

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA BPR DI PT. BPR DUTA PARAMARTHA

Hamonangan J. Gultom¹⁾, Erna S. Sebayang²⁾, Timothy Isaac Surbakti³⁾

- 1) Program Studi Akuntansi, Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan
- 2) Program Studi Akuntansi, Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan
- 3) Program Studi Akuntansi, Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

Corresponding Email: hamonanganjustinusgultom94183@gmail.com

RINGKASAN - Kegiatan usaha baik yang kepemilikannya dipegang oleh pribadi atau beberapa orang, harus melakukan perencanaan dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan untuk kelangsungan usaha yang dimilikinya. Perencanaan (anggaran) suatu perusahaan disusun bisa berdasarkan *top down* dan partisipatif. Perencanaan (anggaran) yang disusun berdasarkan *top down* biasanya menimbulkan banyak masalah dikarenakan perencanaan (anggaran) disusun berdasarkan kepentingan dari pemilik atau pemimpin tanpa mendiskusikan ke bagian-bagian yang akan menjalankan perencanaan (anggaran) yang ditetapkan. Hal ini yang membedakan dengan perencanaan (anggaran) yang disusun berdasarkan partisipatif. Perencanaan (anggaran) berdasarkan partisipatif lebih menekankan perencanaan (anggaran) yang melibatkan semua yang akan terlibat dalam pelaksanaan perencanaan (anggaran) yang akan dibuat, sehingga untuk tercapainya perencanaan (anggaran) akan lebih tercapai. Untuk hal ini dilakukan penelitian terhadap pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Manajerial pada BPR di Wilayah Deli Serdang. Setelah dilakukan penelitian ini maka disimpulkan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Komitmen organisasi sangat dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Motivasi kerja sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Kata Kunci: Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

Perencanaan (anggaran) yang disusun berdasarkan *top down* sudah ditetapkan oleh pemilik/pemimpin suatu usaha, sehingga pelaksana dari perencanaan (anggaran) ini harus dapat melaksanakan sesuai dengan yang sudah ditetapkan. Pelaksana dalam hal ini adalah bawahan dari pemilik/pemimpin dalam suatu usaha. Pelaksana sering menghadapi kendala dalam melaksanakan

perencanaan (anggaran) ini, dikarenakan target dalam perencanaan (anggaran) ini tidak dilakukan diskusi terlebih dahulu kepada bagian pelaksana/bawahan yang akan langsung melakukan perencanaan (anggaran). Pemilik/pemimpin yang telah menetapkan perencanaan (anggaran) kurang mengetahui kemampuan dan kendala yang akan dihadapi oleh pelaksana/bawahan perencanaan (anggaran). Kendala ini akan berakibat usaha untuk melaksanakan perencanaan (anggaran) akan sulit tercapai.

Untuk mengatasi kendala diatas maka dilakukan perencanaan (anggaran) dengan metode perencanaan (anggaran) partisipatif. Ada beberapa pendapat dari hasil penelitian yang terdahulu berhubungan dengan hal perencanaan (anggaran) dengan kinerja manajerial.

Santoso (2015) Dampak Dukungan Kerja, Penanggungjawab Terhadap Kemampuan Kepemimpinan melalui Terpenuhinya Pencapaian Kerja sebagai Variabel Intervening pada Hotel-hotel di Semarang/*Variabel Independen* : Dukungan Kerja, Penanggungjawab, *Variabel Dependen*: Pencapaian Kerja Kepemimpinan melalui Terpenuhinya Pencapaian Kerja Sebagai *Variabel Intervening*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terpenuhinya Pencapaian Kerja dapat menjembatani dukungan kerja dan penanggungjawab terhadap terpenuhinya pencapaian kerja.

Yuliantoro (2013), Kajian hubungan antara kepastian suatu usaha atau kegiatan terhadap kaitan antara peran perencanaan anggaran dan kemampuan kepemimpinan dengan melakukan uji residual mutlak. *Variabel Independen* : Kepastian suatu usaha *Variabel Dependen* : Kaitan antara peran Perencanaan anggaran dan kemampuan kepemimpinan.

Indarto, Ayu (2011). Dampak hubungan dalam pembuatan perencanaan (anggaran) terhadap kemampuan kepemimpinan melalui pencapaian perencanaan (anggaran), keharusan, usaha, kemampuan tujuan perencanaan, dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan. *Variabel Independen* hubungan dalam pembuatan perencanaan (anggaran), *Variabel Dependen* kemampuan kepemimpinan suatu usaha melalui pencapaian perencanaan (anggaran) yang harus dicapai dalam suatu usaha melalui kemampuan perencanaan (anggaran), keharusan usaha, keharusan tujuan perencanaan (anggaran), dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan dampak yang positif dan berpengaruh dalam perencanaan (anggaran) terhadap kemampuan kepemimpinan.

KAJIAN TEORI

Muslich (2009:11) memberikan pendapat anggaran merupakan suatu rencana aktivitas yang digunakan sebagai dasar untuk koordinasi pelaksanaan aktivitas tersebut. Suatu perencanaan akan mencantumkan pengeluaran dari suatu usaha dan menjadikan tolak ukur dari kegiatan yang dilaksanakan. Kegiatan rutin perusahaan akan di nilai pada akhir kegiatan dengan perencanaan kegiatan yang sudah dibuat sebelumnya. Apabila terjadi penyelewengan antara perencanaan dengan pelaksanaan maka akan dilakukan penilaian yang akan menjadi pedoman dalam penentuan perencanaan (anggaran) pada periode selanjutnya.

Nafarin (2010:54) memberikan tanggapan Anggaran yang telah di sahkan wajib di taati oleh setiap pejabat dalam perusahaan, antara lain dengan cara setiap kegiatan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan di teliti lebih dahulu oleh pejabat yang bersangkutan, melakukan penghematan tanpa mengganggu kelancaran dan mutu-mutu produk, setiap periode membuat laporan realisasi dari anggaran.

Mulyadi (2008:95) memberikan pendapat anggaran merupakan perencanaan jangka pendek yang berisi rencana implementasi program yang akan dilaksanakan dalam tahun anggaran tertentu. Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran akan mengakibatkan kepedulian karyawan terhadap tanggungjawab dalam kegiatan yang akan dilakukan

Coryanata (2004:19) memberikan tanggapan partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh seseorang dalam proses penyusunan anggaran. Keikutsertaan merupakan suatu kegiatan yang dapat diikuti oleh setiap orang yang terlibat dalam perencanaan (anggaran). Keikutsertaan di saat dibuatnya perencanaan oleh semua kepala bagian yang terlibat akan membuat perencanaan tersebut menjadi tanggungjawab semua kepala bagian. Sehingga pelaksanaan perencanaan ini dalam kegiatan yang akan dilakukan menjadi lebih mudah untuk diawasi, terutama dalam perencanaan biaya. Perencanaan biaya yang sudah dilaksanakan oleh semua kepala bagian akan lebih gampang untuk ditelusuri kemana-mana saja biaya ini dilakukan dan gampang untuk dilihat penyelewengan

yang dilakukan.

Keikutsertaan karyawan dalam perencanaan (anggaran) dapat juga meningkatkan kemampuan komunikasi antara bawahan dengan atasan. Pembuatan perencanaan (anggaran) memerlukan komunikasi antara bawahan dengan atasan, karena bawahan sangat tahu informasi yang dapat menjadi masukan dalam penyusunan perencanaan (anggaran). Keikutsertaan ini dapat menjadikan perencanaan (anggaran) menjadi suatu rencana yang ditentukan oleh semua orang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan usaha tersebut.

Nafarin (2010:13) memberikan pendapat pentingnya dilakukan penyusunan perencanaan (anggaran) yaitu :

- a. Dapat dimanfaatkan untuk dasar patokan dalam pemasukkan dan pengeluaran uang.
- b. Sebagai pembatasan jumlah uang yang akan diterima dan akan dikeluarkan.
- c. Untuk melihat terperinci jenis uang yang akan diterima dan akan dikeluarkan sehingga dapat melakukan pengawasan.
- d. Untuk Mengetahui jenis kegiatan yang dapat menambah penerimaan sehingga dapat memaksimalkan pencapaiannya.
- e. Dapat lebih jelas pencapaian yang akan dilakukan dengan adanya pedoman perencanaan (anggaran) yang sudah dibuat.
- f. Dapat menjadi bahan analisa dalam pengambilan keputusan, terutama untuk keuangan.

Mulyadi (2008:67) memberikan penjelasan peran perencanaan (anggaran) yaitu:

- a. Sebagai bahan dalam penyusunan program kegiatan yang akan dilakukan dalam satu periode.
- b. Sebagai petunjuk kegiatan yang akan dilakukan usaha pada masa yang akan datang.
- c. Sebagai alat penghubung antar bagian dalam usaha dan antara pimpinan dengan kepala bagian.
- d. Sebagai alat ukur untuk pelaksanaan yang sudah dilakukan
- e. Sebagai alat pengawasan dari pelaksanaan yang sudah dilakukan
- f. Sebagai alat pertimbangan bagi pimpinan untuk melihat kelemahan dan

kekurangan dari pelaksanaan.

- g. Sebagai pendorong pimpinan kepada bawahan atau karyawan dalam pencapaian tujuan usaha.

Milani (1975:75) memberikan pandangan bahwa tingkat keikutsertaan dan pengaruh bawahan terhadap pembuatan keputusan dalam proses penyusunan anggaran merupakan faktor utama yang membedakan anggaran partisipatif dengan anggaran non partisipatif. Keikutsertaan realisasinya mengandung makna yaitu adanya interaksi atau kepedulian secara langsung dan terbuka terhadap hal yang positif dari suatu kegiatan yang akan dilakukan.

Coryanata (2004:24) memiliki pandangan komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri.

Luthans (2006:249) memberikan pendapat komitmen organisasi paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Tanggungjawab dalam suatu kegiatan akan berkembang dikarenakan setiap orang yang terlibat dalam kegiatan mempunyai hubungan batin, niat dan kemauan untuk melakukan kegiatan itu. Tanggungjawab dalam suatu kegiatan yang akan dilakukan seseorang menimbulkan kemampuan seseorang dalam mencapai tujuan dan berusaha untuk mencapai tujuan tersebut secara maksimal. Tanggungjawab yang tinggi dari seseorang akan mencapai semua hal ini. Sebaliknya tanggungjawab yang rendah dari seseorang akan membuat kesulitan dalam pencapaian tujuan, dikarenakan kurangnya perhatian dan kepeduliannya. Hal ini yang diutarakan oleh Sunjoyo (2008:29) telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Munandar (2001:323) memberikan pengertian motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan agar tercapainya tujuan tertentu. Bila keinginan telah terlaksana, hal ini akan berdampak dengan kepuasan. Begitu banyaknya keinginan

yang harus dipenuhi akan berdampak ketegangan. Hal ini memerlukan beberapa perhatian khusus yang harus dilakukan untuk dapat memenuhi keinginan yang harus dipenuhi tadi. Dorongan kerja yang positif adalah suatu motivasi yang berkembang di diri pribadi, dan hal ini dapat berasal dari dalam diri dan luar dirinya, serta dilakukannya dengan kemauan sendiri untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan dengan mengeluarkan kemampuan dan ketrampilan yang ada pada diri sendiri. Kemampuan seorang pemimpin dalam mendelegasikan pekerjaan yang akan dilakukan oleh bawahannya akan menjadi salah satu daya tarik dan penyemangat karyawan dalam melaksanakannya.

Dorongan yang dilakukan dalam suatu kegiatan merupakan proses yang berasal dari dalam dan luar seseorang dalam melakukan kegiatannya. Hal ini yang menimbulkan keinginan dan kemampuan dalam pencapaian peningkatan kinerja pemimpin. Hasil dari pembahasan penelitian oleh Andina (2011:42) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja managerial pada karyawan yang diwujudkan dengan adanya kegiatan-kegiatan dan instansi seperti adanya penghargaan bagi pegawai yang diberikan secara berkala seperti kenaikan jabatan, pemberian reward dan pelatihan-pelatihan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja managerial nantinya.

Keberhasilan kerja adalah dampak kerja seorang dalam periode yang telah ditentukan yang menjadi hasil penilaian dengan tolak ukur kegiatan atau tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu usaha dapat dinilai dari realisasi perencanaan (anggaran) yang sudah dilaksanakan oleh pimpinan.

Robbins (2002:272) memberikan pengertian bahwa Kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi. Untuk hal ini, kemampuan pencapaian keberhasilan adalah hasil dari pekerjaan atau kegiatan seluruh tenaga kerja yang terlibat dalam suatu organisasi selama kurun waktu tertentu. Penilaian keberhasilan kerja merupakan suatu dorongan untuk tenaga kerja yang terlibat dalam suatu usaha melakukan perencanaan (anggaran) dan mematuhi semua aturan dasar yang telah ditetapkan sehingga menghasilkan suatu hasil yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Keberhasilan pemimpin adalah suatu hasil yang diperoleh dengan dapat

melakukan tugas-tugas sebagai pemimpin. Saragih (2008:65) mengatakan keberhasilan pemimpin adalah kemampuan semua orang yang terlibat dalam kegiatan usaha yang sudah ditentukan diawal periode. Adapun keberhasilan pemimpin ini dilakukan dengan cara :

- a. Anggaran merupakan suatu perencanaan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dengan melihat situasi keadaan yang terkini, dan kondisi yang akan datang. Anggaran dilakukan sebagai pegangan dalam melaksanakan suatu kegiatan di usaha, untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam perencanaan lebih terperinci tentang petunjuk pelaksanaan, tata cara pelaksanaan, dan rencana kerja yang akan dilaksanakan sehingga dalam melaksanakan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.
- b. Wawancara adalah kegiatan yang dilakukan untuk memeriksa suatu kegiatan dengan mengumpulkan informasi dan penyampaian informasi untuk dicatat dan dilaporkan, dan ini menjadi bahan untuk mengukur hasil dan menganalisa terhadap kegiatan yang dilakukan.
- c. Pengkoordinasi antar unit yang terkait akan dapat mempermudah proses penyampaian informasi dan untuk disesuaikan dengan kebutuhan usaha yang akan dilakukan.
- d. Pemantauan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk bisa memberikan nilai dari hasil kerja yang dicatat dan dilaporkan.
- e. Peningkatan staf adalah kegiatan yang dilakukan untuk dapat mengenal staf dalam bagian kerja, penyeleksian staf untuk bagian tertentu untuk pekerjaan yang baru, menaikkan posisi dari staf dan unit kerja yang masih sama atau yang lainnya.
- f. Kesepakatan merupakan suatu kegiatan yang ada kesepakatan antar bagian yang satu dengan bagian yang lainnya.
- g. Sosialisasi Informasi adalah penyampaian informasi tentang apa yang harus diketahui oleh seluruh orang yang terlibat dalam usaha, seperti informasi tujuan perusahaan tahun yang akan berjalan, kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan pada tahun berjalan, baik itu dilakukan di dalam usaha maupun diluar usaha (konsumen/rekan kerja).

METODE PENELITIAN

Hasil pembahasan yang dilakukan untuk hal ini menggunakan pembahasan deskripsi. Pembahasan deskripsi adalah pembahasan terhadap kendala-kendala seperti kenyataan saat ini dari suatu kumpulan. Ragam data dalam pembahasan ini adalah data subjek yaitu ragam data pembahasan yang berupa pendapat, tingkah laku, masa lalu atau ciri-ciri dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek pembahasan (Indriantoro dan Supomo, 1999)

Pengambilan data dilakukan dengan cara pemantauan. Cara pemantauan adalah cara pembahasan yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan sebagai petunjuk utama untuk mengumpulkan data (Nazir, 2003). Cara pemantauan dalam penelitian ini dibuat dengan *mail survey*, yaitu dengan mengirimkan kuisisioner kepada karyawan PT. BPR Duta Paramarta yang merupakan eksemplar dalam pembahasan ini.

Untuk mendapatkan hasil pembahasan dari penelitian ini maka diperlukan tahap-tahap berikut :

1. Pertanyaan dibuat melalui penafsiran pembahasan dari hasil temuan-temuan yang sebelumnya dengan menggunakan kata-kata tanya yang mudah dan sederhana sehingga mudah untuk dipahami dalam menjawab pertanyaan tersebut.
2. Memberikan informasi bahwa data dari pemberi jawaban pertanyaan tidak akan dipublikasikan dan tetap terjaga kerahasiannya.
3. Menyediakan tempo yang luas untuk menjawab pertanyaan dalam memberikan hasil jawaban dari pertanyaan yang diajukan.
4. Melakukan hubungan baik dengan salah satu karyawan perusahaan untuk menjadi perantara peneliti dengan penjawab.

Sedangkan sumber data yang digunakan untuk pembahasan data ini adalah data primer. Data primer merupakan data pembahasan yang didapat dari sumber asal tanpa perantara (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Populasi dalam pembahasan ini seluruh tenaga kerja yang ada di PT. BPR Duta Paramarta berjumlah 31 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Direksi	: 1 orang
Pimpinan Cabang	: 2 orang

Kabag. Marketing	: 1 orang
Pejabat Eksekuti AI	: 1 orang
Pejabat Eksekutif Kepatuhan	: 1 orang
Kepala Bagian Operasional	: 1 orang
Kepala Kas	: 1 orang
Pegawai	: 24 orang

Langkah yang dilakukan untuk mengambil sampel dengan cara sensus, karena semua populasi akan menjadi sampel sejumlah 31 eksemplar. Ada beberapa syarat-syarat yang dipakai yaitu :

2. Semua Direksi, Kepala Cabang, Pejabat Eksekutif dan Karyawan yang ada di PT. BPR Duta Paramarta sesuai dengan bagian dan kedudukannya.
3. Semua Kepala Bagian, Staf Kepala Bagian, dan Karyawan yang ada di PT. BPR Duta Paramarta berdasarkan pendidikannya yaitu SMA sampai dengan S2

Pembahasan data menggunakan skala likert untuk penilaian elemen data. Skala Likert dirancang untuk mendalami hubungan antara variabel yang mendukung dan yang tidak mendukung dengan ungkapan yang memiliki interval 5 (lima) (Sekaran, 2000)

Keterangan topik pembahasan yang dilakukan untuk menguraikan topik-topik yang akan dijabarkan untuk mendapatkan hasil dalam penelitian ini. Keterangan topik yang dibahas adalah:

1. Variabel bebas adalah topik yang tidak berhubungan dengan topik yang lainnya. Dalam hal ini yang merupakan variabel bebas adalah:
 - X_1 = Partisipasi Penyusunan Anggaran merupakan tingkat pengaruh partisipasi manajer dalam menyusun anggaran.
 - X_2 = Komitmen Organisasi merupakan Ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya.
 - X_3 = Motivasi Kerja merupakan Suatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam mencapai suatu tujuan.
2. Variabel terikat (Y) adalah topik yang berhubungan dengan topik yang

lainnya. Dalam hal ini yang merupakan variable terikat adalah : Kinerja Manajerial.

Persamaan pembahasan dalam penelitian ini digunakan dengan regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda adalah persamaan regresi yang menggunakan lebih dari satu variabel independen. Model regresi linier berganda dapat dikategorikan terpenuhi apabila model ini memenuhi normalitas data dan terbebas dari pendapat-pendapat klasik statistik baik multikolinieritas, autokorelasi dan heterokedastisitas Lubis (2007).

Persamaan regresi linier berganda yaitu :

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja Manajerial
X ₁	=	Partisipasi Penyusunan Anggaran
X ₂	=	Komitmen Organisasi
X ₃	=	Motivasi Kerja
α	=	Konstanta
ε	=	error
β_1, β_2 dan β_3	=	koefisien regresi yang menunjukkan perubahan variabel dependen berdasarkan pada variabel independen

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Ada 3 (tiga) variabel independen yaitu Partisipasi Penyusunan Anggaran (X₁), Komitmen Organisasi (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) sedangkan Kinerja Manajerial sebagai variabel dependen (Y).

Data yang diambil untuk penelitian ini merupakan data primer yang didapat melalui pertanyaan-pertanyaan yang dibagikan secara on line kepada responden pada karyawan PT. BPR Duta Paramarta.

Untuk hasil jumlah kuesioner yang kembali bahwa yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sampel adalah sebanyak 31 kuisisioner.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -10.695 + 0,434 X_1 + 0,252 X_2 + 0,411 X_3$$

Keterangan

Y : Kinerja Manajerial

X₁: Partisipasi Penyusunan Anggaran

X₂: Komitmen Organisasi

X₃: Motivasi Kerja

Untuk hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat dilihat nilai konstanta sebesar **-10.695** Untuk ini diketahui Kinerja manajerial menghasilkan nilai **-10.695** jika variabel independen (partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja) menjadi konstan, tetapi konstanta menghasilkan signifikansi. Untuk pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya diketahui dengan melihat dari nilai beta *unstandardized coefficient*.

Tetapi untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya tercermin dalam beta *standardized coefficients*. Hasil t_{hitung} untuk setiap variabel independen akan dibandingkan dengan t_{tabel} (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = n-k-1, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel).

Variabel biaya partisipasi penyusunan anggaran nilai t_{hitung} sebesar 3,377 dan nilai $t_{tabel(0,025;68)}$ sebesar 2,042 Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,377 > 2,042$ maka H_0 diterima, yang berarti maka variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja manajerial.

Variabel Komitmen Organisasi kredit menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,824 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,042 Hal ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,824 > 2,042$ maka H_0 ditolak dengan hasil variabel komitmen organisasi tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,518 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,518 > 2,042$ maka H_0 diterima yang berarti bahwa variabel Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Manajerial.

Hasil yang diperoleh dari uji, masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya dapat dianalisa yaitu:

1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Setelah diperoleh hasil hitungan uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,377 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 5%, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran dipengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dapat diterima. Sedangkan variabel partisipasi penyusunan anggaran dipengaruhi positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Untuk penelitian ini partisipasi penyusunan anggaran dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja manajerial.

2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja manajerial

Hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,824 dengan nilai signifikansi sebesar 0,079. Untuk nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak karena ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja manajerial. Dengan demikian berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja manajerial.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja manajerial

Hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,518 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis diterima untuk variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Besarnya motivasi kerja dalam diri setiap karyawan sangat menentukan kinerja manajerial.

SIMPULAN

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis data serta pembahasan yang sudah dilaksanakan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan penelitian ini yaitu :

1. Hasil Uji hipotesis secara serempak (simultan) dapat dinyatakan bahwa variabel independen (Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja) dipengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja manajerial pada PT. BPR Duta Paramarta.
2. Hasil Uji hipotesis secara parsial untuk variabel independen Partisipasi Penyusunan Anggaran sangat dipengaruhi positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis dapat diterima, yang menyebutkan variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam hal ini variabel partisipasi penyusunan anggaran dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian ini PT BPR Duta Paramarta menggunakan informasi partisipasi penyusunan anggaran untuk meningkatkan kinerja manajerial pada PT. BPR Duta Paramarta.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial untuk variabel independen komitmen organisasi dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja manajerial. Dikarena nilai signifikansi lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak, yang berarti ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial tetapi tidak signifikan.. Hal ini menunjukkan bahwa PT. BPR Duta Paramarta tidak dapat menggunakan informasi komitmen organisasi dalam hal meningkatkan kinerja manajerial pada PT. BPR Duta Paramarta.

Pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel independen motivasi kerja sangat dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% maka hipotesis yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Coryanata, Isma, 2004. Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial, *Jurnal Akuntansi*.
- Daft, Richard L., 2006. *Manajemen*, Edisi Keenam, Salemba Empat, Jakarta.
- Erlina dan Sri Mulyani, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, USU Press, Medan.
- Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Jurusan Akuntansi, 2012. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Ujian Komprehensif Program Strata Satu (SI)*, Medan.
- Ferawati, Galuh, 2011. Ppengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. ASKES Cabang Kediri, *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Bisnis Multivariant dengan Program SPSS*, BP Undip, Semarang.
- Hafiz, Frisilia Wihasfina, 2007. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakra Compact Aluminium Industries *Akuntansi Skripsi Universitas Sumatera Utara*
- Hapsari, Nanda, 2010. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Locus Of Control sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada PT. Adhi Karya Persero, Tbk. Divisi Konstruksi I), *Universitas Diponegoro Skripsi Strata Satu Akuntansi*
- Indarto, Dyah, 2011. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI), *Jurnal Seri Kajian Ilmiah*, Volume 14, Nomor 1, Januari 2011, Semarang.
- Kartika, Endo Wijaya, 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*: 12 (1) : 100-112.
- Kurniati, Anna, 2008. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi dan Evaluasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada RSUD Dr. Soebandi Kabupaten Jember), *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mulyadi, 2008. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, M, 2001. Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Muslich, M, 2009. *Manajemen Keuangan Modern*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nafarin, M., 2010. *Penganggaran Perusahaan*, Edisi Ketiga, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, 2002. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.

- Rudianto, 2006. *Akuntansi Manajemen: Informasi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*, PT Grasindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesepuluh, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suliyanto, 2006. *Metode Riset Bisnis*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Winardi, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Andina, Widya H, 2011. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Kabupaten Sragen*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Arisandi, Theo, 2007. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Suritani Pemuka di Kabupaten Banyuwangi, *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember*.

