

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN
PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
ACCOUNTING DEPARTEMEN HOTEL BINTANG 5
DI KABUPATEN BADUNG**

**Ni Kadek Indah Sari¹
Komang Krishna Yogantara²**

Fakultas Bisnis, Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: deknadah07@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the variables that affect managerial performance. The independent variables used are job satisfaction (X1), organizational commitment (X2) and budget participation (X3). This research was conducted at the accounting department and manager of a 5 star hotel in Badung Regency by using purposive sampling. There is a population of 84 employees. Data analysis techniques used are data quality tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results obtained are job satisfaction (X1) partially has a positive and significant effect on managerial performance (Y), organizational commitment (X2) partially has a positive and significant effect on managerial performance (Y) and budgetary participation (X3) partially influential positive and significant impact on managerial performance (Y).

Keywords: *performance, satisfaction, commitment, participation.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu tolak ukur untuk melihat keberhasilan suatu organisasi dapat melaksanakan visi dan misi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Rivai dan Basri (2005:50) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kesuksesan sebuah hotel ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya, termasuk manajer dan karyawannya. Hal ini terjadi karena hotel merupakan perusahaan yang melibatkan kontak

langsung antara manajer dan karyawan dengan pelanggannya.

Berdasarkan data hotel berbintang pada tahun 2019 dengan begitu banyaknya jumlah hotel yang ada sebesar 248 ini menuntut perusahaan harus memiliki kinerja manajerial yang tinggi dan berkualitas dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi, salah satunya adalah pada *accounting department*. Kinerja manajerial merupakan suatu proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen didalamnya terdapat interaksi antara bawahan dengan atasan yang berkaitan dengan usaha dan kegiatan untuk merencanakan dan mengarahkan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial

yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006).

Kepuasan kerja merupakan faktor kritis untuk dapat tetap mempertahankan individu yang berkualifikasi baik. Faktor lain yang mendukung kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Manajer yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya dapat meningkatkan kinerja manajerialnya demi kelangsungan organisasi tersebut (Wibowo 2016:429). Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu partisipasi anggaran. Menurut Dharmanegara (2010:2). Partisipasi anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis, yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam unit (satuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang.

TINJAUAN PUSTAKA

Stewardship Theory

Stewardship Theory adalah penggambaran kondisi manajer tidak termotivasi oleh tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Seorang manajer dikondisikan sebagai pelayan (*steward*) yang termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan pemilik (*principal*) dan manajer tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* akan berusaha mencapai

sasaran organisasi (Donaldson dan Davis, 1991:49). Pada teori ini seorang manajer dibentuk agar dapat selalu bekerjasama didalam organisasi memiliki perilaku berkelompok dengan utilitas yang tinggi dan selalu bersedia melayani. Teori ini menjelaskan bahwa kepentingan bersama dijadikan dasar pengambilan keputusan seorang manajer.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Robbins (2007: 148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap yang umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisas, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Seorang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins 2001). Penelitian dari Sukmantari dan wirasedana (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bersifat positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. H₁ : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Departement Hotel Bintang 5 Di Kabupaten Badung.*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Arifin dan Rohman (Bambang Sradjito dan

Osmad Muthaher, 2012:3). Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka secara tidak langsung juga akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Sari, dkk (2013: 119). Penelitian dari Sinaga (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

H₂ : Terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Departement Hotel Bintang 5 Di Kabupaten Badung.*

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran adalah sebuah proses yang memberikan kesempatan kepada semua manajer untuk aktif berkontribusi di dalam penyusunan anggaran. Argyris (1952:278) menyarankan bahwa kontribusi terbesar dari kegiatan penganggaran terjadi apabila bawahan diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Garrison dan Noreen (2000:346) mengemukakan bahwa anggaran partisipatif adalah anggaran yang dibuat dengan kerjasama dan partisipasi penuh dari semua manajer di berbagai tingkatan dalam membuat estimasi anggaran. Dengan demikian partisipasi anggaran adalah sebuah proses yang memberikan kesempatan kepada semua manajer untuk aktif berkontribusi di dalam penyusunan anggaran. Penelitian Sinaga (2009) menyatakan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian dari Sukmantari dan wirasedana (2015) menyatakan terdapat pengaruh secara signifikan.

H₃ : Terdapat pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Departement Hotel Bintang 5 Di Kabupaten Badung.*

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran merupakan salah satu bentuk upaya yang diyakini mampu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2015:149), sedangkan di dalam *stewardship theory* dijelaskan situasi dimana para agen (*manager*) tidak termotivasi atas tujuan individu tetapi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam keterlibatan tersebut manajer harus mengetahui seberapa besar kemampuan yang dimiliki untuk mencapai target yang akan dicapai, agar dalam diri manajer timbul perasaan yang dihargai, dipercayai, yang mengakibatkan rasa kepuasan atas pekerjaannya (Abriyani, 2004). Dengan adanya kepuasan kerja bagi karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, kondisi lingkungan kerja yang kondusif, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja manajerialnya. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa tujuan yang ditetapkan oleh individunya sendiri cenderung akan bekerja lebih baik dari tujuan yang diberikan oleh atasannya hal ini disebabkan karena ada rasa komitmen atas tujuan yang telah ditetapkan oleh diri sendiri. Penelitian dari Sukmantari dan Wiraseda (2015) menyatakan bahwa partisipasi anggaran mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja manajerial secara signifikan.

H₄ : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Departement* Hotel Bintang 5 Di Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Peneliti bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran. Menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 535 dari jumlah *Accounting Department* dan *Manager Hotel* Bintang 5 di Kabupaten Badung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:120). Dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling, karena menggunakan responden yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Dimana dihitung dengan rumus *slovin* yang merupakan sebuah rumus formula untuk menghitung jumlah sampel minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Slovin, 1960). Dimana notasi untuk rumus *slovin* derajat kesalahan 10% adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2) \quad n = 535 / (1 + (535 \times 0,1^2)) = 84,251.9685 = 84$$

Jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 84 responden.

Keterangan:

n : Jumlah anggota sampel

N : Jumlah anggota populasi

e : Derajat kesalahan (10%)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan atau survei dengan menggunakan kuesioner.

Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data dan Uji Reliabilitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan valid (sah) atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:121). Keandalan alat ukur merupakan hal yang penting karena data yang tidak andal atau bias akan menghasilkan kesimpulan yang bias.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan adalah sebagai alat peramalan atau prediksi yang baik agar model dalam penelitian dapat digunakan. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sulaiman, 2004:79). Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial
 α = Konstanta
 β_1 = Koefisien Regresi Kepuasan Kerja
 β_2 = Koefisien Regresi Komitmen Organisasi
 β_3 = Koefisien Regresi Partisipasi Anggaran
 X_1 = Variabel Kepuasan Kerja
 X_2 = Variabel Komitmen Organisasi
 X_3 = Variabel Partisipasi Anggaran
 e = Variabel lain yang mempengaruhi

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah proses pengujian dimana nanti akan diputuskan apakah hipotesis penelitian akan diterima atau ditolak. Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini yang digunakan yaitu:

Uji Statistik t (t-test), Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$ untuk setiap butir pernyataan yang ada dalam koesioner penelitian ini. Jadi penelitian ini dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel $\geq 0,6$, sehingga konsep pengukur dari variabel dependen dan independen dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

2. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menggunakan uji *Asymptotic Significance* dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*, dimana terdapat nilai signifikan dari masing-masing variabel yaitu kepuasan kerja sebesar 0.931, komitmen organisasi sebesar 0.228 dan partisipasi anggaran sebesar 0.948 memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Dimana dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari masing-masing variabel independen yaitu kepuasan kerja sebesar 0.414, komitmen organisasi sebesar 0.452 dan partisipasi anggaran sebesar 0.809 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF dari kepuasan kerja sebesar 2.416, komitmen organisasi sebesar 2.212 dan partisipasi anggaran sebesar 1.236 mempunyai arti bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model bebas dari multikolinieritas

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Penyelesaian analisis regresi linier ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.541	1.794	2.531	0.013	
1	Kepuasan Kerja	0.187	0.069	0.358	2.698	0.009
	Komitmen Organisasi	0.157	0.064	0.23	2.453	0.03
	Partisipasi Anggaran	0.13	0.054	0.178	2.407	0.043

a. Dependent Variable: kinerja manajerial

Sumber : Data olahan hasil kusioner (2020)

Berdasarkan hasil analisis pada hasil uji terdapat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,541 + 0,187 X_1 + 0,157X_2 + 0,130X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,541 menunjukkan bahwa jika nilai variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran dianggap konstan atau sama dengan nol, maka Kinerja Manajerial naik sebesar 4, 541 satuan.
2. Koefisien regresi pertumbuhan Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,187. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_1) naik 1 satuan maka nilai Kinerja Manajerial (Y) naik sebesar 0,187 satuan.
3. Koefisien regresi pertumbuhan Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,157. Ini menunjukkan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X_2) naik 1 satuan maka nilai Kinerja Manajerial (Y)naiksebesar 0,157 satuan.
4. Koefisien regresi pertumbuhan Partisipasi Anggaran (X_3) sebesar 0,130. Ini menunjukkan

bahwa jika variabel Partisipasi Anggaran (X_3) naik 1 satuan maka nilai Kinerja Manajerial naik sebesar 0,130 satuan.

Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa jika semakin tinggi kepuasan kerja dari *accounting departement* akan meningkatkan kinerja manajerial, begitu juga sebaliknya, semakin rendahnya kepuasan kerja akan menurunkan kinerja manajerialnya dapat dilihat pada nilai B (*Tabel Unstandardized Coefficients*) sebesar 0,187 pada signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ mengindikasikan hipotesis diterima, dimana dapat disimpulkannya bahwa seorang karyawan *accounting departement* tersebut sangat mempunyai kepuasan kerja dengan kinerja meajerial yang terdapat pada perusahaan bagus.

Hal tersebut dapat dikembangkan melalui pernyataan dari Rivai dan Jauvani (2009) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam berkerja. Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh factor-faktor baik secara internal dan eksternal karyawan itu sendiri namun sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan itu sendiri demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Sukmantari dan Wirasedana (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi karyawan dari *accounting departement* dapat meningkatkan kinerja manajerial, begitu sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi dapat menurunkan kinerja manajerial dapat dilihat pada nilai B (*Tabel Unstandardized Coefficients*) sebesar 0,157 dengan nilai signifikan sebesar $0,030 < 0,05$ mengindikasikan hipotesis diterima, dimana dapat disimpulkan karyawan *accounting department* yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi jika kinerja manajerial yang baik untuk mendorong perusahaan untuk berkerja lebih keras untuk mencapai tujuannya.

Hal tersebut dikembangkan oleh penelitian Metteson (2006) komitmen terhadap suatu

organisasi melibatkan tiga sikap yakni: rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan setia terhadap organisasi. Sikap ini penting karna karyawan yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaannya untuk berkerja lebih keras demi mencapai tujuan dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap berkerja disuatu perusahaan. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Sinaga (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dimana semakin tinggi partisipasi anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial, begitu sebaliknya, semakin rendah partisipasi anggaran dapat menurunkan kinerja manajerial dapat dilihat pada nilai B (*Tabel Unstandardized Coefficients*) sebesar 0,130 dengan signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ mengindikasikan hipotesis diterima, dimana dapat disimpulkannya bahwa partisipasi anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis dan meliputi seluruh kegiatan perusahaan dimana dinyatakan dalam unit (satuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang sehingga dengan adanya partisipasi anggaran diharapkan dapat meningkatkan kinerja

manajerial. Hasil temuan ini mendukung hasil penelitian dari Sukmantari dan Wirasedana (2015) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.

Hipotesis keempat yang diajukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini semakin baik kepuasan kerja, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran pada suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja manajerial dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran tidak dapat dipisahkan dengan kinerja manajerial, karena kepuasan kerja merupakan sikap nyamannya karyawan yang merasakan betah atau tidaknya dalam menjalankan tugas yang diberikan, komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dilakukan dalam mengambil keputusan dalam organisasi untuk kelangsungan dalam mencapai tujuan perusahaan dan partisipasi anggaran merupakan faktor yang mempengaruhi baik buruknya suatu kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Department* Hotel Bintang 5 di Kabupaten Badung.
- b. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap

Kinerja Manajerial *Accounting Department* Hotel Bintang 5 di Kabupaten Badung.

- c. Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Department* Hotel Bintang 5 di Kabupaten Badung.
- d. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial *Accounting Department* Hotel Bintang 5 di Kabupaten Badung.

Saran

Perusahaan dapat melakukan rotasi karyawan atau peningkatan karir jabatan berdasarkan prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan dapat menjaga komitmen organisasi dalam lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor yang mampu menciptakan suasana yang baik dalam upaya meningkatkan komitmen perusahaan dalam bentuk evaluasi berkala. Perusahaan hendaknya memastikan bahwa anggaran yang disusun secara partisipatif benar-benar telah disetujui dan diterima oleh setiap manajer yang akan berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Perusahaan dapat lebih meningkatkan perhatian terhadap karyawannya untuk meningkatkan kualitas kinerja manajerial pada perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian serupa yang lebih mendalam menggunakan objek penelitian, populasi, dan variabel yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini, selain itu digunakan untuk memperoleh hasil yang lebih relatif seperti variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, partisipasi anggaran dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abriyani, Puspaningsih. Faktor-faktor yang mempengaruhi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, Jakarta, 2004.
- Argyris, C. 1952, “*The Impact Budget on People, The Controllershship oundation, Inc*”, *The School of Business an Public Administration, Cornell Univercity*.
- Bambang Sardjito dan Osmad, Muthaheer. 2007. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah : Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. *SNA X*. JuliAgustus. pp 1-24.
- Davis, Keith dan Newstrom, Jhon W. 1985. *Human Behavior at Work: Organization Behaviour, Seventh Edition, McGraw-Hill, Inc*.<http://www.getcited.org/pub/102371644>
- Dharmanegara, Ida Bagus Agung. 2010. *Penganggaran perusahaan: Teori dan plikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Garrison. R.H. & E.W. Noreen. 2000. *Managerial Accounting (ninth edition)*. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Luthans, fred. 2006. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, V. dan Basri A. F. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins,Stephen P.2015.*Perilaku Organisasi.Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa* : Hadayana Pujatmaka. Jakarta : Prehalindu
- Sari, T. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang terhadap Kinerja Manajerial. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: Program Sarjana Universitas Diponegoro.
- Sinaga, Ekha Yunora. 2009. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara III SIE Sikaming Medan. *Skripsi*. Program Reguler S-1 Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Sugiyono. 2016.*MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakan Kedua puluh tiga, Bandung: Penerbit CV. ALFABETA.
- Sukmantari, Dewa Ayu Made Harlista dan Wirasana, Wayan Pradnyata. 2015. Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-*

*Journal Akuntansi Universitas
Udayana. Hal: 261-278.*

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*,
Edisi Kelima, Cetakan ke-11,
Jakarta: Rajagrafindo Persada.