

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA KANTOR CAMAT KOTA LANGSA

Sariati ^a, Iqlima Azhar ^b

^{ab*} *Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra*

^{*b} *Email : iqlima_a@unsam.ac.id*

ABSTRACT

This studi aims to determine the effect of budgeting participation, organizational commitment, and motivation on managerial performance in the Langsa district office. The population in this study were all employees of the Langsa city sub-district office with 114 employees. The Sample in this study amounted to 88 respondents. The sampling technique used in this study is a stratified sampling technique that is by taking samples with attention to strata (levels). The data analysis method used in this study is the multiple linear regression equation $Y=2,534+0,161X_1-0,048X_2+0,326X_3$. The hypothesis test used in this study is a partial test (t test) and simultaneous test (F test). t test results show that budgetary participation variable significantly influences managerial performance, organizational commitment, does not affect managerial performance. F test results showed that budgetary participation, organizational commitment, and motivation variables significantly influenced managerial performance at the Langsa District office.

Keywords: Effect of Budgeting Participation, Organizational Commitment, Motivation, and Managerial Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Camat Kota Langsa. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Camat Kota Langsa yang memiliki Jabatan berjumlah 114 pegawai. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 88 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Stratified Sampling yaitu dengan cara mengambil sampel dengan memperhatikan strata (tingkatan). Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu persamaan regresi linear berganda $Y=2,534+0,161X_1-0,048X_2+0,326X_3$. Uji hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hasil uji F menunjukkan variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Camat Kota Langsa

Kata Kunci: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Manajerial

Pendahuluan

Dewasa ini tuntutan akuntabilitas dan transparansi dalam setiap aspek kehidupan, termasuk tuntutan akuntabilitas dan transparansi atas lembaga-lembaga publik, salah satunya seperti Kantor Camat di kalangan masyarakat semakin hari semakin membesar. Kantor Camat sebagai pelayanan publik dituntut untuk dapat melakukan konsep

penganggaran yang baik, oleh karena itu seorang Camat sebagai pengambil kebijakan dituntut untuk dapat sungguh-sungguh memahami mengenai bagaimana penataan keuangan Kantor Kecamatan yang baik dan benar, mengatur sumber daya organisasi, menetapkan orang-orang yang tepat dan kompeten dibidangnya, menjaga hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan yang lain agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Wakil wali Kota Langsa, (Drs. H. Marzuki Hamid M.M), terlihat sangat marah saat melakukan inspeksi mendadak ke Kantor Camat langsa lama. Kantor Camat yang merupakan tempat pelayanan masyarakat itu terlihat sangat sepi pegawainya, hanya ada beberapa pegawai saja. Sementara Camat dan Sekcamnya tidak berada di kantor. Bahkan ada yang datang ke Kantor hanya untuk absensi saja dan meninggalkan Kantor serta mengabaikan tugas sebagai aparat pemerintah. Sehingga hal ini menyebabkan kurangnya partisipasi para pegawai dalam melakukan penyusunan anggaran. Drs. H. Marzuki Hamid M.M, juga telah menegaskan kepada seluruh pegawai untuk lebih berkomitmen dan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan karena tugas pertama pegawai dalam Kantor Camat adalah bertanggungjawab dalam melayani masyarakatnya. (www.tribunnews.com)

Kinerja Manajerial dalam Kantor Camat juga sering terjadi kurangnya penilaian atas hasil pelaksanaan dalam peran pegawai menjalankan suatu organisasi. Kinerja yang rendah dapat mengakibatkan kerja lambat, mogok kerja, ketidakefisienan kerja, yang tidak maksimal dan sebaliknya. Hal ini berkaitan pada kerugian organisasi, Sebaliknya kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi organisasi tersebut tetapi juga bagi masyarakat. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi seseorang pegawai dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada tercapainya pelayanan publik. Kinerja manajerial merupakan penilaian atas hasil pelaksanaan peran pegawai yang dijalankan di dalam organisasi. Kinerja manajerial merupakan hal penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Savitri, 2015).

Partisipasi dalam anggaran serta pelaporan pada Kantor Camat juga begitu rumit serta banyak memakan waktu yang disebabkan karena sistem yang masih sederhana dan pelaksanaannya pun sangat tidak efektif dan efisien bagi para pegawai dalam pembuatan anggaran, sehingga terjadi kurangnya partisipasi, interaksi dalam pencapaian tujuan, perencanaan yang kurang baik. Maka dari itu, instansi pemerintah tentu mempunyai tujuan yang sama, yaitu dapat mencapai sasaran yang baik secara finansial maupun kinerja manajerial, partisipasi yang diberikan oleh individu bukan hanya aktivitas fisik tetapi juga sisi psikologis, yaitu seberapa besar pengaruh yang dianggap memiliki seseorang dalam pengambilan keputusan. Proses pencapaian tersebut memerlukan suatu perencanaan dan pengendalian yang matang baik dari sisi kegiatan operasional, pengalokasian sumber daya maupun perencanaan keuangan untuk dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan rencana kegiatan suatu organisasi yang disusun secara sistematis untuk periode tertentu yang akan datang dalam satuan moneter yang mengidentifikasi tujuan dan tindakan yang akan dicapai (Wulandari, 2016).

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai Kantor Camat juga sangat lemah, karena para pegawai belum optimal untuk memiliki komitmen dalam rangka mencapai tujuan organisasi, hal ini terlihat dari masih adanya suasana yang tidak saling mendukung diantara

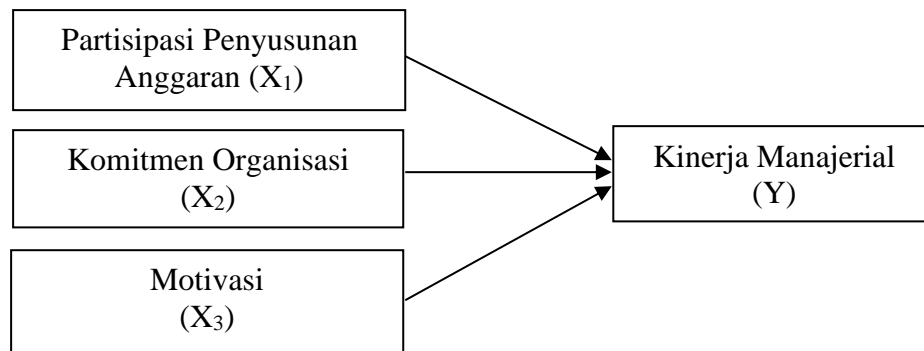
pegawai dalam organisasi, seperti sering ditemukan meja-meja yang kosong saat pertengahan jam kerja masih berlangsung. Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Pegawai yang berkomitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal, sebaliknya pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah akan mengakibatkan keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah terutama pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung mementingkan kepentingan pribadi (Apriansyah, 2014).

Motivasi para pegawai dalam Kantor Camat juga sangat rendah misal, para pegawainya tidak bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas, kurangnya semangat dalam bekerja, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya dan kemampuan pendidikan dan pelatih belum efektif, sedangkan dari segi kemampuan Camat kurang memberi motivasi kepada para pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja manajerial. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dimana kebutuhan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga akan lebih kuat. Keberhasilan seseorang ditentukan oleh kemampuannya memotivasi orang lain, baik bawahan, maupun setiap orang yang diharapkan dapat menerima motivasi yang disampaikan dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan tercapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi) yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efisien dan efektif. Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran (Robbins, 2009).

Berbagai penelitian terdahulu mengenai partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial hasilnya tidak konsisten. Suhandi (2018), dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial”. Hasil penelitian menunjukkan, motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Menurut, Putri dan Ricky Adiguna (2014), dengan judul “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan juga semakin tinggi.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Adapun Kerangka Konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1 : Model Penelitian

Adapun perumusan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Partisipasi penyusunan anggaran, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial
- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial
- H₃ : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial
- H₄ : Partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial

Metode Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu penelitian langsung pada Pegawai Kantor Camat di Kota Langsa, dengan waktu penelitian yaitu dari bulan Februari sampai dengan Agustus 2019. Jenis data yang digunakan berupa data kualitatif yaitu teori-teori dan gambaran umum Kecamatan di Kota Langsa. Dan data kuantitatif yaitu pengolahan data tanggapan responden atas pertanyaan pada kuisisioner yang diukur dengan Skala Likert. Sedangkan sumber data berasal dari data primer yaitu diperoleh dari kuisisioner, interview dan observasi kepada responden terpilih dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari, buku-buku, dan jurnal ilmiah dan literatur-literatur lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat dalam 5 kecamatan (langsa barat, langsa kota, langsa lama, langsa baru dan langsa timur) yang ada di Kota Langsa sebanyak 114 pegawai. Seperti: Camat, Sekretaris Camat, Kasi, Kasubbag, Bendahara, serta Sekretaris Gampong. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratified Sampling*. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah yang termasuk dalam penyusunan anggaran pada kantor camat Kota Langsa berjumlah 88 responden. Metode analisis data menggunakan pengujian yang berupa uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini responden diminta untuk memberikan jawaban atas kuisisioner yang diajukan dengan memilih 1 dari 5 alternative jawaban yang menggambarkan bobot pendapat

dari responden atas setiap item kuesioner. Responden penelitian ini terdiri dari: Camat, Sekretaris Camat, Kasi pelayanan umum, Kasi tata pemerintah, Kasi pemberdayaan masyarakat mukim dan gampong, Kasi ketenteraman dan ketertiban umum, Kasi keistimewaan aceh dan kesejahteraan, kasubbag bima program, pelaporan dan keuangan, kasubbag umum kepegawaian dan dokumentasi, bendahara barang dan pengeluaran, pengumpul dan pembuat data daftar gaji, serta sekretaris gampong.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *produc moment (pearson correlation)*. Jika r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan 5% atau 0,05 maka instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas. Bila r_{hitung} (koefisien regresi) lebih kecil dari r_{tabel} (nilai kritis) maka instrumen tersebut tidak memenuhi kriteria validitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X₁)

Item Penelitian	Pearson Correlatian (r_{hitung})	Signifikansi (r_{tabel})	Keterangan
X1.1	0,705	0,207	Valid
X1.2	0,699	0,207	Valid
X1.3	0,771	0,207	Valid
X1.4	0,718	0,207	Valid
X1.5	0,659	0,207	Valid
X1.6	0,604	0,207	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 1 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item di dalam kuesioner variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dinyatakan Valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* > dari signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 2 Hasil Uji validitas Variabel Komitmen Organisasi (X₂)

Item Penelitian	Pearson Correlatian	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,586	0,207	Valid
X2.2	0,663	0,207	Valid
X2.3	0,720	0,207	Valid
X2.4	0,764	0,207	Valid
X2.5	0,787	0,207	Valid
X2.6	0,777	0,207	Valid
X2.7	0,687	0,207	Valid
X2.8	0,608	0,207	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item di dalam kuesioner variabel Komitmen Organisasi yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dinyatakan Valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* > dari signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Item Penelitian	Pearson Correlatian	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,585	0,207	Valid
X3.2	0,730	0,207	Valid
X3.3	0,808	0,207	Valid
X3.4	0,875	0,207	Valid
X3.5	0,831	0,207	Valid
X3.6	0,807	0,207	Valid
X3.7	0,715	0,207	Valid
X3.8	0,660	0,207	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item di dalam kuesioner variabel Motivasi yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dinyatakan Valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* > dari signifikansi 0,05 (5%).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Item Penelitian	Pearson Correlatian	Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,638	0,207	Valid
Y.2	0,721	0,207	Valid
Y.3	0,776	0,207	Valid
Y.4	0,847	0,207	Valid
Y.5	0,854	0,207	Valid
Y.6	0,813	0,207	Valid
Y.7	0,648	0,207	Valid
Y.8	0,631	0,207	Valid

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item di dalam kuesioner variabel Kinerja Manajerial yang di uji dalam penelitian dinyatakan bahwa masing-masing instrumen pernyataan dinyatakan Valid karena nilai *Corrected Item – Total Correlation* > dari signifikansi 0,05 (5%).

Hasil Uji Reliabilitas

Reabilitas instrumen pada kemandapan dari keajegan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali baik oleh peneliti yang sama maupun peneliti yang berbeda. Instrumen dalam variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbac Alpa* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas atau instrumen penelitian dapat ditunjukkan dalam tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Data

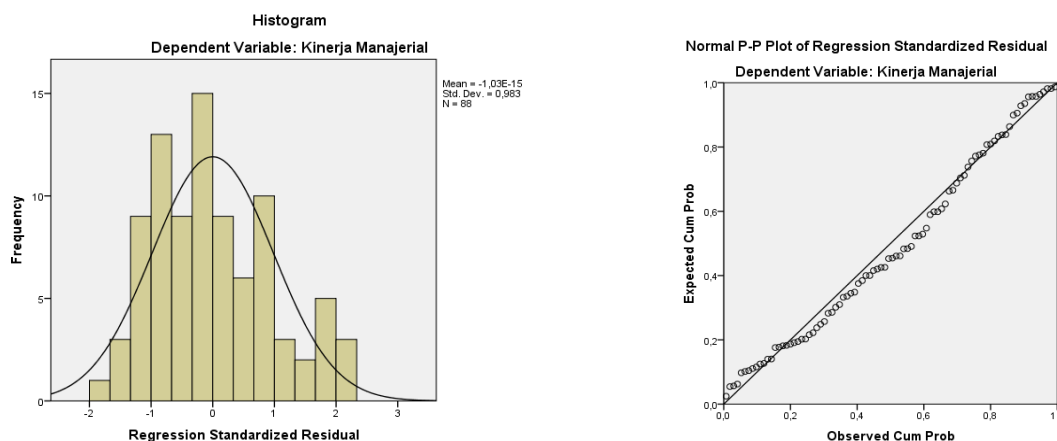
Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1)	0,790	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X_2)	0,852	0,60	Reliabel
Motivasi (X_3)	0,890	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,883	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Primer yang diolah, 2019)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kinerja Manajerial yaitu dinyatakan Reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu Grafik Histogram dan Normal Probability Plot.



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas-Histogram dan Hasil Uji Normalitas-Normal Probability Plot (Sumber : Output SPSS versi 23)

Bentuk grafik Histogram di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena grafik normal atau tidak melenceng ke kanan dan kiri.

Bentuk grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari tiga variabel bebas, uji ini bertujuan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi linear berganda terdapat korelasi antara variabel. Model regresi linear berganda yang baik adalah

yang tidak mengalami multikolinieritas. Deteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Regresi bebas dari multikolinieritas jika besar nilai VIF <10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel IV.11 dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

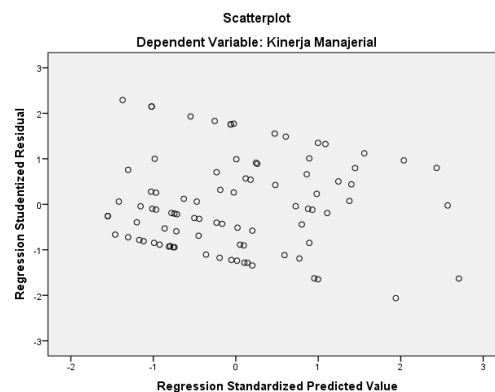
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X ₁)	0,982	1,019
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,996	1,004
Motivasi (X ₃)	0,981	1,019

(Sumber : Output SPSS versi 23)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, karena nilai F untuk semua variabel memiliki nilai kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji scatterplot. Grafik Scatterplot penelitian ini terlihat menyebar secara acak di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja manajerial berdasarkan masukan variabel independennya (Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi).



Gambar : 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas-Scatterplot
(Sumber : Output SPSS versi 23)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Scatterplot* menunjukkan titik-titik yang menyebar secara tidak beraturan secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis adalah Regresi Linear Berganda. Hal ini dimasukkan untuk menguji Pengaruh Partisipasi Penyusunan anggaran (X₁), Komitmen

Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Manajerial (Y). Ringkasan analisis dapat dilihat dalam tabel berikut

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan t_{hitung}
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,534	,726		3,492	,001
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	,161	,080	,205	2,005	,048
	Komitmen Organisasi	-,048	,104	-,047	-,458	,648
	Motivasi	,326	,101	,330	3,221	,002

(Sumber : Output data SPSS versi 23)

Berdasarkan tabel di atas dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 2,534 + 0,161X_1 - 0,048X_2 + 0,326X_3$$

Berdasarkan hasil Uji Analisis Uji t dalam tabel 7 terlihat bahwa: variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1) menunjukkan ($0,046 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y). Pada variabel Komitmen Organisasi (X_2) menunjukkan ($0,648 > 0,05$), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya adalah variabel Komitmen Organisasi (X_2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y). Pada variabel Motivasi (X_3) menunjukkan ($0,002 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adalah variabel Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,527	3	,509	4,330	,007 ^b
	Residual	9,876	84	,118		
	Total	11,403	87			

(Sumber :Output SPSS versi 23)

Berdasarkan uji analisis regresi simultan pada tabel IV.13 dapat diketahui bahwa $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel bebas yaitu Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Manajerial (Y).

PEMBAHASAN

Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja

Manajerial pada Tabel IV.12 menunjukkan angka $0,048 < 0,05$ diartikan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran yang baik dapat meningkatkan Kinerja Manajerial. Hasil ini sependapat dengan penelitian Nanda Hapsari (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating". Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial, yang ditunjukkan oleh hasil signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hipotesis satu diterima. Hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial, dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka semakin tinggi komitmen organisasi suatu perusahaan, semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. Maka semakin tinggi keterlibatan kerja sama antara pegawai satu dengan pegawai yang lainnya dalam proses Penyusunan Anggaran maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial. Dengan adanya Partisipasi tersebut dapat mendorong semua para pegawai yang dalam Kantor Camat untuk bertanggungjawab terhadap tugasnya masing-masing sehingga dapat meningkatkan Kinerja yang baik agar semua dapat mencapai sasaran atau target yang ditetapkan dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran.

Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.12 menunjukkan angka signifikansi sebesar $0,648 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial, dalam hal ini hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatimah Agustina Purnamaningsih (2017) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerjamanajerial.

Pegawai yang berkomitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal, dan sebaliknya pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah maka mengakibatkan keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha mementingkan kepentingan pribadi (Apriansyah, 2014). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Kantor Camat kota Langsa. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat Kota Langsa memiliki Komitmen Organisasi yang rendah sehingga belum menghasilkan Kinerja yang optimal.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Manajerial, pada Tabel angka $0,002 < 0,05$. Hasil penelitian

ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhanda (2018) dengan hasil penelitian Partisipasi Anggaran menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial, sedangkan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial

Pengujian untuk Hipotesis keempat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial pada Tabel menunjukkan $0,007 < 0,05$. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, membuktikan bahwa variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi berpengaruh secara bersama (simultan) terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hetty Mariana Tanjung (2017) dengan hasil penelitian pengujian hipotesis pertama menjelaskan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hipotesis kedua variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan hipotesis ketiga variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya keterlibatan tersebut semakin mendorong para pimpinan untuk bertanggungjawab terhadap masing-masing tugas yang ditetapkan sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial.

KESIMPULAN. KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian menunjukkan $0,048 < 0,05$. Dengan demikian semakin tinggi Partisipasi seorang pegawai, kepala bagian serta bawahan maka semakin tinggi juga kinerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin aktifnya Partisipasi seorang pegawai dapat digunakan untuk memprediksi kinerja manajerial dari seorang pegawai sebagai pusat pertanggungjawaban. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Dengan hasil penelitian $0,648 > 0,05$ yang dapat diartikan Komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha mementingkan kepentingan pribadi. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Pada tabel IV.12 telah ditunjukkan bahwa $0,002 < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara Simultan Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Adapun saran berdasarkan hasil penelitian ini bagi pemerintah daerah, diharapkan dapat memberi manfaat khususnya bagi Kantor Camat Kota Langsa dalam melakukan Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi sebaik-baiknya dalam rangka meningkatkan Kinerja Manajerial. Dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran,

diharapkan para pegawai yang terlibat dalam pelaporan harus melaksanakan kegiatannya sebaik mungkin agar lebih efektif dan efisien terutama bagi para pegawai yang terlibat dalam pembuatan anggaran, sehingga lebih optimal dalam pencapaian tujuan, serta perencanaan yang baik. Dalam Motivasi, para pegawai diharapkan bersemangat serta lebih giat belajar agar berhasil dalam mencapai hasil yang optimal. Kinerja Manajerial berhubungan dengan seberapa besar kemampuan para pegawai dalam membangun dan meningkatkan kinerja yang baik. Jadi saran peneliti dibutuhkan kemampuan dalam meningkatkan produktifitas dan kualitas agar menghasilkan kinerja yang baik.

REFERENSI

- Amertadewi, T.I. (2013). **Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan dan locus of control sebagai variabel moderating**. Bali: universitas Udayana.
- Antohony, R. N., dan Govindarajan, V. (2007). **Sistem Pengendalian Manajemen**. Jakarta: Salemba Empat (2011).
- Apriansyah, G., Zirman dan Rusli. (2014). **Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, Job-relavant information dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial** pada perhotelan di Provinsi Riau. *JOM FEKON* Vol. 1 No.2:1-22.
- Bangun, A, 2009. **Pengaruh Partisipasi dalam dalam Penyusunan Anggaran. Kejelasan sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi** (studi kasus pada pemerintah kabupaten Deli Serdang-*TESIS USU*).
- Darasista, T., Tanjung, A.R., dan Basri, Y.M (2015). **Hubungan sistem pengukuran kinerja dengan Kinerja Manajerial: Peran keadilan prosedural, kejelasan peran, dan komitmen organisasi sebagai variabel pemediasi**. *JurnalSOROT* Volume 10, Nomor 2:195-210.
- Dharmanegara, B.I., 2010. **Pengaruh Perusahaan**. Yogyakarta: Erlangga.
- Eker, M. 2009. **The Impact of Budget Participation and Management Accounting System on Performance of Turkish Middle Level Managers**. *Akedeniz*. 1.1. BF Dergisi. 105-126.
- Emilia, R.N., Abdillah, W., dan Abdullah. (2013). **Pengaruh Partisipasi dalam Anggaran dan kejelasan sasaran anggaran serta peran manajerial pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah** (studi empiris pada Pemerintah Provinsi Bengkulu). *Jurnal Fairness* Volume 3, Nomor 3:42-53.
- Fred, Lothans, (2006). **Perilaku Organiasai**. Edisi 10 Yogyakarta: Andi Offset.
- Govindarajan dan Anthony (2011), **Sistem Pengendalian Manajemen**, Jilid I dan II,. Jakarta, Salemba Empat.
- Hansen, D.R., Mowen, M.M. (2013). **Akuntansi Manajerial**. Jakarta: Salemba Empat
- Hasibuan, M.S.P. (2006). **Manajemen, Sistem Pengendalian Manajemen**. Jakarta. Bumi Aksara. Hapsari.N 2010. **Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasidan Locus Of Control sebagaivariabel**

- Moderating** (studi kasus pada PT. Adhi karya (persero) Tbk. Divisi Konstruksi I). *jurnal Ekonomi dan bisnis Indonesia*, Vol. 15 No.1,2010 hal 97-14.
- Hazmi, Y. (2014). **Pengaruh Partisipasi Penyusunan APBD terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah melalui: Komitmen Organisasi dan Jri sebagai Variabel Moderating**. *Jurnal Akuntansi*. Vol.2, No.2:127-138.
- Kholidah, L.A, dan Murtini, H. (2014). **Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi dan Informasi tugas sebagai pemediasi**. *Accounting Analysis Journal*.
- Mahoney, T.A T.H. Jardee, and S.J Carrol. (1963). **Development of Managerial Performance: A Research Approach**. Southwestern Publishing Co., Cincinati, Ohio.
- Mardiasmo., 2009, *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: ANDI.
- Mulyadi, (2004) *Akuntansi Manajemen: Konsep, manfaat dan rekayasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natalia, Dewinda Putri, (2010), “ **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manajer Pegelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja manajerial SKPD**”. Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Nor, Wahyudian. 2007. Desentralisasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi X*, Makassar.
- Savitri, E., Ritonga., dan Ayuni, R. (2015). **Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja dan pengetahuan manajemen biaya**. *Journal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol.12, No.2:166-188.
- Sinaga, Y. E. Dan Siregar. 2009. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara III SEI Sikambing*. Jurnal Akuntansi: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara
- Siregar, Baldric, Suripto, Bambang, dkk, 2013, “*Akuntansi Biaya*”, Edisi kedua, Bab 2,7,9-11, Salemba Empat, Jakarta.
- Sopiah (2008). **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sumarno, J. (2005). **Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial: Studi empiris pada kantor cabang perbankan Indonesia di Jakarta**. *Symposium National Akuntansi VII*. Solo.
- Supriyono, R.A. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Keinginan Sosial, dan Asimetri Informasi terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajerial*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia.
- Supriyono (2010). “**Peran Asimetri Informasi dan Peresponan Keinginan Sosial sebagai Variabel Moderating Hubungan antara Partisipasi penganggaran dan Kinerja Manajerial**”. Seminar Akuntansi VI 2003. Surabaya.
- Susty, M.N. (2012). **Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Bank Pengkreditan rakyat**. *Jurnal Akuntansi*, 2.

- Syafriadi. (2015). **Partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (studi kasus pada Universitas Pembangunan Pancabudi)**. Jurnal Ilmiah “*INTEGRASI*” Vol.1 No.21
- Utama, E.Y., dan Rohman, A. (2013). **Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial: Komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening**. *Diponegoro Journal of Accounting* Volume 2, Nomor 3:1-12.
- Yunaida, M., sudarma, M., dan Rohman, A.F (2013). **Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja aparatur daerah pemerintah**. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma* Vol 4, Nomor 3:389-401.