

## PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

**Nur Salma**

Program Studi Akuntansi FEB Universitas MITRA Indonesia

salma@umitra.ac.id

### **Abstract**

*This research aims to understand and analyze the participation of the establishment of the budget, organization commitment and motivation of its effect on managerial performance on a body of financial management and its assets the city of bandar lampung. This study using samples from 64 respondents is the population employees at financial and assets management board of the area of a Bandar Lampung city as an object of research. Data collection method undertaken directly using data primary that is spreading the questionnaire to respondents. While the analysis used to know free variable influence ( $X_1$ ) budgeting participation, ( $X_2$ ) organizations commitment and ( $X_3$ ) motivation on bound variables ( $Y$ ) managerial performance is multivle regression linier analysis program spss 20. This research result indicates that using level significance 0.05 because the two sides so 2.5 % and  $n = 64$  obtained  $f$  table of  $= 2,76$ . While  $f$  count seen of the output of sports data is 55,773 ( $f$  count  $>$   $f$  table) and based on the  $f$  this concluded that simultaneously budgeting participation, organization commitment and motivation have had a positive impact and significant on managerial performance. Then with a significance 0.05 and  $n = 64$  obtained  $t$  table of 2,0003, while  $t$  count of 2,084 to budgeting participation, 4,295 to organizations commitment and 2,409 to motivation ( $t$  count  $>$   $t$  table) and based on the  $t$  this inferred budgeting participation, organization commitment and motivation have had a positive impact and significant on managerial performance.*

**Keyword:** *Budgeting Participation, Organization Commitment, Motivation and Managerial Performance.*

### **Pendahuluan**

Seiring sejalan dengan pemberlakuan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan undang-undang nomor 33 tahun 2004 yaitu mengenai perimbangan keuangan antara pemerintah daerah, lahirlah tiga paket perundang-undangan, yaitu undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan Negara, undang-undang nomor 15 tahun 2004 tentang pemeriksaan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan Negara, yang telah membuat perubahan yang mendasar dalam penyelenggaraan pemerintah dan pengaturan keuangan, khususnya dalam perencanaan dan anggaran pemerintah daerah dan pemerintah pusat.

Peraturan Pemerintah RI No 58 tahun 2004 dan Permendagri No.13 tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang menggantikan Kepmendagri No.29 tahun 2002. Dalam reformasi anggaran tersebut, proses penyusunan APBD diharapkan menjadi lebih partisipasi. Hal tersebut sesuai dengan permendagri No. 13 tahun 2006 yaitu dalam menyusun arah dan kebijakan umum APBD diawali dengan penjaringan aspirasi masyarakat, berpedoman pada rencana strategi daerah dan dokumen perencanaan lainnya yang ditetapkan daerah, serta pokok-pokok kebijakan nasional di bidang keuangan daerah.

Penyusunan anggaran pada sektor pemerintah yang dalam hal ini pemerintah daerah harus juga berpedoman kepada peraturan pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah, undang-undang republik Indonesia No. 17 Tahun 2003 tentang keuangan Negara, dan peraturan menteri dalam negeri republik Indonesia no. 109 Tahun 2016 tentang perubahan atas peraturan menteri dalam negeri No. 31 Tahun 2016 tentang pedoman penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah tahun anggaran 2017.

Penelitian mengenai partisipasi anggaran dan kinerja manajerial telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Wahyuningsih (2005) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Persepsi Peran sebagai Variabel Moderating pada PT. Kereta Api (Persero) DAOP IX Jember. Hasil penelitian menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dan persepsi peran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kurniati (2008) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi, dan Evaluasi terhadap Kinerja Manajerial pada RSUD Dr.Soebandi Jember. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa seluruh variable independen yaitu partisipasi anggaran, motivasi, dan evaluasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Kurniati (2008), kemudian berdasarkan penelitian Ferawati (2011) penulis menambahkan komitmen organisasi sebagai variable bebas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian.

Fenomena yang terjadi berkenaan dengan anggaran di kota Bandar Lampung adalah perealisasi sejumlah proyek milik Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah (Setda) Pemkot Bandar Lampung tahun 2014 justru sarat penyimpangan. Hal ini terlihat dari adanya pemecahan paket proyek yang diduga kuat untuk menghindari tender dan adanya dugaan mark-up anggaran.

Hampir seluruh proyek di Bagian Perlengkapan Pemkot Bandar Lampung ini dipecah-pecah meski dalam kegiatan, lokasi, pengguna, dan waktu yang sama. Tindakan ini terindikasi telah menyalahi Perpres Nomor 70 tahun 2012 tentang pengadaan barang dan jasa. ([www.harianpilar.com](http://www.harianpilar.com)).

## Landasan Teori

Menurut Rudianto dalam Valentina (2010: 6), anggaran adalah rencana kerja organisasi di masa mendatang yang diwujudkan dalam bentuk kuantitatif, formal dan sistematis. Menurut Prawironegoro dan Purwanti dalam Valentina (2010: 6), anggaran adalah rencana tentang kegiatan perusahaan yang mencakup berbagai kegiatan operasional yang saling berkaitan dan saling memengaruhi satu sama lain sebagai pedoman untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Menurut Mardiasmo (2010;2) dijelaskan mengenai pengertian sektor publik dilihat dari sudut pandang ilmu ekonomi yaitu sebagai berikut : "Sektor publik adalah suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik."

Menurut Mardiasmo (2010) Anggaran sektor publik dibagi menjadi dua, yaitu: 1) Anggaran operasional, digunakan untuk merencanakan kebutuhan sehari-hari dalam menjalankan pemerintahan. Pengeluaran pemerintah yang dapat dikategorikan dalam anggaran operasional adalah belanja rutin. Belanja rutin (*recurrent expenditure*) adalah pengeluaran yang manfaatnya hanya untuk satu tahun anggaran dan tidak dapat menambah aset atau kekayaan bagi pemerintah. Secara umum, pengeluaran yang masuk kategori anggaran operasional antara lain; belanja administrasi umum dan belanja operasi dan pemeliharaan. 2) Anggaran modal menunjukkan rencana jangka panjang dan pembelanjaan atas aktiva tetap seperti gedung, peralatan, kendaraan, perabot dan sebagainya. Pengeluaran modal yang besar biasanya dilakukan dengan menggunakan pinjaman. Belanja investasi/modal adalah pengeluaran yang manfaatnya cenderung melebihi satu tahun anggaran dan akan menambah aset atau kekayaan pemerintah dan selanjutnya akan menambah anggaran rutin untuk biaya operasional dan pemeliharaannya.

Ketika seseorang karyawan terlibat dalam pengambilan keputusan penganggaran seperti yang dijelaskan di atas, maka ia akan termotivasi dalam situasi kelompok karena diberi kesempatan untuk mewujudkan inisiatif dan daya kreatifitas. Tujuan bersama akan lebih mudah tercapai sehingga ada keterlibatan secara pribadi dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab

masing-masing. Rasa tanggung jawab ini pada akhirnya akan memperkuat kreativitas manajer yang bersangkutan.

Widanarta dalam Mattola (2011:13) menyebutkan bahwa partisipasi anggaran dapat mempengaruhi sikap/usaha pencapaian sasaran dari kinerja manajer. Meski demikian, kemanfaatan partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak akan dapat diperoleh bila manajemen puncak atau setiap atasan tidak sungguh-sungguh dalam memandang arti penting dari partisipasi bawahan.

Komitmen *organizational* menurut Gibson dalam Murnaka (2012: 19) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2011) mendefinisikan komitmen organisasional dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan perusahaan dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Komitmen artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan perusahaan demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen tercakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya

Mowday yang dikutip Sopiah (2011) menyakan ada tiga aspek komitmen antara lain: 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada perusahaan. Individu menetap dalam perusahaan karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*; 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu perusahaan. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*); 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Menurut Robbins (2010:166), mengatakan: Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu sendiri dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan

antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seorang individu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2011 : 102). terdiri dari: 1) Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial antara lain (Narsa dan Yuniawati dalam Ferawati, 2011:18): 1) Perencanaan. 2) Investigasi, 3) Pengkoordinasian, 4) Evaluasi, 5) Pengawasan (supervisi), 6) Pengaturan staff (*staffing*), 7) Negosiasi, dan 8) Perwakilan (representatif).

## **Metodologi Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu penelitian survei. Waktu penelitian dilakukan mulai awal Mei 2017 hingga pengumpulan data selesai dilakukan yaitu

pertengahan Juli 2017. Adapun tempat penelitian ini yaitu di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Bandar Lampung (sesuai dengan tempat keberadaan objek penelitian). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung untuk variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja manajerial. Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif maka digunakan Korelasi Product Moment (Suharsimi Arikunto, 2007 : 256).

## Hasil dan Pembahasan

Pada penelitian ini penulis berhasil menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuesioner kepada sebanyak 64 orang responden. Kemudian jawaban responden tersebut responden diolah secara deskriptif, maka hasilnya dapat digambarkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1. *Descriptive Statistics*

	N	Minimu		Mean	Std. Deviation
		m	Maximum		
Kinerja Manajerial	64	19	29	23,84	2,527
Partisipasi Penyusunan Anggaran	64	15	22	18,02	1,988
Komitmen Organisasi	64	15	25	19,94	2,487
Motivasi	64	17	30	22,00	3,171
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Hasil Olah Data, 2017

Dari tabel di atas, untuk variabel kinerja manajerial diketahui total skor jawaban maksimum adalah 29, dan jawaban terendah 19, sedangkan rata-rata jawaban adalah 23,84. Variabel partisipasi penyusunan anggaran diketahui total skor jawaban maksimum adalah 22 dan jawaban terendah 15, sedangkan rata-rata jawaban adalah 18,02. Variabel komitmen organisasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 25 dan jawaban terendah 15, sedangkan rata-rata jawaban adalah 19,94. Variabel motivasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 30, dan jawaban terendah adalah 17 sedangkan rata-rata jawaban adalah 22,09.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu partisipasi penyusunan anggaran ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja manajerial ( $Y$ ), maka dilakukan uji regresi linier berganda berikut.

Tabel 4.2. *Coefficients<sup>a</sup>*  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,876	1,567		3,112	0,003
	Partisipasi penyusunan anggaran	0,271	0,130	0,213	2,084	0,041
	Komitmen Organisasi	0,484	0,113	0,477	4,295	0,000
	Motivasi	0,201	0,083	0,252	2,409	0,019

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda diatas, maka dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + et$$

$$Y = 4,876 + 0,271X_1 + 0,484X_2 + 0,201X_3 + et$$

1. Nilai  $a = 4,876$  artinya jika partisipasi penyusunan anggaran ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) nilainya 0, maka  $Y$  (kinerja manajerial) nilainya adalah 4,876.
2. Koefisien regresi variabel  $X_1$  (partisipasi penyusunan anggaran) sebesar 0,271; artinya jika nilai  $X_1$  (partisipasi penyusunan anggaran) mengalami kenaikan 1 satuan maka  $Y$  (kinerja manajerial) akan mengalami kenaikan sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi variabel  $X_2$  (komitmen organisasi) sebesar 0,484; artinya jika nilai  $X_2$  (komitmen organisasi) mengalami kenaikan 1 satuan maka  $Y$  (kinerja manajerial) akan mengalami kenaikan sebesar 0,484 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
4. Koefisien regresi variabel  $X_3$  (motivasi) sebesar 0,201; artinya jika nilai  $X_3$  (motivasi) mengalami kenaikan 1 satuan maka  $Y$  (kinerja manajerial) akan mengalami kenaikan sebesar 0,201 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Dari hasil olah data (output) regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. *Model Summary* X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,858 <sup>a</sup>	0.736	0,723	1,331

a. Predictors: (Constant), Partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Dari Tabel 4.3 di atas diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,858, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat kuat antara partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,736 atau 73,6 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial) sebesar 73,6 % sedangkan sisanya sebesar 26,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang belum diketahui, sehingga terdiri dari faktor apa saja karena itu penelitian ini dapat dilanjutkan untuk mencari faktor tersebut.

Selanjutnya bila dilihat secara simultan antara partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja manajerial. Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> ditolak jika F statistik < 005 atau F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>
2. H<sub>0</sub> diterima jika F statistik > 005 atau F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub>

Tabel 4.4. ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.216	3	98.739	55.773	.000 <sup>a</sup>
	Residual	106.222	60	1.770		
	Total	402.438	63			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Pada tabel diatas diketahui F<sub>hitung</sub> adalah 55,773 dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, sedangkan F<sub>tabel</sub> sebesar 2,76. Standar yang digunakan untuk mengetahui F<sub>tabel</sub> adalah dengan melihat tabel F statistik, caranya adalah lihat pada kolom df pada angka 60 (karena sesuai ketentuan df=n-k-1 artinya 64-3-1=60), selanjutnya lihat pada kolom ke-3 yang menunjukkan jumlah

variabel bebas, maka ketemulah angka F tabel sebesar 2,76 (tabel F Statistik terlampir pada bagian belakang skripsi ini). Karena F hitung lebih besar daripada F tabel ( $55,773 > 2,76$ ), artinya secara bersama-sama partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kemudian berdasarkan nilai signifikansi dibawah 0,05, maka semakin menguatkan kesimpulan ini.

Kemudian untuk membuktikan pengaruh ketiga variabel bebas (partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja manajerial) maka dilakukan uji regresi secara parsial (Uji t). Kriteria pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1.  $H_0$  ditolak jika  $t \text{ statistik} < 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
2.  $H_0$  diterima jika  $t \text{ statistik} > 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Tabel 4.5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4,876	1,567			3,112	0,003
Partisipasi penyusunan anggaran	0,271	0,130	0,213		2,084	0,041
Komitmen Organisasi	0,484	0,113	0,477		4,295	0,000
Motivasi	0,201	0,083	0,252		2,409	0,019

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Olah Data, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa:

- a. Pengujian regresi secara parsial variabel partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan  $n = 64$  diperoleh t tabel sebesar = 2,0003. Adapun cara melihat t tabel yaitu berdasarkan  $df=n-k-1$  maka  $df$  sebesar  $64-3-1 = 60$ , sehingga kita melihat pada kolom  $df$  pada baris ke-60, kemudian lihat pada kolom 0,025 karena dengan tingkat signifikansi 5% uji dua sisi, sehingga ketemu angka t tabel sebesar 2,0003 (tabel t terlampir pada bagian belakang skripsi ini). Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah pada tabel 4.12 adalah 2,084 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) maka disimpulkan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.
- b. Pengujian koefisien regresi variabel komitmen organisasi. Dari hasil pengujian diperoleh t hitung yang dilihat dari output olah data pada tabel 4.12 adalah 4,295 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) maka disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh

secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung

- c. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi. Dari hasil pengujian diperoleh  $t$  hitung yang dilihat dari output olah data pada tabel 4.5 adalah 2,409 ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel) maka disimpulkan motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa:

1. Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah kota Bandar Lampung. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial secara simultan diperoleh  $55,773 > 2,76$ .
2. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,084 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi dibawah 0,05.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,295 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi dibawah 0,05.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,409 > 2,003$ ) dan nilai signifikansi dibawah 0,05.

## Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti hanya menjadikan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung sebagai objek penelitian, sehingga untuk peneliti selanjutnya agar objek penelitian lebih diperluas baik dalam hal objek penelitian maupun terhadap variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja, dengan demikian hasil penelitiannya lebih dapat digeneralisasi.

## Daftar Pustaka

- Arifin, Solikhun. 2012. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. UNDIP: Semarang
- Cardoso Gomes, Faustino. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI
- Ferawati, Galuh. 2011. "Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial." *Skripsi*. Jember: Univ. Jember
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2010. *Komitmen Organisasi*. *Education Policy Analysisarchives*. (<http://epsikologi.com>). Diakses tanggal 18 Maret 2019.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiasmo, 2010. *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFE
- Mattola, Ridwan. 2011. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating." *Skripsi*. Makasar: Universitas Hasanuddin
- Muranaka, Andi Shigemi. 2012. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Dana Niaga Mandiri Makasar." *Skripsi*. Makasar: Universitas Hasanudin.
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalian Indonesia
- Nurchayani, K. 2010. "Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening." *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Nydia, Netta Tri. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT Haryono." *Skripsi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Nuriski, Amalia. 2010. *Analisis Pengaruh Karakteristik Anggaran terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Credit Union Mandiri Jawa Timur)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian*. Badung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP dan Judge. 2010. *Perilaku Organisasi. Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah.2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sugiono, 2012. *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ari Juniar. 2011. Komitmen Organisasi. *Education Policy Analysisarchives*. (<http://epsikologi.com>). Diakses tanggal 28 Maret 2019.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Valentina, Astrid Harera. 2010. “Analisis Anggaran Operasional dan Realisasinya Sebagai Alat Bantu Manajemen Dalam Penilaian Kinerja Perusahaan.” *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Winardi, J. 2011. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Wulandari, Tika. 2016. “Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan Kualitas Laporan Pertanggungjawaban Keuangan Terhadap Realisasi Anggaran DIPA Dituntas Polda Lampung.” *Skripsi*, Lampung: STIE-MITRA
- Undang-undang No. 32 Tahun 2004. Tentang Pemerintahan Daerah