

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Teory Agensi (*Agency Theory*)

Menurut Smulowitz et al., (2019) teori agensi menjelaskan kontrak yang terjadi antara satu orang atau lebih (*principal*) dan orang lain untuk melakukan beberapa layanan atas nama *principal*, yang menunjukkan hubungan keagenan. Di pemerintahan, hubungan keagenan ditandai dengan bawahan sebagai agen dan atasan sebagai prinsipal. Pada saat penyusunan anggaran kedua pihak tersebut mengajukan opini dengan menyesuaikan jabatannya masing-masing. Namun tetap dengan tujuan untuk menyejahterakan organisasi demi kepentingan bersama (Murniati et al., 2016).

2.1.2. Teory Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory menjelaskan bagaimana karakteristik dari tujuan yang ditetapkan bersama oleh superior dan subordinat dapat menjadi motivasi individu dalam mencapai tujuan tersebut. Teori ini membuktikan hubungan antara tujuan dengan kinerja. Bentuk nyata dengan diterapkannya *goal-setting* yaitu anggaran. Anggaran dalam suatu organisasi maupun instansi disusun dengan perincian mulai dari tujuan yang hendak dicapai sampai dengan nominal yang diperlukan saat melakukan suatu program (Dianthi & Wirakusuma, 2017).

2.1.3. Partisipasi Anggaran

Partisipasi merupakan suatu keterlibatan individu yang berperan aktif dan ikut serta secara mental dan emosional dalam suatu kelompok organisasi untuk menjalankan tanggungjawab bersama demi mencapai tujuan serta visi dan misi organisasi tersebut. Anggaran disebutkan merupakan suatu alat perencanaan kegiatan publik yang dinyatakan dalam satuan moneter, anggaran pemerintah harus disusun secara cermat, akurat, dan sistematis dengan menggunakan sistem anggaran yang baik. Dalam bentuk yang paling sederhana, anggaran adalah suatu dokumen

yang menggambarkan kondisi keuangan dari suatu organisasi yang meliputi informasi mengenai pendapatan, belanja, dan aktifitas yang kemudian digunakan sebagai acuan evaluasi dan penilaian kinerja. Tujuan pembuatan anggaran yaitu untuk perencanaan secara konseptual yang terdiri atas formulasi kebijakan anggaran dan perencanaan operasional anggaran. Adapun fungsi anggaran pada dasarnya dapat dibagi menjadi 4 (empat), yaitu fungsi perencanaan, pengawasan, koordinasi, dan anggaran sebagai pedoman kerja. Berikut diuraikan fungsi-fungsi anggaran berdasarkan Kementerian Keuangan Republik Indonesia (2018);

A. Anggaran berfungsi sebagai alat perencanaan, yang antara lain digunakan untuk:

- a) Merumuskan tujuan serta sasaran kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan.
- b) Merencanakan berbagai program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi serta merencanakan alternative sumber pembiayaannya.
- c) Mengalokasikan sumber-sumber ekonomi pada berbagai program dan kegiatan yang telah disusun.
- d) Menentukan indikator kinerja dan tingkat pencapaian strategi

B. Anggaran berfungsi sebagai alat pengendalian, yang digunakan antara lain untuk:

- a) Mengendalikan efisiensi pengeluaran.
- b) Membatasi kekuasaan atau kewenangan Pemda.
- c) Mencegah adanya overlapping, understanding, dan salah sasaran (misappropriation) dalam pengalokasian anggaran pada bidang lain yang bukan merupakan prioritas.
- d) Memonitor kondisi keuangan dan pelaksanaan operasional program atau kegiatan pemerintah

C. Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi melalui pemberian fasilitas, dorongan dan koordinasi kegiatan ekonomi masyarakat sehingga mempercepat pertumbuhan ekonomi.

D. Anggaran sebagai alat politik digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas kebutuhan keuangan terhadap prioritas tersebut. Anggaran sebagai dokumen

politik merupakan bentuk komitmen eksekutif dan kesepakatan legislatif atau pengguna dana publik untuk kepentingan tertentu. Anggaran bukan sekedar masalah teknis akan tetapi lebih merupakan alat publik.

- E. Anggaran sebagai alat koordinasi antar unit kerja dalam organisasi pemda yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran. Anggaran yang disusun dengan baik akan mampu mendeteksi terjadinya inskonsistensi suatu unit kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Di samping itu, anggaran publik juga berfungsi sebagai alat komunikasi antarunit kerja.
- F. Anggaran sebagai alat evaluasi kinerja. Anggaran pada dasarnya merupakan wujud komitmen Pemda kepada pemberi wewenang (masyarakat) untuk melaksanakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Kinerja Pemda akan dinilai berdasarkan target anggaran yang dapat direalisasikan.

Partisipasi anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan individu-individu yang secara langsung memiliki pengaruh terhadap penyusunan anggaran yang dimana keberhasilan realisasi tersebut akan disebut prestasi yang kemudian dinilai hasilnya menunjukkan kualitas kinerja manajerial yang baik. Pada organisasi sektor publik, anggaran memegang peranan penting. Melalui anggaran, dapat ditentukan estimasi waktu dan program-program pemerintah yang hendak dicapai serta melalui anggaran kinerja aparat pemerintah dinilai keefektifannya. Menurut Dan & Organisasi (2014) partisipasi anggaran menunjukkan keterlibatan seluruh manajer atau pimpinan dan bawahan untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Adanya keterlibatan tersebut akan mendorong tercapainya kesepakatan antara atasan/kuasa anggaran dengan bawahan/pelaksana anggaran sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Partisipasi anggaran menunjukkan gabungan dari pendekatan *top down* dan *bottom up*. Manajer puncak tidak mengetahui dengan detail mengenai aktivitas yang terjadi di lapangan, sehingga harus mendapatkan informasi anggaran dari bawahannya. Tetapi, manajer puncak memiliki pandangan yang lebih luas mengenai organisasi, sehingga manajer puncak mengetahui hal-hal vital untuk menyusun anggaran. Setiap tingkatan tanggung jawab manajemen harus memberikan informasi terbaik sesuai dengan bidangnya dalam suatu sistem kerjasama partisipasi penyusunan

anggaran (Giri & Dwirandra, 2014). Partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi manajerial dan akhirnya dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial (Hasniasari & Sholihin, 2014), melalui keterlibatan dua belah pihak ini maka akan menghasilkan kerjasama yang efektif dan pertukaran informasi yang efisien.

2.1.4. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sikap dasar yang melekat dalam diri seseorang yang dapat mengendalikan perilaku dirinya. Menurut Wayne Hogue (2013: 66) menjelaskan komitmen adalah “*Commitment is the stuff character is made of; the power to change the face of things*”. Komitmen adalah energi perubahan, bahwa kita (apapun perannya) bertekad menjadi pribadi yang mewah, kompleks akan kebaikan, inspiratif dalam keteladanan, dan menjadi model perubahan bagi masa depan yang lebih baik. Komitmen mengharuskan setiap individu yang memagangnya harus fokus pada nilai-nilai yang dimiliki dan harus melakukannya.

Organisasi adalah suatu tempat dimana berkumpulnya individu-individu yang saling bekerjasama dan bertanggungjawab untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasinya. Menurut James L. Bess and Jay R. Dee (2012, Chapter 6) “*organizational as merely transmitting knowledge up and down the organization, the idea of a community of practice suggests that learning is enacted in a particular context*”. Dalam organisasi terjadi penerusan pengetahuan dari kepemimpinan organisasi pada level atas ke level bawah, dalam hal ini pun menunjukkan suatu proses pembelajaran didalamnya pada konteks tertentu. Melalui organisasi, individu yang terlibat didalamnya dapat mengembangkan kemampuan dirinya melalui kegiatan bersosialisasi dengan individu lainnya dan juga berusaha melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan bersama, sehingga dari hal-hal tersebut tercipta komitmen bersama dalam organisasi. Komitmen yang dimaksudkan adalah suatu sikap dan perilaku yang sesuai dengan ketetapan organisasi (Badu, Q & Djafri, 2017).

Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada

suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, dalam (Manajemen & Manusia, 2015). Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Demikian juga hal nya apa yang diungkapkan oleh (Manajemen & Manusia, 2015) bahwa para karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan tetap tinggal bersama organisasi. Komitmen yang dimiliki oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki sikap keberpihakkan, rasa cinta, dan kewajiban yang tinggi terhadap instansi sehingga hal ini akan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan dewasa secara psikologis dan bertanggung jawab.

2.1.5. Kinerja Manajerial

Menurut Bernardin (2013:19) yang dikutip oleh Athar (2020) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang sangat berkaitan dengan tujuan strategis dari suatu organisasi, kepuasan, pemberian kontribusi ekonomi. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Pengukuran kinerja berguna untuk menilai hasil implementasi perjanjian kinerja sesuai rencana kinerja pada tahun berjalan. Data kinerja dikelola secara akuntabilitas dimana transparansi merupakan kunci utamanya. Oleh karena hal tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian kerja

seseorang berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya. Secara umum, model kinerja pegawai didasarkan pada beberapa aspek, yaitu internal (seperti motivasi, kemampuan, sikap) dan eksternal (seperti lingkungan organisasi meliputi teknologi, kepemimpinan, budaya, dan lainnya). Dari sisi internal, kepuasan kerja dan komitmen merupakan dua komponen sikap yang paling umum (Robbins dan Judge, 2016), dan faktor kepemimpinan merupakan faktor eksternal diluar diri individu pekerja. Kinerja menunjukkan hasil pencapaian individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tujuannya dan hal tersebut menjadi dorongan untuk peningkatan keefektifan organisasi.

Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggung jawaban, pembinaan, dan pengawasan (Dasrita et al., 2015). Menurut Mahmudi (2013:9) yang dikutip oleh Dasrita et al., (2015), kinerja manajerial adalah sejauh mana anggota organisasi publik melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien sebagai bentuk pertanggungjawaban (*performance accountability*). Akuntabilitas manajerial berkaitan dengan proses organisasi dimana seluruh kegiatan organisasi harus dapat dipertanggungjawabkan dengan kata lain tidak terjadi inefisiensi dan ketidakefektifan. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi seorang manajer dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada ketercapaian pelayanan publik. Kepentingan kinerja manajerial dibutuhkan untuk menilai seberapa jauh lembaga/organisasi dapat menerapkan visi, misinya agar pelayanan publik dapat terwujud.

2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Menurut Anggadini & Qurni (2020) dengan judul penelitian “Partisipasi Anggaran Berdampak Pada Kinerja Manajerial” menjelaskan bahwa masalah dengan tingkat partisipasi yang rendah dan kurangnya komitmen dari karyawan dalam penganggaran telah berdampak pada kinerja manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengukuran kualitas alat ukur penelitian untuk uji validitas

menunjukkan bahwa nilai koefisien validitas variabel partisipasi anggaran dan kinerja manajerial $\geq 0,3$ yang berarti data itu valid. Hasil analisis deskriptif untuk tanggapan responden mengenai partisipasi anggaran menunjukkan kriteria baik (74,83%). Sedangkan hasil analisis deskriptif untuk tanggapan responden mengenai kinerja manajerial menunjukkan kriteria baik (70,7%). Besarnya kontribusi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial sebesar 69,9% dengan nilai korelasi 0,836 yang berarti Partisipasi Anggaran memberikan pengaruh sangat kuat terhadap Kinerja Manajerial. Adapun sisanya sebesar 30,1% yang berarti adanya pengaruh lain seperti komitmen organisai, usia, keinginan sosial dan kecukupan anggaran. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai statistik 14,198 lebih besar dari t_{tabel} 2,002 yang berarti bahwa model yang dibentuk oleh hipotesis signifikan. Berarti Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial.

Menurut Primastiwi (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kinerja Sektor Publik dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi” menegaskan bahwa partisipasi anggaran dan sistem akuntansi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sektor publik, dan budaya organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh partisipasi anggaran dan sistem akuntansi keuangan terhadap kinerja sektor publik. Melalui metode penelitian pengujian data uji regresi berganda dan uji nilai selisih mutlak menunjukkan hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini adalah partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik. Hasil uji hipotesis 1 menyimpulkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja sektor publik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai *unstandardized coefficients* B sebesar 0,247 sehingga H_1 terdukung. Hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini adalah sistem akuntansi keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja sektor publik. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai signifikansinya $0,040 > 0,05$ dan memiliki *unstandardized coefficients* B sebesar 0,115 sehingga H_2 diterima. Hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja sektor publik. Hasil uji hipotesis

variabel moderasi menyatakan bahwa nilai signifikansinya 0,735 dan jauh di atas 0,05, sehingga hasilnya tidak signifikan. Jadi budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja sektor publik. Hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh positif sistem akuntansi keuangan terhadap kinerja sektor publik. Hasil uji hipotesis variabel moderasi menyatakan bahwa nilai signifikansinya 0,509 jauh di atas 0,05, sehingga hasilnya tidak signifikan. Jadi, budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara sistem akuntansi keuangan terhadap kinerja sektor publik.

Menurut Athar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong sangat tinggi. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui bahwa $t_{hitung} = 3.804 > t_{tabel} = 2.022$ artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) mengatakan “Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur”, dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), ditolak. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS, sehingga diketahui $t_{hitung} = 5.810 > t_{tabel} = 2.018$. Ini artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Komitmen Organisasi Berpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur” dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS diketahui $t_{hitung} = 3.099 > t_{tabel} = 2.018$. Artinya bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang mengatakan “Kepuasan Kerja Berpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur” dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil (H_0), dinyatakan ditolak.

Menurut Dewi et al. (2021), dengan judul penelitian “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah” menjelaskan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangli. Adapun besar pengaruh variabel partisipasi anggaran, akuntabilitas publik dan gaya kepemimpinan adalah 94.3% sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Jenis data merupakan data kuantitatif dengan sumber data primer berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi menggunakan SPSS.

Menurut Puji Handayati & Brilian Prastiti Andri Safitri (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating” menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dan *moderated regression analysis* menunjukkan hasil bahwa (1) partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah, (2) komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh partisipasi anggaran pada kinerja manajerial pemerintah (3) tujuan anggaran kejelasan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah, (4) komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) efek kejelasan tujuan anggaran pada kinerja manajerial pemerintah.

Menurut Annisa et al. (2020), dengan judul penelitian “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Profesionalisme Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial” diperoleh bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran, profesionalisme sumber daya manusia dan komitmen organisasi memiliki arah positif sedangkan kejelasan sasaran anggaran memiliki arah yang negatif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran, profesionalisme sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja manajerial yang akan dihasilkan. Hasil ini diperoleh dengan pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Menurut Umami (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial” menunjukkan bahwa secara simultan partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Secara parsial, partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan dan motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian terhadap variabel partisipasi penyusunan anggaran menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel partisipasi penyusunan anggaran (x_1) 2,640 dengan angka signifikansi $0,012 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (x_2) 2,447 dengan angka signifikansi $0,019 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (x_2) 2,447 dengan angka signifikansi $0,019 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Tabel 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti, Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Analisis/Model	Kesimpulan Hasil
Sri Dewi Anggadini & Gistnie Zainul Qurni, 2020	Partisipasi Anggaran Berdampak Pada Kinerja Manajerial	Untuk menguji seberapa besar partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.	Partisipasi Anggaran (X), Kinerja Manajerial (Y)	Terdiri dari 60 responden yang terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubag, Kabid dan Kasi dari 17 OPD Kabupaten Ciamis.	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikasi, dan pengujian hipotesis dengan tes t.	Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Semakin baik tingkat partisipasi anggaran maka semakin baik pula tingkat kinerja manajerial.
Anita Primastiwi, Dewi	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan	Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran dan sistem	Partisipasi Anggaran (X ₁),	Sampel penelitian ini adalah para pejabat struktural kepala	Metode pengujian data yang digunakan adalah uji regresi	Partisipasi anggaran berpengaruh

Kusuma Wardani, Hesti Mei Kitna, 2020	Sistem Akuntansi Keuangan Terhadap Kinerja Sektor Publik dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	akuntansi keuangan terhadap kinerja sektor publik dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi.	Sistem Akuntansi Keuangan (X ₂), Kinerja Sektor Publik (Y), Budaya Organisasi	badan/dinas/kantor, sekretaris daerah, kepala bagian/bidang/ sub dinas dan kepala sub bagian SKPD Kabupaten Gunung kidul.	berganda dan uji nilai selisih mutlak.	positif signifikan terhadap kinerja sektor publik, Sistem akuntansi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sektor publik, Budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja sektor publik dan budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh positif
---------------------------------------	---	---	---	---	--	---

						<p>sistem akuntansi keuangan terhadap kinerja sektor publik. Hal ini menunjukkan bahwa ada tidaknya budaya tidak akan mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dan sistem akuntansi keuangan</p>
<p>Handry Sudiarta Athar, 2020</p>	<p>Dampak Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas</p>	<p>Guna mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Gaya Kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Sampel terdiri dari 40 orang yang bekerja pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.</p>	<p>Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Analisis data Menggunakan analisis regresi linier</p>	<p>Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial</p>

	Sosial Kabupaten Lombok Timur				berganda (uji asumsi linieritas dan uji asumsi normalitas).	Kabupaten Lombok Timur, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
Luh Putu W Dewi, I.D.A.M. Manik Sastri, I Ketut Puja W S, 2021	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Pada	Untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, untuk menguji pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial dan untuk	Partisipasi Anggaran (X_1), Akuntabilitas Publik (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_3), Kinerja Manajerial (Y)	Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh kepala dinas dan sekretaris bagian Organisasi Daerah Kabupaten Bangli yang berjumlah 65 orang.	Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Uji Instrumen Penelitian Uji Asumsi Klasik Analisis Regresi Linier Berganda Uji Parsial	Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, akuntabilitas publik

	Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangli	menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bangli			(Uji t) Uji Simultan (Uji F)	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, partisipasi anggaran akuntabilitas publik dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.
--	--	--	--	--	------------------------------	---

Puji Handayati, Brilian Prastiti Andri Safitri, 2020	Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Kota Batu	Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran dan kejelasan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan variabel moderasi komitmen organisasi.	Partisipasi Anggaran (X_1), Kejelasan Sasaran Anggaran (X_2), Kinerja Manajerial (Y)	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 145 responden.	Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi yang dimoderasi (Multiple Regression Analysis /MRA).	Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Daerah Kota Batu. Komitmen organisasi mampu memoderasi (pure moderator)/memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial Pemerintah
--	---	---	--	---	--	--

						<p>Daerah Kota Batu.</p> <p>Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Pemerintah Daerah Kota Batu.</p> <p>Komitmen organisasi memoderasi (pure moderator)/ memperkuat hubungan antara kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Pemerintah</p>
--	--	--	--	--	--	--

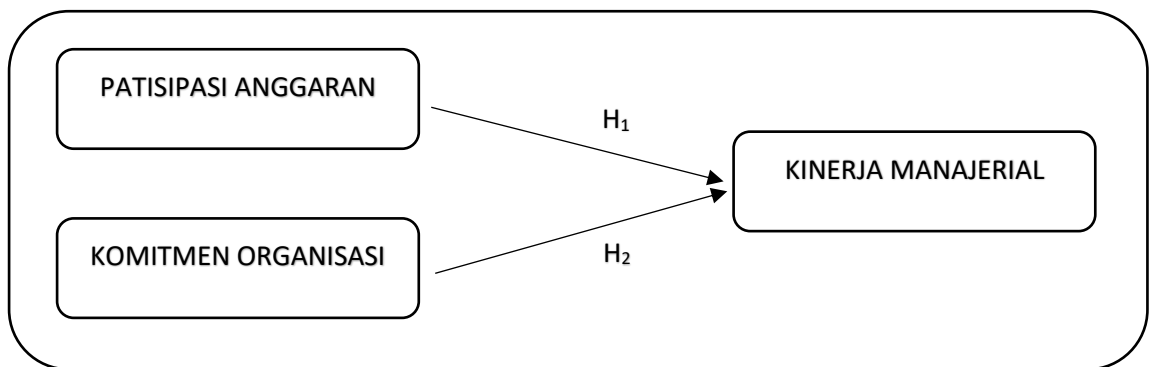
						Daerah Kota Batu
Ferin Annisa, Eka Sariningsih, Muhammad Luthfi, 2020	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Skpd Kabupaten Pesawaran)	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, profesionalisme sumber daya manusia, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial.	Partisipasi Penyusunan Anggaran (X ₁), Kejelasan Sasaran Anggaran(X ₂), Profesionalisme Sumber Daya Manusia (X ₃), Komitmen Organisasi (X ₄), Kinerja Manajerial (Y)	Sampel yang memenuhi syarat dalam penelitian ini yaitu 96 tenaga kerja dari 22 dinas pada kepala bidang, kepala subbagian keuangan, kepala subbagian program, evaluasi dan pelaporan keuangan pada pemerintah daerah kabupaten Pesawaran.	Metode Analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least Square (PLS) model</i> . (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas).	Berdasarkan hasil penelitian partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, profesionalisme sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

						manajerial, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
Roza Umami, 2020	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial	Untuk menguji pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja manajerial pada Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Jambi.	Partisipasi Penyusunan Anggaran (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), Motivasi (X_3), Kinerja Manajerial (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Wilayah Kementrian Agama sejumlah 141 karyawan.	Metode analisis statistik deskriptif (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas).	Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Kantor Wilayah Kementrian

						Agama Provinsi Jambi
--	--	--	--	--	--	-------------------------

2.3. Model Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan suatu model yang menjelaskan hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah. Hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) yang akan dihubungkan secara teoritis melalui kerangka konseptual. Hubungan variabel-variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

→ = Berpengaruh secara parsial

2.4. Pengembangan Hipotesis

Untuk mendapatkan bukti empiris apakah partisipasi anggaran dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial, maka diperlukan beberapa hipotesis yang dapat digunakan dalam penelitian. Berikut merupakan hipotesis yang akan digunakan:

Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran dijelaskan sebagai suatu proses penyusunan anggaran dengan cara melibatkan pejabat SKPD baik itu dari level kepala, kasubbid, kasubbag hingga staff untuk menentukan seberapa banyak jumlah anggaran yang dibutuhkan oleh setiap SKPD dalam menjalankan segala programnya selama satu tahun. Proses yang melibatkan banyak pihak ini akan berdampak bagus untuk pencapaian tujuan organisasi. Dapat dikatakan bahwa proses yang melibatkan berbagai pihak ini akan

meningkatkan prestasi kerja organisasi apabila perencanaan anggaran direalisasikan dengan baik. Keberhasilan realisasi anggaran berdampak pada penilaian kinerja yang bagus. Dimana prestasi kerja ini dikenal dengan kinerja manajerial. Menurut Anggadini & Qurni (2020), partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Korelasi partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial menunjukkan kriteria sangat kuat dan berpengaruh besar terhadap kinerja manajerial. Semakin baik tingkat partisipasi anggaran maka semakin baik pula tingkat kinerja manajerial. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Primastiwi (2020) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sektor publik. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keterlibatan yang mendorong tercapainya kesepakatan antara atasan/kuasa anggaran dengan bawahan/pelaksana anggaran sehingga akan meningkatkan kinerjanya (Empiris et al., 2013). Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan diatas maka dapat dihasilkan hipotesis:

H₁: Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu atau seseorang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan untuk menunjang keberhasilan organisasi tempatnya bekerja sesuai dengan tujuan organisasi tersebut dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Dorongan psikologis yang baik yang terdapat pada individu dalam organisasi dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, jika dilihat bahwa individu tersebut turut berpartisipasi didalam proses penyusunan anggaran maka akan berdampak pada peningkatan kinerja manajerial. Lain halnya yang dikatakan oleh Robbins and Judges dalam Subagja (2017:30) yang dikutip oleh Puji Handayati & Brilian Prastiti Andri Safitri, (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi

dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Lebih lanjut Puji Handayati & Brilian Prastiti Andri Safitri, (2020) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu tanggungjawab setiap individu atas keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Perilaku individu dipengaruhi oleh pemahaman individu mengenai tujuan dari organisasi tersebut. Pegawai pemerintahan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung ingin ikut dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menjadi dorongan dari dalam diri individu dalam melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Athar, (2020) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maksudnya adalah jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Pada penelitian Puji Handayati & Brilian Prastiti Andri Safitri, (2020) menemukan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi (*pure moderator*)/memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian-penelitian tersebut memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dihipotesiskan:

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah