



**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Pada Desa Se Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo).**

Oleh

Maria Dionesia Meo Kale¹, Yulita Londa², Sesilianus Kapa³

Fakultas Ekonomi Universitas Flores Ende

E-mail: [1mariakale1234@gmail.com](mailto:mariakale1234@gmail.com), [2selolitalonda@gmail.com](mailto:selolitalonda@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada desa se- Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data (1) wawancara, (2) observasi dan (3) kuesioner. Teknik analisis data menggunakan rumus olah data SPSS menggunakan rumus statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) hipotesis pertama yakni partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial Desa Se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel partisipasi penyusunan anggaran sebesar 0,269 dengan thitung > ttabel (2,371 > 2,00324) dan tingkat signifikan 0,021 < 0,05. (2) Hipotesis kedua yakni komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial Desa Se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,278 dengan thitung > ttabel (2,519 > 2,00324) dan tingkat signifikan 0,015 < 0,05. (3) Hipotesis ketiga yakni motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial Desa Se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien variabel motivasi kerja 0,168 dengan thitung > ttabel (2,156 > 2,00324) dan tingkat signifikan 0,035 < 0,05.

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

PENDAHULUAN

Desa bisa diartikan sebagai pemerintahan terbawah dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Melalui pengesahan UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa sebagai pilar baru teruntuk pemerintahan desa guna merealisasi pertumbuhan bottom-up (bawah ke atas) dan memberi otoritas yang mana lebih besar dibanding terdahulu. Melalui undang – undang bersangkutan sebagai fondasi teruntuk pemerintah pusat guna menempatkan APBN langsung terhadap pemerintahan di desa yang dinamai sebagai dana desa. Pembagiannya dikirim dengan APBD kab/kota serta dimanfaatkan guna pembiayaan pengurusan

pemerintahan, realisasi pembangunan, pembimbingan masyarakat, serta memberdayakan warga (Republik Indonesia, 2014).

Peran pemerintah Desa dalam mengelola keuangan desa merupakan bentuk pelayanan kepada masyarakat desa dengan menyajikan laporan keuangan yang akuntabel, memberikan informasi keuangan secara terbuka dan memberikan pengawasan dalam proses pengelolaan keuangan agar menghasilkan pengelolaan keuangan yang dapat dipertanggungjawabkan. Jadi pemerintah desa menjalankan tugasnya untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat desa (Handayani,



2018). Hal ini sesuai dengan *stewardship theory* yaitu tugas pemerintah menyajikan laporan keuangan, memberikan aksesibilitas laporan keuangan dan sistem pengendalian internal merupakan bentuk pelayanan kepada masyarakat desa. (Nasution & Velayati. 2019).

Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, koordinaasi, supervises, pengaturan staf, negosiasi dan representasi. Sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi hasil kerja dari pemimpin organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja manajerial Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial yang tinggi (Sariati,2020). Hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja yang tinggi adalah partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja, sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penengaruh dari hal-hal tersebut terhadap kinerja manajerial.

LANDASAN TEORI

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah gambaran seorang manajer mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategis planning suatu organisasi (Sariati, 2015). Kinerja manajerial juga diartikan sebagai kinerja individu dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representas. Jadi, kinerja manajerial dapat diartikan juga sebagai tingkat pencapaian manajer dalam melaksanakan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Nasution & Velayati 2019). Menurut (Rosnaena 2015) kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan manajerial meliputi, antara lain, perencanaan, investigasi,

koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan. Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial merupakan tingkat dimana seorang manajer mencapai koordinasi pekerjaan melalui usaha yang dilakukan bawahannya dan merupakan hasil koordinasi pekerjaan dari penggunaan yang tepat terhadap teknik dan metode pengorganisasian dan pengendalian yang relevan. Kinerja manajer yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dicapai untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Anggaran merupakan kata benda, yaitu hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas perencanaan, yang menunjukkan suatu proses, sejak dari tahap persiapan yang diperlukan, penyusunan rencana, pengumpulan berbagai data dan informasi yang perlu dan akhirnya tahap pengawasan (Syam, 2020). Anggaran memiliki fungsi yang sama dengan tujuan organisasi yaitu sebagai perencanaan, pengkoordinasian dan sebagai fungsi pengendalian. Untuk itu anggaran dapat mengontrol aktivitas unit kerja organisasi sesuai dengan apa yang dianggarkan. Partisipasi anggaran dapat diartikan dengan adanya keterlibatan upaya dan input oleh manajer dalam penyusunan anggaran (Similian, 2013). Penganggaran pada prinsipnya adalah suatu proses menentukan siapa bertanggungjawab terhadap biaya, oleh karenanya dalam proses penganggaran terlebih dahulu diperlukan adanya identifikasi tempat-tempat biaya yang ada dan jenis-jenis biaya yang menjadi tanggung jawab masing-masing bagian. (Situmeang, 2017).

Dari definisi-definisi diatas, disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran adalah saling terlibatnya manajer dalam proses penyusunan anggaran dan memiliki pengaruh



dalam menentukan besarnya anggaran. Dengan demikian hendaknya partisipasi diarahkan kepada penetapan sasaran dengan diskusi yang cukup memungkinkan, setiap pelaksanaan menyadari bahwa sasaran tersebut diterima seluruh anggota kelompok tersebut. Partisipasi harus diarahkan agar dapat memberikan kesempatan yang cukup untuk berinteraksi, sehingga kelompok tersebut dapat bekerja dengan baik dan dapat menerima sasaransasaran kelompok tersebut sebagai sarananya sendiri.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah dimensi sikap positif karyawan yang dapat dihubungkan dengan kinerja. komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Ashari, 2018). Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan serta identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang aparat memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. (Ferawati, 2020).

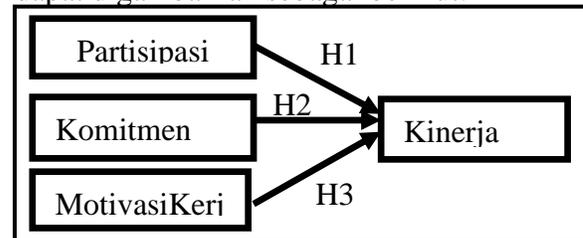
Dari definisi-definisi diatas, disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keberpihakan dan loyalitas aparat terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki kepercayaan, keterikatan, serta perasaan memiliki atas organisasi sehingga individu tersebut akan

lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadinya.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang atau dorongan yang diberikan pihak tertentu untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam mencapai anggaran yang efektif, Motivasi ialah dorongan yang timbul dari diri sendiri manusia untuk berbuat dan berperilaku tertentu. Keberhasilan seorang manajer ditentukan oleh kemampuannya memotivasi orang lain, baik bawahan, sejawat, maupun setiap orang yang diharapkan dapat menerima motivasi yang disampaikan. (Robbins, 2018). Motivasi diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Situmeang, 2017). Sehingga berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat seseorang untuk mau melakukan dan menggunakan segenap kemampuan yang ada pada dirinya guna pencapaian tujuan dari organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor, dapat dilihat motivasi dimulai dari adanya perubahan energi dalam diri pribadi seseorang, ditandai dengan timbulnya perasaan yang mengarah tingkah laku dan adanya reaksi-reaksi untuk mencapai tujuan.

Dari landasan teori diatas maka rerangka dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Olahan Peneliti(2022)



Dari rerangka berpikir dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

H2: komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

METODELOGI PENELITIAN

Dilihat dari metode penelitian maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedang data yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan abservasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah 20 Desa di Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Teknik pengambilan adalah teknik sampel jenuh sedangkan responden adalah Kepala Desa, KAUR dan Kasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan pengujian *pearson correlation*. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor setiap konstruknya signifikan pada level 0,05 maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel). Jumlah sampel (n) = 60 dan besarnya df dapat dihitung $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$. Tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan r_{tabel} adalah 0,2542. Berikut disajikan hasil pengujian validitas dengan responden sebanyak 60 orang:

Tabel 4.2 Uji Validitas

| Variabel | Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------------------------------|------------|----------|---------|------------|
| Partisipasi penyusunan anggaran (X1) | P1 | 0,925 | 0,25 | Valid |
| | P2 | 0,942 | 0,25 | Valid |
| | P3 | 0,932 | 0,25 | Valid |
| | P4 | 0,980 | 0,25 | Valid |
| | P5 | 0,903 | 0,25 | Valid |
| | P6 | 0,911 | 0,25 | Valid |
| Komitmen organisasi (X2) | P1 | 0,890 | 0,25 | Valid |
| | P2 | 0,880 | 0,25 | Valid |
| | P3 | 0,971 | 0,25 | Valid |
| | P4 | 0,926 | 0,25 | Valid |
| | P5 | 0,948 | 0,25 | Valid |
| Motivasi Kerja (X3) | P1 | 0,909 | 0,25 | Valid |
| | P2 | 0,862 | 0,25 | Valid |
| | P3 | 0,890 | 0,25 | Valid |
| | P4 | 0,911 | 0,25 | Valid |
| | P5 | 0,918 | 0,25 | Valid |
| | P6 | 0,889 | 0,25 | Valid |
| | P7 | 0,849 | 0,25 | Valid |
| | P8 | 0,920 | 0,25 | Valid |
| Kinerja Manajerial (Y) | P1 | 0,895 | 0,25 | Valid |
| | P2 | 0,902 | 0,25 | Valid |
| | P3 | 0,919 | 0,25 | Valid |
| | P4 | 0,947 | 0,25 | Valid |
| | P5 | 0,941 | 0,25 | Valid |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.1. di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel dinyatakan valid karena signifikan hitung $< 0,05$ dan r_{hitung} dari setiap variabel lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,2542$). Dengan demikian syarat validitas dari alat ukur dapat terpenuhi dan dapat digunakan untuk pengujian lanjutan.



b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner akan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha*, data dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------------|------------------|------------|
| Partisipasi penyusun anggaran (X1) | 0,969 | Reliabel |
| Komitmen organisasi (X2) | 0,952 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,964 | Reliabel |
| Kinerja Manajerial (Y) | 0,955 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kepastian sebaran data yang diperoleh terhadap data bersangkutan dan diuji menggunakan pengujian *Kolmogorov Smirnov*. Uji ini dilakukan dengan membandingkan probabilitas yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai signifikan hitung lebihbesardari 0,05 maka data distribusi normal. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov Z*

| K-S | Asym.Sig | Sig | Keterangan |
|-------|----------|------|------------|
| 0,180 | 0,200 | 0,05 | Normal |

| | | | |
|-------|-------|------|--------|
| 0,180 | 0,200 | 0,05 | Normal |
|-------|-------|------|--------|

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov test dengan nilai K-S 0,180 dan $asym.sig (2-tailed) pada 0,200 > 0,05$. Hal ini berarti data residualnya berdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Suatu model dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai VIF kurang dari 10 dan Tolerance Value lebih dari 0,1. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|------------------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Partisipasi penyusun anggaran (X1) | 0,799 | 1,251 | Bebas Multikolinieritas |
| Komitmen organisasi (X2) | 0,771 | 1,297 | Bebas Multikolinieritas |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,762 | 1,313 | Bebas Multikolinieritas |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan table 4.8 di atas, menunjukkan bahwa nilai Tolerance Value lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar independen dalam model ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi telah terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastistitas. Hal ini dapat dilihat dalam tabel berikut.



Tabel 4.5
Uji Glejser

| Variabel | Signifikansi | Keterangan |
|------------------------------------|--------------|---------------------------|
| Partisipasi penyusun anggaran (X1) | 0,107 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Komitmen organisasi (X2) | 0,149 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,949 | Bebas Heteroskedastisitas |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel partisipasi penyusun anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Akuntabilitas Dana Desa dilakukan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang ditunjukkan tabel 4.6, maka persamaan garis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,168 + 0,269X_1 + 0,278X_2 + 0,168X_3 + 0,05$$

Tabel 4.6
Regresi Linier Berganda

| Variabel Independen | Koefisien Regresi | t hitung | Sign t |
|------------------------------------|-------------------|----------|--------|
| Partisipasi penyusun anggaran (X1) | 0,269 | 2,371 | 0,021 |
| Komitmen organisasi (X2) | 0,278 | 2,519 | 0,015 |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,168 | 2,156 | 0,035 |
| t Tabel | 2,00324 | | |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap kinerja manajerial secara signifikan atau tidak. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$),

maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji t ini berfungsi untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Hasil uji t terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.6 di atas. Dari tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Partisipasi Penyusun Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel partisipasi penyusun anggaran sebesar 0,269 dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,371 > 2,00324$) dan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusun anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin meningkat partisipasi penyusun anggaran maka kinerja manajerial akan semakin mengalami peningkatan pada Desa se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

Menurut (Sariati 2020) partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh seseorang dalam proses penyusunan anggaran. Adanya partisipasi anggaran, akan meningkatkan tanggungjawab serta kinerja dari atasan level bawah dan menengah. Hasil penelitian ini didukung oleh Situmeang (2017) dan Sariati (2020). Menunjukkan hasil bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafinia, Fitriah & Lestari (2018) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusun anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Partisipasi Penyusun Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin meningkat partisipasi penyusunan anggaran maka kinerja manajerial akan semakin dapat terjamin atau semakin mengalami peningkatan.



Hipotesis 2

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,278 dengan thitung > ttabel (2,519 > 2,00324) dan tingkat signifikan 0,015 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin meningkatnya komitmen organisasi, maka kinerja manajerial semakin baik atau semakin dapat terjaga dan terarah pada Desa se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

Menurut (Nafinia, Fitriah & Lestari 2018; Situmeang komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan kemauan mengerahkan usaha atas nama organisasi guna meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini didukung oleh penelitian Situmeang (2017) dan Yuniar (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Sariati (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dari hasil uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Artinya meningkatnya komitmen organisasi, maka Kinerja Manajerial pada Desa Se Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo semakin baik atau semakin dapat terjaga dan terarah.

Hipotesis 3

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,168 dengan thitung > ttabel (2,156 > 2,00324) dan tingkat signifikan 0,035 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerjaberpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin meningkatnya motivasi kerja, maka kinerja manajerial pada Desa se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo semakin baik. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sariati (2020) dan Nafinia, Fitriah & Lestari (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerjayang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja manajerial. Hasil uji statistic diperoleh nilai F hitung sebesar 12,674 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dan F tabel sebesar 2,77 dengan demikian maka F hitung lebih besar F tabel (12,674 > 2,77). Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan variabel Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja manajerial pada Desa Se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variabel kinerja manajerial. Hasil uji Koefisien Determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7

Koefisien Determinasi R²

| Model Summary | | | | |
|--|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .636a | .404 | .372 | 1.883 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1), Komitmen Organisasi (X2) | | | | |

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2022.

Nilai R² sebesar 0,372 atau 37,2% yang berarti kinerja manajerial dipengaruhi oleh variabel partisipasi penyusun anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja sebesar 37,2%. Sedangkan sisanya 62,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.



PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa: (H1) Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien variabel partisipasi penyusunan anggaran sebesar 0,269 dengan t hitung $>$ t tabel ($2,371 > 2,00324$) dan tingkat signifikan $0,021 < 0,05$ serta mempunyai arti bahwa semakin meningkat partisipasi penyusunan anggaran maka kinerja manajerial akan semakin mengalami peningkatan pada Desa se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. (H2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel komitmen organisasi sebesar 0,278 dengan t hitung $>$ t tabel ($2,519 > 2,00324$) dan tingkat signifikan $0,015 < 0,05$, hal ini mempunyai arti bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi, maka kinerja manajerial semakin baik atau semakin dapat terjaga dan terarah pada Desa se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Selanjutnya (H3) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,168 dengan t hitung $>$ t tabel ($2,156 > 2,00324$) dan tingkat signifikan $0,035 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkatnya motivasi kerja, maka kinerja manajerial pada Desa se-Kecamatan Mauponggo Kabupaten Nagekeo semakin baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini, kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan memperluas variabel lain sebagai variabel intervening atau variabel moderating misalnya lingkungan kerja, metode supervisi dan kepuasan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti dalam bidang anggaran pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ashari, D. N. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Hadji Kalla Toyota Makassar. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- [2] Ferawati, G. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada PT. ASKES (Persero) Cabang Kediri). Skripsi. Universitas Jember.
- [3] Handayani, E. F. D. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada OPD Kota Magelang). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- [4] Nafinia, D., Fitriah, E., & Lestari, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Akuntansi*, 1(1), 589–597
- [5] Nasution, Velayati Chairunnisa. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Bagian Samsat Medan Utara. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- [6] Purnamasari, W. A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus pada Hotel Bintang di Kabupaten Sleman). Skripsi Universitas Islam Indonesia
- [7] Robbins Stephen, (2018). Perilaku Organisasi (Terjemahan H. Chandra Wijaya). *E-Book*. Penerbit Buku Perguruan Tinggi dan Umum. Medan. www.lppindonesia.com.
- [8] Rosnaena. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information Sebagai Variabel



- Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Kab. Soppeng). Skripsi. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin
- [9] Sariati, & Azhar, I. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Kantor Camat Kota Langsa. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (JMAS)*, 1(1), 65–78.
- [10] Silmilian. (2013). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Dengan Motivasi Kerja Dan Internal Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Padang)*. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- [11] Situmeang, M. S. R. (2017). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Bank Sumut Cabang Kisaran*. Universitas Sumatera Utara.
- [12] Syam, D. L. (2020). *Pengaruh Sistem Keuangan Desa Terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Di Kecamatan Pattallasang Kabupaten Gowa*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar
- [13] Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2004 Tentang Jabatan Notaris*.
- [14] (2014). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*.
- [15] Yuniar Putri (2015). *Pengaruh partisipasi anggaran Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial Studi Kasus pada Rumah Sakit Kasih Ibu Surakarta*. Skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.



HALAMAN IN SENGAJA DIKOSONGKAN