasan (controlling) demi menekan deviasi target. Selain itu hasil ini menegaskan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja yang disiplin secara otomatis mendongkrak kualitas pengambilan keputusan dan efisiensi manajerial instansi pemerintah.

Selanjutnya, komitmen organisasi juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,314 dan t-hitung 20,396 > t-tabel. Ini sejalan dengan temuan Rahmawati (2021) yang menyebutkan bahwa komitmen adalah variabel dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pemerintah daerah. Dalam kerangka teori, komitmen merupakan fondasi utama agar tujuan organisasi diterima dan dijadikan pedoman perilaku kerja. Pegawai yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, disiplin, serta inovatif dalam mencapai sasaran kerja. Ketika aparatur memiliki keterikatan emosional (komitmen afektif) yang kuat, mereka menginternalisasi visi instansi sebagai sasaran pribadi. Dalam kerangka manajerial, komitmen tinggi mendorong pimpinan untuk secara mandiri mengoptimalkan fungsi pengorganisasian (organizing) dan pengarahan (directing) tanpa perlu supervisi eksternal yang ketat. Hasil ini konsisten dengan studi Natalia D. P (2010) dan Wibowo (2021) yang menyatakan bahwa motivasi internal berupa komitmen organisasi adalah kunci utama keberhasilan kepemimpinan pada organisasi sektor publik yang padat regulasi.

Secara keseluruhan, hasil ini menguatkan asumsi dasar Goal Setting Theory bahwa tujuan kinerja yang spesifik dan menantang, bila didukung oleh sistem akuntabilitas yang baik serta komitmen organisasi yang tinggi, akan menghasilkan kinerja manajerial yang optimal. Sebaliknya, pengelolaan sumber daya yang terlalu teknokratis tanpa mempertimbangkan fleksibilitas dan kejelasan peran justru dapat menurunkan performa manajerial. Temuan ini menjadi bukti empiris penting bagi birokrasi pemerintah daerah untuk menyeimbangkan efisiensi dengan aspek motivasional dan strategis dalam manajemen sumber daya manusia dan kelembagaan

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya, akuntabilitas kinerja, serta komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Secara parsial, efektivitas pengelolaan sumber daya justru berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial, mengindikasikan bahwa efisiensi yang tidak diiringi fleksibilitas dapat menghambat capaian kinerja. Sebaliknya, akuntabilitas kinerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan. Hal ini menegaskan pentingnya sistem pelaporan kinerja yang transparan serta loyalitas dan keterlibatan pegawai dalam mendorong pencapaian tujuan manajerial.

## **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan metodologis, khususnya dalam teknik pengumpulan data yang sepenuhnya bergantung pada kuesioner daring. Ketergantungan pada persepsi responden dapat memunculkan bias interpretasi dan keterbatasan pemahaman atas pertanyaan yang diajukan. Selain itu, interaksi langsung dengan responden tidak sepenuhnya dilakukan karena kendala waktu dan kesibukan pejabat struktural.

## **Saran**

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperkaya data dengan pendekatan kualitatif seperti wawancara mendalam dan studi dokumentasi, agar diperoleh pemahaman yang lebih kontekstual. Penambahan variabel seperti kualitas sarana prasarana atau sistem pengawasan internal juga direkomendasikan untuk memperluas cakupan analisis. Selain itu, partisipasi responden dengan kewenangan strategis lebih tinggi dalam pengambilan kebijakan dapat meningkatkan kualitas temuan dan generalisasi hasil penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adang, Y. S. P. dan Hernawati, E. 2013. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja.
- Halim, Abdul. 2014. Manajemen Keuangan Sektor Publik Problematika Penerimaan dan Pengeluaran Pemerintah (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah). Jakarta : Salemba Empat
- Keban, Yermias, T. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Jogjakarta : Gava Media Yogyakarta.
- Krina P. Loina Lalolo. 2003. Indikator & Alat Ukur Akuntabilitas, Transparansi & Partisipasi. Jakarta : Sekretariat Good Public Governance Bappenas.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardiasmo. (2009). Akuntansi sektor publik. Andi Offset.
- Marthin, Titien., David P.E Saerang, Sifrid S. Pangemanan. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Terhadap Kinerja Manajerial Dinas Daerah Kabupaten kepulauan Siau Tagulandang Biaro. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern, Vol. 8 No. 3, hlm 13-25.
- Misnah, R., & Santoso, D. B. (2020). Akuntabilitas dan kinerja manajerial di sektor publik. Jurnal Akuntansi Indonesia, 12(3), 45–60.
- Murtin, A., & Rahmawati, S. I. (2023). Pengaruh akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran, partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Jurnal Akuntansi Inovatif, 1(1). <https://doi.org/10.59330/jai.v1i1.3>
- Rahmawati, E. E. (2021). Analisis disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Tualang Kabupaten Siak (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). UIN Sultan Syarif Kasim Riau Repository. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/55882>.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. 2012. Management, New Jersey: Pearson Education, inc.
- Sari, S. P., & Fuadi, F. (2024). Pengaruh SPIP dan transparansi terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah daerah: Apakah change management dan pergantian kepemimpinan mampu memoderasi? Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan, 7(2), 383–406
- Sianipar, Mawar Sari. 2018. Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. PLN Area Pekanbaru). Skripsi thesis. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sulijaya, Feliana & Nuraini Bangun. 2015. Pengaruh TQM, Motivasi Dan Komitmen

- Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal Akuntansi Vol. XIX No. 03 September 2015, hlm433-448.
- Sutarjo. (2018). Efektivitas pencapaian akuntabilitas publik dan pengelolaan sumber daya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi di Pemerintah Kabupaten Cilacap. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah
- Total Quality Management dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Manajerial. Jurnal Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Wibowo, Prayoga. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Yuliana., Nadirsyah dan Umar Bakar. 2012. Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Manajer Bank-Bank Yang Beroperasional Di Banda Aceh). Jurnal Akuntansi. Volume2, No. 1, November 2012. Hal.127141