

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA OPD DI KABUPATEN BADUNG

I Gusti Ayu Ratih Utariani^{1*}
I Gusti Agung Krisna Lestari¹
Sarita Vania Clarissa¹

¹Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Triatma Mulya

*e-mail : ratihutariani26@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of budgeting participation, organizational commitment, work motivation and leadership style on managerial performance. The population in this study were OPD employees in Badung Regency, with a sample of 81 people. The research method used in this study is quantitative research and for data analysis using multiple linear regression analysis. (2) organizational commitment has a significant positive effect on managerial performance, where the regression coefficient is 0.215 and sig 0.005. (3) work motivation has a significant positive effect on managerial performance, where the regression coefficient is 0.200 and sig is 0.001. (4) leadership style has a significant positive effect on managerial performance, where the regression coefficient is 0.449 and sig 0.014 (5) budgetary participation, organizational commitment, work motivation and leadership style have a positive and significant effect on managerial performance. The magnitude of the influence of independent variables on managerial performance is 65.8%. Suggestions that can be given by researchers are that OPD in Badung Regency in improving managerial performance should always pay attention to budgeting, organizational commitment, work motivation and leadership style.

Keywords: *budgeting participation, organizational commitment, work motivation, leadership style, managerial performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian saat ini, menuntut adanya perubahan di segala bidang. Salah satu perubahan tersebut adalah peningkatan kemajuan suatu perekonomian ditentukan oleh besarnya pertumbuhan yang ditunjukkan oleh perubahan yang

terjadi. Pada saat ini perekonomian Indonesia mengalami keterpurukan akibat dari pandemi covid-19. sehingga peranan dari pemerintahlah yang sangat diperlukan ditengah kondisi saat ini. Untuk menanggulangi hal tersebut maka dibutuhkan partisipasi setiap perangkat daerah dalam mewujudkan perekonomian yang baik.

Organisasi perangkat daerah (OPD) merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai hubungan langsung dengan masyarakat. Untuk memperoleh kesejahteraan masyarakat maka OPD memiliki ukuran kinerja bagi organisasinya. Kinerja yang dimaksud itu adalah kinerja manajerial. Kinerja manajerial adalah kemampuan maupun prestasi kerja yang telah dicapai oleh sekelompok orang untuk apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam kegiatan operasional suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja suatu organisasi, maka suatu organisasi akan menggunakan beberapa indikator, yang diukur dengan delapan dimensi yaitu: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan. Di tengah pandemi *covid19*, pemerintah daerah dituntut harus memiliki kinerja manajerial yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah Partisipasi penyusunan anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran adalah suatu tingkatan yang mengukur seberapa jauh individu terlibat dalam penyusunan anggaran. Partisipasi anggaran ini pada umumnya dinilai akan dapat meningkatkan keefektifitasan suatu organisasi melalui peningkatan kinerja setiap anggota organisasi. Partisipasi sangat penting dalam proses anggaran untuk menentukan hasil kinerja manajerial suatu organisasi. Ketika seorang pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan penganggaran, maka ia akan termotivasi karena sudah diberi kesempatan untuk mewujudkan daya kreatifitasnya dan membuat dirinya yakin bahwa apresiasinya telah

dihargai. Hasil Penelitian dari Wiwaha (2018) sejalan dengan penelitian dari Purba (2019) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Selain partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dalam pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, jika seseorang tersebut memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang kuat akan mampu mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasinya. Komitmen ini dapat diibaratkan sebagai janji pada diri sendiri untuk dipegang teguh dan dijalankan. Ketika seorang pegawai bingung dalam mengambil sebuah keputusan, itu sudah pasti dipengaruhi oleh akibat tidak memiliki komitmen pada dirinya. Mulai dari hal tersebut, rasa percaya diri yang ada, akan menurun dan setiap keputusan yang di ambil akan selalu salah. Inilah yang akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2017) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja juga berpengaruh

terhadap kinerja manajerial. Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang pegawai mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan untuk meyenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap pegawai pasti pernah mengalami kepenatan dalam bekerja. Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan seringkali menjadi beban bagi pegawai dalam bekerja. Rutinitas inilah yang akan menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki. Hal inilah yang akan berdampak buruk terhadap kinerja manajerial suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Salma (2020) membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan adalah strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin

dalam mengarahkan para bawahannya guna mencapai tujuan bersama. Pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitasnya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja manajerial bisa lebih optimal. Peranan dari seorang pemimpinlah yang akan menentukan kegagalan atau keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang baik adalah

pemimpin yang mampu mengelola, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Selain itu, pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan efektif yang nantinya akan berpengaruh terhadap semangat kerja para karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwaha (2018) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ridwan (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian diatas masih ada yang belum konsisten antara peneliti yang satu dengan penelitian yang lainnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada tahun dan lokasi penelitiannya. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah OPD di Kabupaten Badung karena Pemerintah Kabupaten Badung meraih peringkat tertinggi dalam LAKIP 2013 yang dilakukan Oleh kementerian oleh kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Stewardship Theory

Teori *Stewardship* dibangun di atas asumsi filsafat mengenai sifat manusia, yaitu bahwa manusia pada dasarnya dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas dan kejujuran terhadap pihak lain. Menurut Donaldson & Davis (1991) Teori *Stewardship* didefinisikan sebagai situasi di mana manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu, namun lebih ditujukan pada

sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori *Stewardship* sering disebut sebagai teori pengelolaan Pada organisasi sektor publik yang dimaksud *prinsipals* adalah masyarakat dan *steward* dalam hal ini adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Keterlibatan Teori *Stewardship* terhadap penelitian ini yaitu dapat menjelaskan eksistensi OPD di Kabupaten Badung sebagai suatu organisasi yang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengertian OPD

Perangkat daerah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah organisasi atau lembaga pada Pemerintahan Daerah yang sangat bertanggung jawab kepada setiap penyelenggaraan Pemerintahan di daerah.

Pengertian Anggaran

Menurut Muslich (2009:11) mengemukakan bahwa anggaran adalah suatu rencana aktivitas yang digunakan sebagai dasar untuk koordinasi pelaksanaan aktivitas tersebut. Mahsun (2011), mengemukakan bahwa keberhasilan program anggaran terutama akan ditentukan oleh cara pembuatan anggaran itu sendiri.

Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan suatu proses dimana para individu yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target anggaran, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Brownell, 1982 dalam Marani dan Supomo, 2003:47).

Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah

tingkat sejauh mana seorang pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:10).

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011) motivasi adalah proses menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu menuju pencapaian tugas.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachaman dan S.Husnan (2002:224) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah hasil kerja dari individu dalam organisasi yang melaksanakan tugas-tugas manajerial. Menurut Suardana & Suryanawa (2010) menjelaskan bahwa kinerja manajerial itu merupakan suatu tingkat kecakapan seorang manajer atau pimpinan dalam melaksanakan segala aktivitas manajemen.

Hipotesis

H₁ : Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

H₅: Partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pedoman dalam melakukan proses penelitian diantaranya dalam menentukan instrument pengambilan data.

Definisi Operasional Variabel

1. Partisipasi Penyusunan Anggaran (X₁)

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan partisipasi para individu dalam penentuan penyusunan anggaran pada aktivitas yang kinerjanya dievaluasi, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran.

2. Komitmen Organisasi (X₂)

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana individu atau seseorang karyawan memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi tersebut dan mengutamakan kepentingan perusahaan atau organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.

3. Motivasi Kerja (X₃)

Motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu atau berperilaku tertentu, baik dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang.

4. Gaya Kepemimpinan (X₄)

Gaya kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahannya dan situasi organisasinya, sesuai dengan karakter yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

5. Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja manajerial adalah tingkat kecakapan seorang manajer dalam melaksanakan aktivitas manajemen atau bisa dikatakan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran yang ditargetkan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner instrumen yang dikembangkan oleh Situmeang (2017) dan Purba (2019). Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1 sampai 4.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau scoring. Sumber data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada OPD di Kabupaten Badung.

Teknik Penentuan Sampel Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Badung yang berpartisipasi dalam penyusunan

anggaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling. Purposive Sampling adalah

teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai yang pernah terlibat dalam penyusunan anggaran.
2. Sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Jadi Jumlah Responden yang memenuhi kriteria dalam penelitian ini adalah sebanyak 81 Responden.

TABEL 4.1
HASIL UJI DESKRIPTIF

Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Partisipasi penyusunan anggaran	81	20	40	32.95	6.128
Komitmen organisasi	81	20	40	32.96	5.620
Motivasi kerja	81	20	40	31.93	6.416
Gaya kepemimpinan	81	8	16	13.04	2.305
Kinerja manajerial	81	16	32	26.59	4.606
Valid N (listwise)	81				

Sumber: Lampiran 3

- 1) Variabel partisipasi penyusunan anggaran memiliki N sebesar 81, nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 40, *mean* sebesar 32,95 dan standar deviasi sebesar 6,128.
- 2) Variabel komitmen organisasi memiliki N sebesar 81, nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 40, *mean* sebesar 32,96 dan standar deviasi sebesar 5,620.
- 3) Variabel motivasi kerja memiliki N sebesar 81, nilai minimum sebesar 20 dan nilai maksimum sebesar 40, *mean* sebesar 31,93 dan standar deviasi sebesar 6,416.
- 4) Variabel gaya kepemimpinan memiliki N sebesar 81, nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 16, *mean*

sebesar 13,04 dan standar deviasi sebesar 2,305.

- 5) Variabel kinerja manajerial memiliki N sebesar 81, nilai minimum sebesar 16 dan nilai maksimum sebesar 32, *mean* sebesar 26,59 dan standar deviasi sebesar 4,606.

Uji Kualitas Data Uji Validitas

Kuesioner dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi butir pertanyaannya diatas 0,3. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid

dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau

kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *kolmogorv-smirnov* (Uji K-S), dengan ketentuan yang diperoleh dari nilai signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan menunjukkan angka $> 0,05$ maka distribusi datanya dinyatakan normal (Ghozali,2013).

TABEL 4.2
HASIL UJI NORMALITAS
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62539178
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.080
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.2 menunjukan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai *VIF* ≤ 10 maka tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independennya (Ghozali,2013).

TABEL 4.3
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Partisipasi penyusunan anggaran	.576	1.736
Komitmen organisasi	.529	1.891
Motivasi kerja	.627	1.594
Gaya kepemimpinan	.541	1.849

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% atau 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas

dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika signifikan $\geq 0,05$, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. (Ghozali,2013)

TABEL 4.4
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.159	1.182		3.518	.001
1 Partisipasi penyusunan anggaran	-.034	.037	-.134	-.930	.355
Komitmen organisasi	-.078	.042	-.277	-1.842	.069
Motivasi kerja	-.016	.034	-.066	-.476	.636
Gaya kepemimpinan	.164	.102	.240	1.612	.111

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing- masing variabel adalah di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dari

heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 4.5 di bawah ini.

TABEL 4.5
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.043	2.067		.505	.615
Partisipasi penyusunan anggaran	.188	.065	.251	2.911	.005
Komitmen organisasi	.215	.074	.263	2.922	.005
Motivasi kerja	.200	.059	.279	3.376	.001
Gaya kepemimpinan	.449	.178	.225	2.527	.014

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 +$$

e

$$Y = 1,043 + 0,188X_1 + 0,215X_2 + 0,200X_3 + 0,449X_4 + e$$

Hasil Uji t

Untuk mengetahui adatidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat digunakan tingkat signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, namun jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima (Ghozali, 2013).

TABEL 4.6
HASIL ANALISIS UJI PARSIAL (UJI STATISTIK t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.043	2.067		.505	.615
Partisipasi penyusunan anggaran	.188	.065	.251	2.911	.005
1 Komitmen organisasi	.215	.074	.263	2.922	.005
Motivasi kerja	.200	.059	.279	3.376	.001
Gaya kepemimpinan	.449	.178	.225	2.527	.014

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil Uji parsial (Uji statistik t) maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil analisis variabel partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,188 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.
- 2) Hasil analisis variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,215 dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.
- 3) Hasil analisis variabel motivasi kerja terhadap kinerja manajerial diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,200

dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

- 4) Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,449 dan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan

membandingkan nilai signifikan yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditemukan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau hipotesis diterima. Dengan kata

lain jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak, namun jika nilai signifikan $>0,05$ maka H_0 diterima

(Ghozali, 2013). Berdasarkan hasil pengolahan data maka hasil analisis uji simultan (uji F) disajikan pada Tabel 4.7.

TABEL 4.7
HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1146.141	4	286.535	39.492	.000 ^b
	Residual	551.415	76	7.255		
	Total	1697.556	80			

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil Uji signifikan simultan (Uji F) pada Tabel 4.7, diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen. Besar variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain (Ghozali, 2013). Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.8 di bawah ini.

TABEL 4.8
HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.658	2.694

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.8, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,658, hal ini berarti 65,8 persen variasi kinerja manajerial (Y) dipengaruhi oleh variabel partisipasi penyusunan anggaran (X_1), komitmen organisasi (X_2), motivasi kerja (X_3) dan gaya kepemimpinan (X_4), sisanya sebesar $(100\% - 65,8\%) = 34,2$

persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian (uji t) dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa partisipasi

penyusunan anggaran mempunyai nilai koefisien regresi β_1 yang bernilai positif sebesar 0,188, dan nilai Sig t 0,005 < 0,050 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi

partisipasi penyusunan anggaran maka akan

menyebabkan

meningkatnya kinerja manajerial. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salma (2020) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian (uji t) dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien regresi β_2 yang bernilai positif sebesar 0,215, dan nilai Sig t 0,005 < 0,050 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini

didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian (uji t) dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi β_3 yang bernilai positif sebesar 0,200, dan nilai Sig t 0,001 < 0,050 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan

menyebabkan

meningkatnya kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian

sebelumnya yang dilakukan

oleh Situmeang (2017)

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial

dan penelitian yang

dilakukan oleh Salma (2020)

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin

tinggi motivasi kerja yang

diberikan kepada karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya

kinerja manajerial.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian (uji t) dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi β_4 yang bernilai positif sebesar 0,449, ini dan nilai Sig t 0,014 < 0,050 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Wiwaha (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung

Berdasarkan hasil pengujian (uji F) dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa nilai Sig F 0,000 < 0,050. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin baik

partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya

kepemimpinan yang diterapkan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

4. Partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung. Hal ini berarti bahwa semakin baik partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial pada OPD di Kabupaten Badung.

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran bagi OPD di Kabupaten Badung bahwa partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga bagi OPD di Kabupaten Badung dalam meningkatkan kinerja manajerial hendaknya selalu memperhatikan penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu dalam diperlukan penambahan jumlah sampel dan memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada OPD di Kabupaten Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Brownell, Peter. 1982. The Role of Accounting Data In Performance Evaluation, Budgetary Participation, and Organizational Effectiveness, *Journal of Accounting Research*, Vol. 20, No. 1. Hal 12-27.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. 1991. Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of Management*, 16: 49-64.
- Ghozali. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi IV, Yogyakarta: BPFE.
- Juniartha, I Wayan dan Asana, Gde Herry Sugiarto. 2020. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah Kabupaten Gianyar. *Journal Research of Accounting (JARAC)*, (1), (2), 165-180.
- Muslich, Masnur. 2009. *Melaksanakan PTK (Penelitian Tindakan Kelas) Itu Mudah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Purba, Era Sari Iustitia. 2019.

- Pengaruh
Gaya
Kepemimpinan, Partisipasi
Penyusunan
Anggaran,
Komitmen Organisasi,
dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Manajerial. Pada PT.
Supra Matra Abadi Tanah
Datar Kabupaten Batu Bara.
Skripsi. Universitas
Sumatera Utara.
- Ridwan, Muhammad dan Fitri
Hamelinda. 2017. Pengaruh
Gaya Kepemimpinan,
Motivasi Kerja, dan
Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Manajerial.
Jurnal Manajemen Terapan
Dan Keuangan. Universitas
Jambi. Vol.6 Nomor 3. Hal
169-181.
- Robbins, S. 2008. Perilaku
Organisasi, Jilid I dan II, alih
Bahasa : Hadyana
Pujaatmaja. Jakarta:
Prenhallindo.
- Salma, Nur. 2020. Pengaruh
Partisipasi
Penyusunan
Anggaran,
Komitmen Organisasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Manajerial.
Jurnal Manajemen Bisnis
Syariah. Universitas Mitra
Indonesia. Vol.2 Nomor 2.
Juli-Desember 2020. Hal
15-
26.
- Sari, Ni Kadek Indah, dan Komang
Krishna Yogantara. 2020.
Pengaruh Kepuasan Kerja,
Komitmen Organisasi dan
Partisipasi Anggaran
Terhadap Kinerja Manajerial
Accounting Departement
Hotel Bintang 5 Di
Kabupaten Badung. Journal
Research
Accounting. Universitas Triatma
Mulya. Vol. 02 Nomor. 1.
Desember
2020. Hal 106 – 115.
- Suardana, Kadek Juli &
Suryanawa, I Ketut. 2010.
Pengaruh Partisipasi
Penyusunan Anggaran Pada Kinerja
Manajerial Dengan
Komitmen Organisasi
Sebagai Variabel Moderasi.
Jurnal Ilmiah Akuntansi dan
Bisnis, Vol. 5, No. 1 Januari
2010.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan
R&D. Bandung: PT Alfabet.
- _____. 2018. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2011. Manajemen
Kinerja. Edisi Ketiga.
Jakarta: PT Raja Grafindo
Persada.
- Wiwaha, I Gede Denik Purna, dan
NiWayan Suryathi. 2018.
Pengaruh Partisipasi
Anggaran dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Manajerial. Jurnal
Ilmiah Akuntansi dan Bisnis.
Universitas Pendidikan
Nasional. Vol.3 Nomor 2.
Desember 2018. Hal 172-183