

PENGARUH PARTISIPASI, MOTIVASI DAN PELIMPAHAN WEWENANG DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Kasus Bank Perkreditan Rakyat Se-Pulau Lombok)

Asrin

Pascasarjana Magister Akuntansi Universitas Mataram

Email : parlan.lintang@gmail.com

Abstract

This study aimed to examine the effect of participation, motivation, and Delegation of authority in budgeting on managerial performance. The population in this study was the BPR managers in the Lombok Island with a sample of 51 people as respondent. The analysis tool used is multiple linear regression with program SPSS (Statistical Product and Service Solution) with the participation variable (X_1), motivation (X_2), and the delegation of authority (X_3) as the independent variable, while the managerial performance (Y) is the dependent variable. Hypothesis testing is done with a simultaneous test (F test) and partial test (t test) and then testing instruments uses validity and reliability, and testing the data include classic assumption test, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test. The results show that the participation of the delegation of authority and influence on managerial performance, while motivation has no effect on managerial performance at BPR throughout the island of Lombok. Thereby to rising of performance at PT. BPR throughout the Island of Lombok must to attention participation and delegation of authority in budgeting of managerial level.

Keywords: *Participation budgeting, motivation budgeting, delegation of Authority in budgeting and performance managerial.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen pada dasarnya merupakan proses pemamfaatan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen (*managerial functional*), yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Nilasari dan Wilujeng, 2006). Dalam penilaian kinerja, manajemen puncak memerlukan suatu alat yang disebut Sistem Evaluasi Kinerja Manajemen (*Managerial Performance Evaluation System*). Sistem penilaian kinerja manajer yang tepat, tergantung kepada tujuan penilaian itu sendiri (Sondang dan Siagian, 2005; 28-31).

Kinerja perusahaan diukur dan dievaluasi untuk mengetahui apakah suatu strategi perusahaan telah dijalankan dengan baik atau tidak. Selain itu pengukuran kinerja juga memperlihatkan kontribusi para manajer terhadap perusahaan serta menjadi sumber informasi dalam mengevaluasi tindakan manajer (Sondang dan Siagian, 2005; 28-31). Ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam penyusunan anggaran menurut Anthony dan Govindarajan, (2005) yaitu *Top-Down* (pendekatan dari atas ke bawah), *Bottom-Up* (pendekatan dari bawah ke atas), dan pendekatan lain yang merupakan gabungan dari kedua pendekatan tersebut (pendekatan partisipatif). Inti dari partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah diperlukan kerjasama antara seluruh tingkatan dalam organisasi. Motivasi merupakan derajat sampai sejauh mana individu ingin dan berusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individual (Robbins, 2003).

Beragam masalah perusahaan menyebabkan banyaknya kegiatan yang harus dilakukan dengan proses perencanaan dan pengendalian yang cermat. Hansen dan Mowen (2005), mengemukakan anggaran adalah salah satu komponen penting yang merupakan instrumen untuk menerjemahkan keseluruhan strategi perusahaan kedalam

rencana dan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang, serta menjelaskan bahwa proses penyusunan anggaran memotivasi manajer untuk mengembangkan arah bagi organisasi, meramalkan kesulitan, dan mengembangkan kebijakan masa depan. Manajer bekerja dengan cara mengefektifkan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Mulyadi (2002), dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan usaha, pimpinan perusahaan tidak lagi hanya mengandalkan pada kemampuan diri sendiri namun memerlukan partisipasi para manajer untuk menyusun rencana dan mengawasi kegiatan secara formal.

Mardiasmo, (2005) menyatakan bahwa: tahap penganggaran menjadi sangat penting karena anggaran yang tidak efektif dan tidak berorientasi pada kinerja akan dapat menggagalkan perencanaan yang telah disusun. Anggaran merupakan manajerial *plan of action* untuk memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Bastian (2010), menyatakan bahwa anggaran dapat diinterpretasikan sebagai paket pernyataan perkiraan penerimaan dan pengeluaran yang diharapkan akan terjadi dalam satu atau beberapa periode mendatang. Umumnya perusahaan baik bersekala besar maupun kecil selalu yang namanya anggaran digunakan sebagai salah satu langkah awal dalam melaksanakan aktivitas bisnis. Anggaran tidak saja sebagai alat perencanaan keuangan dan pengendalian, tetapi juga sebagai alat koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja dan motivasi (Hansen dan Mowen, 2005). Desentralisasi adalah: suatu organisasi administratif tersentralisasi sejauh keputusan dibuat pada tingkatan yang relatif tinggi dalam organisasi tersebut; terdesentralisasi sejauh keputusan itu didelegasikan oleh manajemen puncak kepada tingkat wewenang eksekutif yang lebih rendah, (Ikhsan dan Ishak, 2005).

Tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi dapat diantisipasi selain dengan sistem anggaran yang fleksibel, juga dengan pembagian kekuasaan dalam struktur organisasi. Oleh karena itu, interaksi antara kinerja manajer dalam partisipasi penyusunan anggaran diperlukan pelimpahan wewenang yang bersifat desentralisasi (Riyadi, 2000). Marani dan Supomo (2003) mengemukakan desentralisasi tidak dapat mempengaruhi hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Tanggung jawab dalam pendelegasian dari top manajemen ke level manajemen yang lebih rendah akan membawa konsekwensi semakin besar tanggung jawab manajer yang lebih rendah terhadap pelaksanaan keputusan yang dibuat.

Aryani dan Rahmawati (2010) dengan hasil penelitiannya ada hubungan yang positif antara partisipasi pengembangan ukuran kinerja keuangan dan non keuangan terhadap kinerja manajerial. Hafsari (2010); Sutrisno (2010); serta Ika Dan Kawankawan (2011); Winarni (2013); Marthin (2013), menemukan bahwa partisipasi, motivasi, pelimpahan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian Sutrisna (2011), partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial tidak terbukti berpengaruh positif signifikan. Merry dkk (2013) berdasarkan hasil penelitian pengaruh informasi akuntansi manajemen dan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Pada dasarnya penelitian ini ingin menguji kembali penelitian yang dilakukan Soetrisno (2010) dengan obyek penelitiannya di sektor Publik, sedangkan penelitian ini mengambil lokasi (obyek) di sektor perbankan yaitu seluruh PT. BPR yang ada di Pulau Lombok. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Partisipasi, Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial"

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperjelas objek yang diteliti, penelitian ini membatasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut: Apakah partisipasi,

motivasi, dan pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: Menganalisis pengaruh partisipasi, motivasi dan pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Harapan (*expectancy Theory*)

Expectancy Theory dipopulerkan dalam akuntansi oleh Ronen dan Livingstone (1975). Inti dari teori ini adalah bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Keutamaan teori ini adalah usaha menghubungkan jarak yang besar antara kedua hal tersebut sehingga dapat diterapkan dalam berbagai kondisi yang berbeda. Wibowo (2007) menjelaskan kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Motivasi akan tinggi sampai tingkat dimana penghargaan yang diterima seorang individu atas kinerja yang tinggi memenuhi kebutuhan-kebutuhan dominan yang konsisten dengan tujuan-tujuan individual (Robbins, 2003). Disamping itu juga bahwa untuk mencapai tujuan diperlukan adanya motif, motivasi akan tinggi sampai dimana penghargaan (imbalan) yang diterima atas kinerja memenuhi kebutuhan yang hendak dicapai karyawan.

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting*)

Orang-orang dalam organisasi juga bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dan tujuan tersebut. (Robbins, 2003). Dengan demikian, fase penetapan tujuan merupakan terjemahan dari perencanaan yang didalamnya terdapat target-target yang harus dicapai oleh perusahaan. Menurut Wibowo (2007), tujuan adalah suatu yang diharapkan untuk dicapai oleh organisasi, fungsi, departemen, dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Ikhsan dan Ishak (2005) mengemukakan bahwa maksud-maksud untuk bekerja kearah tujuan merupakan sumber utama motivasi kerja. Anggaran adalah alat manajerial yang memastikan pencapaian target organisasional dan memberikan pedoman yang rinci untuk operasi harian (Ikhsan dan Ishak, 2005; 160). Sedangkan definisi dari anggaran yang dikemukakan oleh Horngren, et al (2005; 214) adalah sebagai berikut: "Anggaran adalah pernyataan kuantitatif suatu rencana kegiatan yang dibuat manajemen untuk suatu periode tertentu dan alat yang membantu mengkoordinasikan hal-hal yang perlu dilakukan guna mengimplementasikan rencana tersebut". Partisipasi penyusunan anggaran dapat dijadikan suatu mekanisme pertukaran informasi yang memungkinkan manajer memperoleh pengertian yang jelas tentang pekerjaan yang harus mereka lakukan (Ryninta dan Zulfika, 2005).

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Kinerja manajerial menurut Mulyadi, (2002) adalah proses kombinasi yang terus menerus dilakukan dalam kerangka kerja sama antar karyawan dan aturan langsung yang melibatkan penerapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan. Oleh karena itu seorang manajer yang dipilih seharusnya memiliki pendidikan, keahlian, dan pengalaman yang cukup, tidak dipandang karena kepangkatan, golongan, masa kerja saja. Partisipasi dalam penyusunan anggaran memberikan suatu rasa tanggung jawab kepada manajer tingkat bawah dan dorongan timbulnya kreatifitas, karena pada manajer tingkat bawah yang merencanakan atau menciptakan anggaran, maka besar kemungkinan tujuan anggaran merupakan tujuan pribadi tersebut, menyebabkan semakin tingginya tingkat keselarasan tujuan dalam hal ini tingginya kepuasan kerja. Berdasarkan gambaran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1:Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Penelitian ini menggunakan teori harapan (*expectancy Theory*), yang telah digunakan sebelumnya yakni untuk mengukur motivasi seseorang dalam bekerja. Beberapa teori yang termasuk teori harapan antara lain: Teori hirarki kebutuhan Maslow, Teori Faktor Herzberg, dan Teori Aldefer yang membedakan tiga tingkat kebutuhan manusia yaitu: (1) Kebutuhan eksistensi antara lain, kondisi kerja, jaminan sosial, dan tunjangan hari tua. (2) Kebutuhan antara pribadi di tempat kerja. (3) Kebutuhan pertumbuhan antara lain pengembangan potensi diri. Penelitian yang dilakukan Sutrisno (2010) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H2:Motivasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Pelimpahan wewenang merupakan suatu pemberian yang menjadi hak atas tugas dan tanggung jawab untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan sesuatu. Sebagaimana dikatakan Marani dan Supomo (2003) pelimpahan wewenang adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih tinggi kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otorisasi secara eksplisit dari manajer pemberi wewenang pada waktu wewenang tersebut dilaksanakan. Dengan demikian seorang manajer yang memberikan pelimpahan wewenang kepada bawahan dalam proses penyusunan anggaran akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H3:Pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah top manajemen yang ada di kantor pusat dan kantor cabang pada PT. BPR se Pulau Lombok, dengan demikian jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 51 top manajemen PT. BPR se Pulau Lombok. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012: 85). Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 51 top manajemen yang berada pada Kantor pusat dan kantor cabang. Top Manajemen yang dimaksud dalam hal ini adalah Direksi/Pimpinan BPR yang ada di Pulau Lombok.

Definisi Operasional Variabel

Partisipasi penyusunan anggaran adalah proses penyusunan anggaran secara bersama-sama baik oleh manajer tingkat bawah, manajer tingkat menengah, dan manajer tingkat atas dan mempunyai pengaruh dalam proses penyusunan anggaran tersebut. Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran diukur dengan menggunakan lima item pernyataan yang menggambarkan keikutsertaan dalam penyusunan anggaran. Instrumen yang digunakan untuk mengukur partisipasi ini diadopsi dari Mas'ud (2004; 282). Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi ini diadopsi dari motivasi Hirarkhi Kebutuhan Maslow yaitu: kebutuhan keamanan, social, harga diri, otonomi, dan kebutuhan aktualisasi diri, (Mas'ud 2004; 264-265).

Pelimpahan wewenang dalam penelitian ini adalah pemberian wewenang oleh manajer yang lebih tinggi kepada manajer yang lebih rendah untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan otoritas secara eksplisit dari manajer pemberi wewenang pada waktu wewenang tersebut dilaksanakan Marani & Supomo (2003). Pelimpahan wewenang diukur dengan menggunakan enam item pernyataan yang diadopsi dari kuesioner Mas'ud (2004; 141-142).

Kinerja manajerial merupakan ukuran keberhasilan manajer pada perusahaan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) se- Pulau Lombok dalam mencapai tujuannya. Kinerja manajerial adalah kinerja individu, anggota dalam suatu organisasi yang kegiatannya antara lain; perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi dan lain-lain Mahony dalam Mas'ud (2004; 215-216). Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial ini adalah kuesioner “*self-rating*” yang diadopsi dan dikembangkan oleh Mas'ud (2004).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, peneliti mengantarkan langsung kuisisioner ke respoden dan diberikan kesempatan kepada responden untuk menjawab selama satu minggu. Setelah satu minggu peneliti menunggu dikembalikannya kusisioner ke peneliti, secara lengkap gambaran respoden bisa dilihat pada Table 1 di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah kuisisioner yang disebar, dikembalikan dan yang dapat diolah.

No	Uraian	Jumlah
1	Kuisisioner yang disebar ke respoden	51
2	Kuisisioner yang tidak dikembalikan oleh respoden	12
3	Kuisisioner yang dikembalikan oleh respoden	39
4	Kuisisioner yang dijawab tidak sempurna oleh respoden	3
5	Kuisisioner yang dapat diolah	36

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis butir (item) yakni dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total per konstruk (*construct*) dan skor total seluruh item. Output SPSS menyebutkan bahwa analisis item/butir tersebut dinyatakan sebagai *Corrected Item-Total Correlation* dan batas kritis untuk menunjukkan item yang valid pada umumnya adalah 0,230. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* diatas 0,239 menunjukkan item yang valid/sahih (Ghozali, 2005;106).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *internal consistency*, yaitu metode untuk melihat sejauh mana konsistensi tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam suatu instrumen penelitian.

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas Menggunakan Uji Cronbach's Alpha

No	Uraian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Partisipasi Penyusunan anggaran	0,756	<i>Reliable</i>
2	Motivasi	0,824	<i>Reliable</i>
3	Pelimpahan Wewenang	0,880	<i>Reliable</i>
4	Kinerja Manajerial	0,799	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah

Kreteria yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.60 dianggap *Reliable* ini sesuai yang digunakan Gozali (2005). Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 40 butir pertanyaan yang dikumpulkan dari 36 respoden dengan rincian variabel partisipasi penyusunan anggaran, variabel motivasi, Variabel pelimpahan wewenang dan Variabel kinerja karyawan masing-masing nilai lebih besar dari 0.60 maka kuisisioner yang digunakan *reliable*.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Hasil pengujian		
	B	T	Sig
(Constant)	7,547	1,586	0,123
Partisipasi	0,397	2,226	0,033
Motivasi	0,098	1,565	0,127
Pelimpahan Wewenang	0,175	3,205	0,003
R	0.752		
Adjusted R Square	0,566		

Sumber: Data Primer Diolah

Adapun persamaan regresi berganda yang dihasilkan sebagai berikut :

$$Y = 7,547 + 0,397 X_1 + 0,098 X_2 + 0,175 X_3$$

Uji Asumsi Klasik

Data dikatakan terdistribusi secara normal secara statistik dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, bila tingkat signifikansi pada tabel Kolmogorov-Smirnov di atas 0.05. Hasil uji Normalitas data dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov sebesar 1.212 dengan tingkat signifikansi 0.106. Nilai Tolerance dan VIF masing-masing untuk partisipasi dalam penyusunan anggaran 0,725 dan VIF 1,380, untuk motivasi penyusunan anggaran 0,872 dan 1,146 dan pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran 0,688 dan 1,453. Berdasarkan hasil uji Glejser menunjukkan hasil signifikansi diatas 0,05 dengan demikian residual data memenuhi homoskedastisitas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Statistik F

Karena nilai sig F $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji F dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika F hitung $> F$ tabel (n-k-1), dalam hal ini $13.916 > 2,84$ maka H_a diterima. Artinya Partisipasi dalam penyusunan anggaran, Motivasi dalam penyusunan anggaran dan Pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajerial.

Uji Statistik t

Hipotesis 1,

- Nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_1 sebesar 0.397 dan tingkat signifikansi $0.033 < 0,05$, oleh karena itu H_0 dalam penelitian ini ditolak atau H_1 didukung.
- Dengan melihat nilai t tabel yang berada pada 2,036 dibandingkan dengan t hitung 2.226 ini juga menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel dengan demikian H_1 didukung.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran, Motivasi dalam penyusunan anggaran dan Pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Manajemen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hafsari (2010); Sutrisno (2010); serta Ika Dan Kawan-kawan (2011); Winarni (2013). Hasil penelitian yang diperoleh menyimpulkan bahwa partisipasi, motivasi, pelimpahan wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Ini menunjukkan bahwa penyusunan anggaran dalam sebuah organisasi dalam hal ini di BPR melibatkan kayawannya. Pelimpahan wewenang dalam pelaksanaan program-program kerja organisasi ini akan mendorong karyawan termotivasi untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hapsari (2010) dengan obyek penelitiannya pada PT Adhi Karya (persero) Tbk, hasil penelitiannya adalah bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sutrisno (2010) melakukan penelitian dengan pendekatan studi empiris pada

dinas Daerah dan Lembaga Tehnis Daerah di Kabupaten Rembang. Dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan partisipasi anggaran dan pelimpahan wewenang berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Ika dan kawan-kawan (2011), studi kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji Hipotesis 2,

- Nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_2 sebesar 0.098 dengan tingkat signifikansinya $0.127 > 0,05$, oleh karena itu, H_0 dalam penelitian ini didukung sebaliknya H_a tidak didukung.
- Dengan melihat nilai t tabel yang berada pada 2,036 dibandingkan dengan t hitung 0,060 ini juga menunjukkan bahwa t hitung $< t$ tabel dengan demikian H_2 tidak didukung.

Sutrisno (2010) dengan obyek penelitiannya di Pemerintah Kabupaten Rembang tentang partisipasi, motivasi, dan pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi, motivasi, dan pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan sutrisno (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dalam penyusunan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Ini menunjukkan bahwa motivasi para Direktur dalam penyusunan anggaran tidak begitu tinggi sehingga tidak berdampak terhadap kinerja manajerial dalam penelitian ini, dikarenakan posisi jabatan Direktur merupakan posisi puncak karir di BPR dan para Direktur yang menjadi sampel penelitian ini adalah telah menjabat lebih dari lima tahun yaitu Sembilan belas orang sedangkan tujuh belas orang dibawah lima tahun. Disamping itu kondisi kerja di dalam perusahaan tidak mendukung yang diakibatkan oleh ketidakjelasan jaminan sosial, tunjangan hari tua, juga faktor kesenjangan yang terjadi antara atasan dengan bawahan.

Uji Hipotesis 3

- Nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_3 sebesar 0.175 dengan tingkat signifikansinya $0.003 < 0,05$, oleh karena itu, H_0 dalam penelitian ini tidak didukung sebaliknya H_a didukung.
- Dengan melihat nilai t Tabel yang berada pada 2,036 dibandingkan dengan t hitung 3.205 ini juga menunjukkan bahwa t hitung $> t$ Tabel dengan demikian H_3 didukung.

Winarni (2013) melakukan penelitian pada Dinas dilingkungan Kabupaten Muaro Jambi dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh pelimpahan wewenang, motivasi, budaya organisasi dan partisipasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Marthin dan kawan-kawan (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial, sedangkan variabel partisipasi dan pelimpahan wewenang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dalam penyusunan anggaran perusahaan melibatkan bawahan akan menyebabkan semua potensi yang dimiliki oleh bawahan dalam penyusunan anggaran tersebut akan menjadi sangat baik. Pelimpahan wewenang oleh manajemen tingkat atas tentu saja akan memberikan kesempatan untuk melaksanakan anggaran dengan sebaik-baiknya dan semaksimal mungkin. Para Direktur BPR bila ingin meningkatkan kinerja dengan baik maka perlu melimpahkan sebagian dari tugas dan tanggung jawabnya untuk dilimpahkan kepada bawahannya. Pada dasarnya yang mengetahui kondisi pekerjaan pada levelnya adalah manajer yang berada pada level tersebut.

SIMPUNAN DAN SARAN

Simpulan

Partisipasi dalam penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini H_0 dalam penelitian ini ditolak atau H_1 didukung. Maka hasil penelitian ini menemukan bahwa Partisipasi dalam penyusunan anggaran yang melibatkan manajemen level bawah memberikan pengaruh terhadap kinerja manajerial. Motivasi dalam penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi para direktur dalam penyusunan anggaran tidak begitu tinggi sehingga tidak berdampak terhadap kinerja manajerial dalam penelitian ini. Pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran kepada manajemen pada level menengah maupun bawah akan memberikan dampak pada kinerja manajemen.

Saran

Bagi pihak BPR dalam menempatkan orang sebagai Direktur utama hendaknya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk dipilih sebagai pimpinan tertinggi dalam perusahaan. Latar belakang pendidikan juga perlu diperhatikan serta pengalaman yang dimiliki sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema sama dengan penelitian ini bisa menambah dari sisi populasi dan sampel penelitian, misalnya dari sisi perusahaan dan responden tidak hanya menggunakan direktur utama dan pimpinan cabang saja tapi melibatkan pimpinan departemen atau divisi. Dapat menambah variabel independen seperti kemampuan (berupa kecerdasan dan keterampilan) sehingga bukti yang dihasilkan bisa lebih baik dan menyakinkan.

Keterbatasan

Jumlah variabel independen penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu partisipasi dalam penyusunan anggaran, motivasi dalam penyusunan anggaran, dan pelimpahan wewenang dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya pimpinan BPR yang ada di Pulau Lombok, sehingga hasil yang ditemukan dalam penelitian ini belum bisa digeneralisir untuk semua perusahaan di NTB. Dari sisi responden yang digunakan hanya 36 pimpinan/Direktur BPR, masih dirasakan sangat kurang, sedangkan jumlah kuisioner yang dikirim berjumlah 51, tingkat pengembalian responden masih kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani dan Rahmawati, (2010). *The Effects of Participation in the Development of Performanca Measures on Managerial Performance whit Fairness Perception as a Mediating Variable*. Jurnal of Business and Policy Research Vol 5. Number 2. December 2010 Pp. 197-216.
- Arikonto, Suharsini, (2002). *Prosedur Penelitian: Sebuah Pendekatan Praktis*, Penerbit: Rineka Cipta. Jakarta
- Anthony, R., Vijay Govindarajan, (2005). *Management Control System*, Jilid I dan II Terjemahan Kurniawan Tjakrawala dan Krista. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. (2000). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bastian, Indra (2010). *Pengantar Akuntansi Sektor Publik* Edisi Ketiga. Penerbit Erlangga Jakarta.
- Dharma, (2005). *Manajemen Kinerja; Falsafah Teori dan Penerapanny*. Cetakan I, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

- Desi Winarni, (2013). *Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Motivasi, Pelimpahan Wewenang, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial* (Studi Kasus pada Dinas di Lingkungan Kabupaten Muaro Jambi).
- Garrison Noorren, diterjemahkan oleh Totok Budi Santoso, (2000). *Akuntansi Manajerial*. ; Salemba empat ; Jakarta.
- Ghozali, I., (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hansen, Mowen, (2005). *Akuntansi Manajemen*. Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Hafsari, (2010). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Locus of Control sebagai Variable Moderating*. Skripsi Undip (dipublikasikan) Semarang.
- Horngren, et al, diterjemahkan oleh Adhariani (2005). *Akuntansi Biaya Penekanan Manajerial*.
- Ika S. dan kawan-kawan, (2011). *Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan*. Fakultas Ekonomi UNIMUS; *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kinerja Manajerial, Ketidak Pastian Lingkungan, Komitmen Organisasi, dan Pelimpahan Wewenang*. (Studi kasus pada Politehnik Ilmu Pelayaran Semarang).
- .Ikhsan, A., Muhammad Ishak. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*, Penerbit Salemba Empat; Jakarta.
- Marani dan Supomo, (2003). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol 1, Januari 2003.
- Mardiasmo, (2005). *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta. .
- Mas'ud Fuad, (2004). *Survey Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*.Badan Penerbit: Universitas Diponogoro. Malang
- Merry dan kawan-kawan, (2001). *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern FEB UNSRAT; Pengaruh Informasi Akuntansi Manajemen, Partisipasi Penyusunan Anggaran, dan Kinerja Manajerial* (Studi kasus semua hotel berbintang tiga dan lima yang ada di Manado).
- Mulyadi, (2002). *Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*.Edisi 3. Salemba Empat Jakarta
- Munandar, M., (1986). *Budgeting (Perencanaan, Pengkoordinasian dan Pengawasan Kerja)*, BPFE, Yogyakarta.
- Nafarin, M., (2000). *"Pengaruh Anggaran Perusahaan"*, Edisi I, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nilasari dan Wilujeng, (2006). *Pengantar Bisnia*. Edisi Pertama; Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riyadi, Selamat, (2000). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia Vol. 3 No. 2.
- Robbins., S.P,(2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ryninta, Morinda Goestin dan Zulfikar, (2005). *Pengaruh Pelimpahan Wewenang terhadap hubunga antara Kinerja Manajerial dan Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol.4 No.2.
- Sondang P, Siagian, (2005). *Sistem Informasi Manajemen*. Ed. 2, Cet.5; Bumi Aksara- Jakarta
- Sugiono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.

- Supomo.B,(1998). *Pengaruh Struktur dan Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Partisipasi Penyusunan Anggaran dalam Peningkatan Kinerja Manajerial*. Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. Tesis S2 Magister Sains Akuntansi (tidak dipublikasikan).
- Supriyono, RA. (2005). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keinginan Sosial terhadap Hubungan antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajerial*. Seminar Nasional Akuntansi VII.
- Soetrisno, (2010). *Pengaruh Partisipasi, Motivasi, dan Pelimpahan Wewenang dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial*. Tesis Universitas Diponegoro (dipublikasikan). Semarang.
- Sutrisna, (2011). *Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Kota Yogyakarta dengan Pendekatan Kontigensi*. ASSETS Volume 1 Nomor 2 Tahun 2011.
- Titien Martin, David Paul Elia Saerang, Sifrid S. Pangemanan, (2013). *Jurnal Rised Akuntansi Going Concern*. FEB UNSRAT.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Dua, Penerbit PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Winarni, (2013). *Penmgaruh Pelimpahan Wewenang Motivasi, Budaya Organisasi, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial*. (Studi kasus lingkungan Dinan Kabupaten Muaro Jambi).