



Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial

Elvia Hasmaneta Hamdani*¹, Hasan Basri*²

¹ Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

² Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: elvia_hasmaneta@yahoo.co.id*¹

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial pada SKPK lingkup Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini bersifat penelitian sensus, dimana penelitian menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh kuasa pengguna anggaran (KPA) di Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 46 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Untuk analisis data dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS). Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan secara terpisah ditemukan partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

KEYWORDS : *Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Sistem Pengendalian Internal, Kinerja Manajerial*

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan. Pada sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan

kuantitas yang terukur. Menurut Mahoney, et al, (1963) Kinerja aparat dapat dilihat berdasarkan kemampuan aparat dalam melaksanakan tugas-tugas manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervise, pengaturan staf, negosiasi dan representasi.

Fenomena di Kabupaten Aceh Barat berdasarkan surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : B:/352/D.I.PANRB/01/2016 Tanggal 20 Januari 2016 perihal hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Aceh Barat masih berada dipredikat CC dengan nilai 53,79. Pada surat tersebut dijelaskan bahwa tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya serta kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan

penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Pemerintah Kabupaten Aceh Barat mengalami penurunan jika dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun 2014. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pemerintahan Kabupaten Aceh Barat masih banyak memerlukan perbaikan untuk dapat meningkatkan kinerja manajerialnya.

Menurut Eker (2007) dalam penelitiannya menemukan hubungan positif dan signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian Sumarno (2005) yang menemukan pengaruh negatif antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya menurut Soetrisno (2010) partisipasi, motivasi, dan pelimpahan wewenang secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Selain dari faktor partisipasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja manajerial, sistem pengendalian internal juga sangat berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Menurut Afrida (2013) dalam penelitiannya di temui bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

2. Kerangka Teoretis

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan. Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan (Mahoney, et al, 1963). Pengukuran kinerja manajerial instansi pemerintah patut mendapatkan perhatian yang serius karena berkaitan erat dengan tanggungjawab alokasi anggaran daerah. Sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas kinerja pemerintah.

Partisipasi Anggaran

Partisipasi anggaran adalah proses yang menggambarkan keterlibatan individu dalam penyusunan anggaran dan memiliki pengaruh terhadap target anggaran. Omposunggu dan Bawono (2007) menyatakan bahwa melalui sistem partisipasi anggaran, penyusunan anggaran melibatkan bawahan/pelaksana anggaran yang menyangkut subbagiannya sehingga tercapai kesepakatan antara atasan/pemegang kuasa anggaran dengan bawahan/pelaksana anggaran mengenai anggaran tersebut. Menurut Milani (1975) mengatakan partisipasi anggaran merupakan alat untuk memotivasi bawahan supaya bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dan sebagai sarana untuk perencanaan agar atasan dapat memperoleh estimasi yang dapat dipercaya mengenai kondisi perusahaan di masa yang akan datang. Dengan adanya anggaran secara partisipasi diharapkan kinerja manajer akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan akan memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dalam mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Mitchell (1982) motivasi merupakan derajat sampai sejauhmana individu ingin dan berusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Selanjutnya menurut Mohyi (1996) motivasi atau dorongan adalah suatu pendorong yang dapat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu tindakan dorongan (tenaga) atau suatu pendorong tersebut merupakan gerak hati (jiwa) maupun jasmani untuk bertindak atau berbuat atau sesuatu yang

melatar belakangi manusia berbuat sesuatu untuk mencapai keinginannya atau tujuannya.

Motivasi dapat memupuk rasa memiliki, loyalitas dan partisipasi karyawan atau pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dapat dilihat pada motivasi pada manajer yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Jika dijelaskan motivasi tinggi kinerja manajerial tinggi dan motivasi rendah kinerja manajerial rendah.

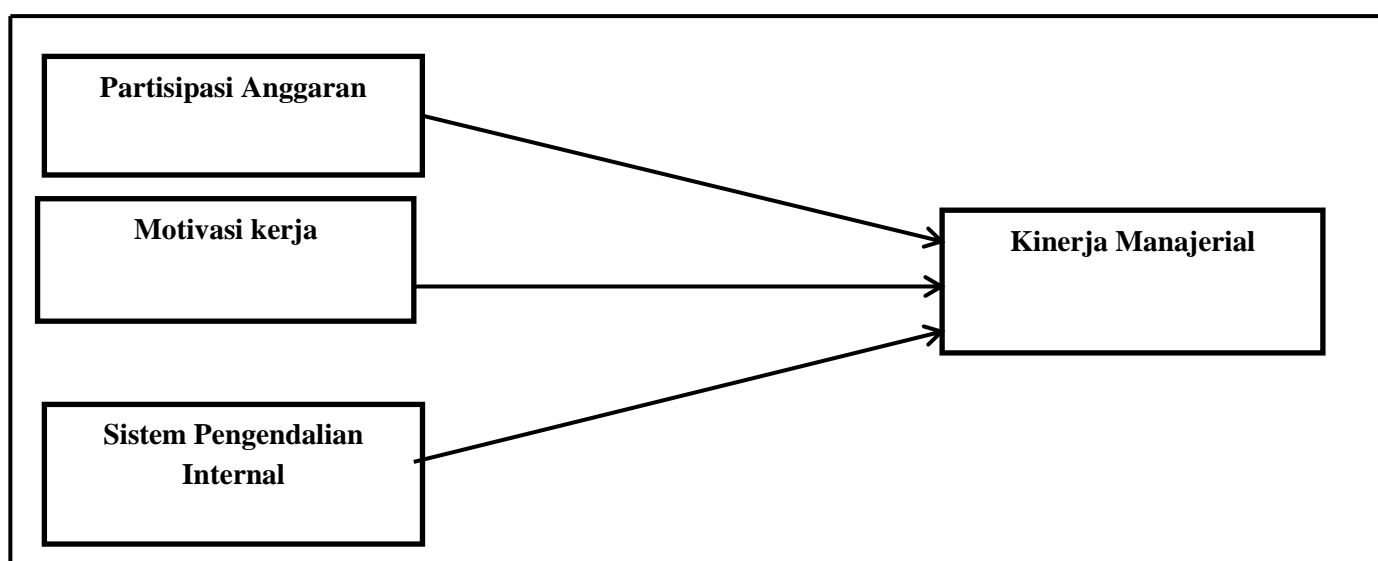
Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian, dan seberapa jauh data akuntansi dapat

dipercaya meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah diterapkan, AICPA (*American Institute of Certified Publik Accountants*)

Sistem pengendalian intern menurut Peraturan Pemerintah No. 60/2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) merupakan suatu Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini digambarkan pada model berikut ini:



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja dan Sistem Pengendalian Internal secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Aceh Barat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bersifat penelitian sensus, karena menggunakan seluruh elemen populasi menjadi data penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh kuasa pengguna anggaran (KPA) di Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Alasan menggunakan data primer karena variabel penelitian diperoleh dari informasi responden

melalui kuisisioner. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner yang didapatkan dari kuasa pengguna anggaran (KPA) SKPK tersebut.

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui dua uji, yaitu: uji validitas dan uji realibilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid atau sah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap apa yang seharusnya diukur Indrianto (1999). Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) keandalan (reliability) merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

Dimana Y adalah kinerja manajerial, α adalah konstanta, β_1 β_2 β_3 adalah nilai koefisien regresi, X_1 adalah partisipasi anggaran, X_2 adalah motivasi kerja, X_3 adalah sistem pengendalian internal dan ϵ adalah *error term*.

Rancangan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu Partisipasi Anggaran (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Sistem Pengendalian Internal (X3) terhadap Kinerja

Manajerial Pemerintah Daerah dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengujian secara simultan (bersama-sama) pengaruh Partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial dilakukan pengujian hipotesis dengan langkah – langkah sebagai berikut :

- (Ha) : Sekurang-kurangnya ada salah satu β_1 ($i = 1,2,3$) $\neq 0$; Partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah :

- Jika $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika sekurang-kurangnya salah satu β_1 ($i = 1,2,3$) $\neq 0$; H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Pengujian secara parsial atau hipotesis kedua yaitu adanya pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial sebagai berikut :

- (Ha) : $\beta_1 > 0$; Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

3. Pengujian secara parsial atau hipotesis ketiga yaitu adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja manajerial sebagai berikut :

- (Ha) : $\beta_1 > 0$; motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

4. Pengujian secara parsial atau hipotesis keempat yaitu adanya pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial sebagai berikut :

- (Ha) : $\beta_1 > 0$; sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

terhadap Kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitiannya dapat dilihat pada Tabel 1.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal

Tabel 1.
Persamaan Regresi linear Berganda

| $Y = 0,837 - 0,700X_1 + 1,000 X_2 + 0,515X_3$ | | | |
|---|---------------------|----------|--------------------|
| Variabel | Koefisiensi Regresi | t-hitung | Nilai Signifikansi |
| (Constant) | 0,838 | 981 | .332 |
| Partisipasi Anggaran | -0,710 | -3.599 | .001 |
| Motivasi Kerja | 0,785 | 3.556 | .001 |
| Sistem Pengendalian Internal | 0,793 | 3.894 | .000 |

R = 0,729
R² = 0,531
Adj R² = 0,498

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016 (Diolah)

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan akhir estimator yaitu: $Y = 0,838 - 0,710X_1 + 0,785X_2 + 0,793X_3$ Persamaan tersebut mengandung pengertian bahwa: Nilai konstanta adalah sebesar 0,838. Nilai konstanta 0,838 ini artinya, jika variabel partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan sistem pengendalian internal dianggap konstan, maka besarnya nilai yang diperoleh dari variabel kinerja manajerial adalah sebesar 0,838.

Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Nilai koefisien regresi ($\beta_1, \beta_2, \beta_3$) masing-masing bernilai -0,710, 0,785 dan 0,793. Sebagaimana kriteria dalam penerimaan hipotesis pertama adalah sekurang-kurangnya ada salah satu $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$, maka secara bersama-sama partisipasi anggaran,

motivasi kerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nilai koefisien partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal masing-masing ($\beta_1 = -0,710$), ($\beta_2 = 0,785$), dan ($\beta_3 = 0,793$) ini menunjukkan bahwa $\beta_{1,2,3}$ tidak sama dengan nol ($\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa secara bersama-sama partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga Hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Pengaruh Positif Partisipasi anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Koefisien regresi pengaruh partisipasi terhadap kinerja manajerial adalah sebesar - 0.710. Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

adalah apabila $\beta_1 > 0$. Mengacu pada persyaratan tersebut nilai β_1 pada penelitian ini kecil dari nol yaitu $-0,710$. Hasil penelitian ini menolak H_a (Hipotesis Alternatif). Hipotesis yang menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial tidak dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Arah negatif pada koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila partisipasi anggaran meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan mengalami penurunan sebesar $0,710$.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Eker (2007) dan Erwati (2009) yang menemukan bahwa partisipasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian Sumarno (2005) mendukung hasil penelitian ini, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Positif Motivasi kerja terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja manajerial. Koefisien regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial adalah sebesar $0,785$. Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial adalah apabila $\beta_2 > 0$. Mengacu pada persyaratan tersebut nilai β_2 pada penelitian ini besar dari nol yaitu $0,785$. Hasil penelitian ini menerima H_a (Hipotesis Alternatif). Hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar $0,785$.

Handoko (2003, P.74) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sopiah (2008, P.179) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil penelitian ini senada dengan Soetrisno (2010) yang mengatakan bahwa partisipasi, motivasi kerja dan pelimpahan wewenang berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Positif Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial. Nilai koefisien regresi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial adalah sebesar $0,793$. Berdasarkan rancangan pengujian hipotesis, syarat untuk menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial adalah apabila $\beta_3 > 0$. Mengacu pada persyaratan tersebut nilai β_3 pada penelitian ini besar dari nol yaitu $0,793$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Koefisien regresi menunjukkan bahwa apabila sistem pengendalian internal meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar $0,793$.

Pengendalian internal adalah proses dinamis yang tidak terpisahkan yang terus beradaptasi dengan perubahan yang dihadapi organisasi. Manajemen dan personil di semua tingkat harus terlibat dalam proses ini untuk mengatasi risiko dan memberikan jaminan yang wajar dari pencapaian misi entitas dan tujuan umum (INTOSAI GOV-*Internal Control and Accounting Standards*, 1992).

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Tuati (2007) yang mengatakan bahwa pengendalian intern baik secara simultan dan

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kemudian sama halnya dengan penelitian yang diteliti oleh Afrida (2013) yang mengatakan sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

Nilai koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi (R) bertujuan untuk menunjukkan derajat hubungan antar variabel. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R-Square* menunjukkan variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (Ghozali, 2007:166). Hasil uji terhadap koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel

Tabel 2
Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .729 ^a | .531 | .498 | .27987 |

Sumber: Data Primer yang diolah dengan program SPSS, 2016

Tabel 2. memperlihatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,729 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antar variabel sebesar 72,9%. Nilai 72,9%. menunjukkan bahwa derajat hubungan antar variabel adalah sangat kuat. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,498. Hal ini berarti sebesar 49,8% kinerja manajerial dipengaruhi oleh variabel partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal, sedangkan sisanya (50,2%) dipengaruhi oleh variabel lain.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data penelitian dapat disimpulkan, partisipasi anggaran, motivasi kerja dan sistem pengendalian internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Aceh Barat. Sedangkan pengujian secara parsial ditemukan bahwa (1) partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan (3) Sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Ada beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini, yaitu diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-

faktor yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan oleh berbagai SKPK dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah, dalam hal ini disarankan kepada seluruh SKPK agar lebih memperhatikan proses penyusunan anggaran pada setiap tahunnya. Penelitian tentang kinerja manajerial tidak hanya sebatas tercapainya tujuan yang telah ditetapkan tetapi sampai bagaimana hasil dari capaian tersebut dapat bermanfaat, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

- Eker, Melek, (2007). "The Impact of Budget Participation on Managerial Performance via Organizational Commitment : A Study on The Top 500 Firms in Turkey", *Journal, Ankara University, Turkey* (10 Januari 2012).
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.

- Indriantoro, Nur., & Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- J.Sumarno. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo. Skripsi Magister Akuntansi STIE Y.A.I.
- Mahoney, T.A., T.H. Jerdee and S.J. Caroll. (1963). *Development of managerial Performance: A Research Approach*, Cincinnati: South Western Publ.Co.
- Milani. K. (1975), The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field study, *The Accounting Review*, April: 274-284.
- Mitchell, T.R. (1982). "Motivation: New Direction for Theory, and Practise". *Academy of Management Review*. Vol.7.No.1.pp.80-88.
- Mohyi A. (1996). *Teori dan Perilaku Organisasi*, UMM Press 1996.
- Nur Afrida. (2013) *pengaruh desentralisasi dan system pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Padang)*.
- Ompusunggu, K.B. dan I.R. Bawono. (2007). "Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Job Relevant Information (JRI) terhadap Informasi Asimetris". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*, Vol. 08, No. 01, Februari 2007
- Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.*
- Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.*
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah serta Pelaksanaan Evaluasi yang berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.*
- Ramadhani. & Nasution. (2009). "Pengaruh partisipasi anggaran terhadap prestasi manajer pusat pertanggungjawaban dengan motivasi sebagai variabel mediating". *Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.*
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd
- Soetrisno. (2010). *Pengaruh partisipasi, motivasi, pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: PT. Andi
- Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : B:/352/D.I.PANRB/01/2016 Tanggal 20 Januari 2016 *tentang Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Aceh Barat.*