



ARTIKEL ILMIAH

Determinan Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen

Monika Septia Ningrum¹, Arya Samudra Mahardhika¹

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen, Jl. Ronggowarsito No.18 Pejagoan Kebumen, Telp. 081995666826

* E-mail: monikaseptia07@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini menggunakan data primer dengan kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada Kepala Dinas, Kepala Bagian, dan Kepala Sub Bagian Staf (SKPD) Kabupaten Kebumen. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai (SKPD) Kabupaten Kebumen. Hasil analisis yang dilakukan dari penelitian ini menunjukkan hanya Partisipasi Penyusunan Anggaran yang mempengaruhi Kinerja Manajerial karyawan di unit kerja daerah (SKPD) Kabupaten Kebumen sedangkan Kepuasan Kerja dan Kejelasan Sasaran Anggaran tidak mempengaruhi Kinerja Manajerial unit kerja daerah (SKPD) Kabupaten Kebumen.

Key Words: Kinerja Manajerial, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, Kejelasan Sasaran Anggaran.



Citation: Monika Septia Ningrum, Arya Samudra Mahardika, "Determinan Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen" in *Jurnal HUMMANSI*, Vol. 3 No. 1, Purwokerto: STIKOM Yos Sudarso Publisher. 2020, pp. 1-14.

Editor: Adhi Wibowo

Received: 02 November 2019

Accepted: 23 Januari 2020

Published: 01 Maret 2020

Funding: Mandiri

Copyright: ©2020

Monika Septia Ningrum, Arya Samudra Mahardika



Pendahuluan

Pemerintah daerah adalah suatu lembaga yang menjalankan roda pemerintahan dimana sumber kepercayaannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan masyarakat ke pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik. Salah satunya pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat serta mendorong pemerintah untuk selalu tanggap dengan lingkungan di sekitarnya, dengan cara memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada suatu struktur organisasi pemerintahan. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi Dan Kabupaten Kota. Inspektorat provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah kabupaten kota. Untuk mengetahui apakah kinerja suatu organisasi telah berjalan efektif atau tidak, dapat dilakukan uji perbandingan terhadap anggaran.

Ketidakmampuan pemerintah daerah dalam pengelolaan keuangan daerah mengakibatkan banyak penyelewengan dana dan korupsi. Korupsi pada era otonomi daerah adalah korupsi yang sudah tersistematis pejabat legislatif yang seharusnya mengawasi kinerja justru bersama-sama eksekutif melakukan korupsi secara legal. Seperti halnya kasus korupsi yang terjadi di



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

Pemerintah Kabupaten Kebumen yang menyangkut pejabat dari pusat yaitu pimpinan DPR hingga tingkat daerah mencakup kepala daerah dan anggota DPRD. Maka dari itu perlu adanya kejelasan sasaran anggaran dan juga partisipasi publik dalam proses penyusunan anggaran www.Kompas.com dalam (Rachman 2018).

Menurut Mahoney (1963) dalam Husni (2017) kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi, dan lain-lain. Pengukuran kinerja secara terus menerus akan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah (Putra 2013).

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah atas Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2017 Kabupaten Kebumen menempati urutan ke 29 dari 35 Kabupaten atau Kota di Jawa Tengah peringkat ini mengalami penurunan dibandingkan 2015. Hal ini dikatakan Sekretaris Daerah Kabupaten Kebumen saat membuka kegiatan evaluasi kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah tinjauan LPPD. LPPD adalah laporan atas penyelenggaraan pemerintah daerah selama satu tahun anggaran berdasarkan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD). Dalam dua tahun terakhir nilai kinerja daerah

Kabupaten Kebumen terjadi penurunan menurut Ahmad Ujang Sugiono LPPD menjadi sumber referensi dalam pelaksanaan evaluasi kinerja sehingga diharapkan hasil evaluasi penilaian benar benar sesuai dengan kondisi dan potensi di daerah. Hal ini untuk meningkatkan konsolidasi, koordinasi, strategi, terobosan inovasi yang jitu agar pencapaian kinerjanya terus meningkat (Radar Banyumas 2018). Selain itu pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Kebumen dinilai masih belum memuaskan pasalnya, dari hasil evaluasi kinerja pelayanan di sejumlah unit masih bernilai kurang hal itu dikatakan oleh M. Arif Irwanto pada sambutan tertulisnya pada acara peningkatan kapasitas pelaksana pelayanan publik Kabupaten Kebumen.

Dari hasil evaluasi kinerja yang diambil sebagian sampel dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas dan Kecamatan. Lebih jauh pelayanan publik yang efisien dan efektif akan mendukung tercapainya efisiensi pembiayaan, karena ini merupakan bagian dari reformasi birokrasi untuk mencapai good government (Radar Banyumas, 2018). Kinerja juga merupakan salah satu kunci keberhasilan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam menjalankan tugasnya di pemerintah daerah, karena dengan kinerja yang baik pencapaian good government akan senantiasa terbuka lebar. Dalam meningkatkan kinerja, kepala bagian atau pejabat struktural di suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga dituntut untuk bisa menerapkan keadilan prosedural sesuai dengan semestinya. Keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan yang digunakan untuk



menentukan hasil yang terdistribusi seperti beban kerja, penghasilan dan lainnya (Sari, et al 2014 dalam Husni, 2017).

Partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang mempunyai dampak masa depan bagi pembuat dan penerima keputusan dan mengarah kepada seberapa besar tingkat keterlibatan aparat pemerintah daerah serta pelaksanaannya untuk mencapai target anggaran tersebut (Bangun, 2009:12). Kepuasan kerja adalah hal yang harus dimiliki oleh setiap individu khususnya manajer agar produktifitas pemerintahan dapat terus terjaga Robbins dan Judge (2008:99), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sedangkan menurut Handoko (2002:193).

Kejelasan sasaran anggaran adalah adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggarannya. Menurut Kenis (1979) dalam Wahyuni, et al (2014). Kejelasan sasaran anggaran akan membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran maka tingkat kinerja dapat tercapai. Hal ini akan menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kejelasan sasaran anggaran akan memberikan kemudahan bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk menetapkan target anggaran serta mempermudah pelaksanaan anggaran dalam merealisasikannya. Secara langsung ini akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan indikasi masalah dan hasil penelitian belum konsisten serta sering terjadi kontradiksi diantaranya partisipasi penyusunan anggaran selalu lebih baik dari sistem penyusunan anggaran yang lainnya dan merupakan desain yang paling optimal untuk semua perubahan dalam kondisi apapun. Seperti penelitian Brownell (1982), Indriantoro (1993) dalam Hapsari (2010), yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Penelitian Argyris (1952), Becker dan Green (1962), Merchant (1982) mendukung hubungan positif dan signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Sedangkan Kenis (1979), Brownell dan Hirst (1986) dalam Hapsari (2010) menemukan bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Bryan dan Locke (1967) bahkan menyatakan anggaran mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja manajerial dalam Hapsari (2010).

Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial

Partisipasi para manajer dalam proses penyusunan anggaran menciptakan terjadinya komunikasi yang baik, interaksi satu sama lain serta bekerja sama dalam team guna mencapai tujuan pemerintahan. Sedangkan kinerja merupakan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan lewat atasan langsung, teman, dirinya sendiri, dan bawahan. Terhadap pekerjaan yang dilakukannya lewat atasan langsung, teman, dirinya sendiri, dan bawahan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Manajerial



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

Kepuasan bisa terjadi karena adanya kesenjangan antara apa yang diinginkan manajer dengan apa yang diterima oleh manajer dari pemerintahan tempat bekerja. Semakin tinggi kesenjangan, maka semakin tinggi pula ketidakpuasan manajer. Hal ini dapat terjadi pada manajer yang mempunyai tingkat pendidikan dan pengetahuan yang tinggi , tetapi tidak memperoleh imbalan yang pantas atau memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Jadi hubungan kepuasan kerja dengan kinerja manajerial itu pengaruh positifnya, artinya semakin besar tinggi tingkat kepuasan yang diperoleh oleh manajer akan berdampak pada kinerja yang tinggi.

Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran dengan Kinerja Manajerial

Sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan aparat untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh pemerintah daerah, sebaliknya apabila tidak adanya kejelasan sasaran anggaran akan memiliki sedikit informasi mengenai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi untuk mencapai tujuan dan target-target telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dengan adanya sasaran anggaran yang jelas diharapkan aparat pemerintah daerah dalam hal ini masing-masing SKPD mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Metode

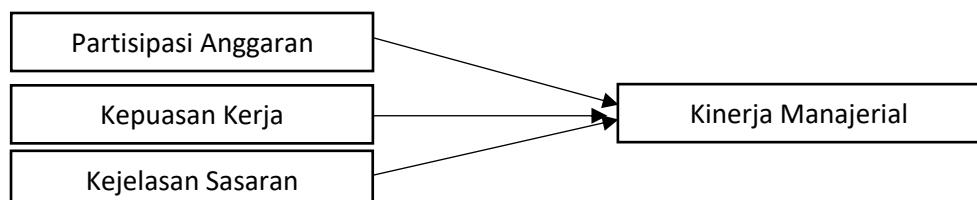
Hipotesis

Berdasarkan hubungan antar variabel, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

H₂: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

H₃: Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial



Gambar 1. Model Empiris

Objek dari penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kebumen yang terdiri dari 17 Dinas dan 4 Badan di SKPD Kabupaten Kebumen. Sedangkan responden adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian Staf yang terlibat dalam penyusunan anggaran. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner (Husein, 2008:69).



Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yang disebar sudah disusun secara terstruktur sesuai dengan objek penelitian yang akan diteliti. Dalam kuesioner juga disertakan petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan pernyataan yang sesuai.

Hasil dan Pembahasan

Data Analisis Statistika Analisis data statistik atau kuantitatif dilakukan untuk menguji model penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian dengan bantuan program SPSS 16.0.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	r_{tabel} (n=26)	Keterangan
Partisipasi Penyusunan Anggaran	P1	0,891	0,2573	Valid
	P2	0,845	0,2573	Valid
	P3	0,846	0,2573	Valid
	P4	0,817	0,2573	Valid
	P5	0,590	0,2573	Valid
	P6	0,819	0,2573	Valid
Kepuasan Kerja	P1	0,835	0,2573	Valid
	P2	0,808	0,2573	Valid
	P3	0,861	0,2573	Valid
	P4	0,813	0,2573	Valid
	P5	0,800	0,2573	Valid
	P6	0,783	0,2573	Valid
	P7	0,834	0,2573	Valid
	P8	0,819	0,2573	Valid
Kejelasan Sasaran Anggaran	P1	0,909	0,2573	Valid
	P2	0,856	0,2573	Valid
	P3	0,901	0,2573	Valid
	P4	0,935	0,2573	Valid
	P5	0,864	0,2573	Valid
	P6	0,908	0,2573	Valid



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

Kinerja Manajerial	P1	0,761	0,2573	Valid
	P2	0,799	0,2573	Valid
	P3	0,837	0,2573	Valid
	P4	0,829	0,2573	Valid
	P5	0,866	0,2573	Valid
	P6	0,750	0,2573	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan uji validitas di atas terdapat 26 instrumen yang dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel yaitu r tabelnya 0,2573 dan signifikansinya kurang dari 0,05. Hal ini berarti bahwa instrumen yang digunakan telah valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,888	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,927	Reliabel
3	Kejelasan Sasaran Anggaran	0,950	Reliabel
4	Kinerja Manajerial	0,892	Reliabel

Ket: Cronbach's Alpha > 0,70 = Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Kinerja Manajerial yaitu dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.



Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70238375
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.064
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.462
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,983 > 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Colinieritas Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,677	1,477
2	Kepuasan Kerja	0,506	1,977
3	Kejelasan Sasaran Anggaran	0,503	1,989

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa pada bagian *colinieritas statistic* menunjukkan VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat di pakai.



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.196	1.582		.124	.902	
X1	-.017	.070	-.046	-.239	.813	
X2	.055	.059	.206	.932	.357	
X3	.030	.082	.082	.370	.713	

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Hasil uji heteroskedastisitas (uji Glejser) pada tabel menunjukkan bahwa variabel independen partisipasi penyusunan anggaran memiliki nilai sig sebesar 0,813, variabilitas kepuasan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,357, dan variabilitas kejelasan sasaran anggaran memiliki nilai 0,713, berarti variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena signifikansinya > 0.05.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.804	2.790			.288	.775
X1	.635	.124	.613		5.112	.000
X2	.123	.105	.163		1.175	.247
X3	.129	.144	.125		.896	.376

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y = 0,804 + 0,635X1 + 0,123X2 + 0,129X3 + 2,790$$



1. Nilai konstanta sebesar 0,804 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kerja, dan kejelasan sasaran anggaran, maka variabel kinerja manajerial mempunyai nilai sebesar 0,804.
2. Nilai koefisien variabel partisipasi penyusunan anggaran 0,635 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan komitmen profesional (X1) akan meningkatkan kinerja manajerial (Y) sebesar 0,635 atau 63,5% dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien variabel kepuasan kerja 0,123 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan kepuasan kerja (X2) akan meningkatkan kinerja manajerial (Y) sebesar 0,123 atau 12,3% dengan asumsi variabel lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien variabel kejelasan sasaran anggaran 0,129 menjelaskan bahwa setiap tambahan satu satuan kejelasan sasaran anggaran (X3) akan meningkatkan kinerja manajerial (Y) sebesar 0,129 atau 12,9% dengan asumsi variabel lain adalah tetap.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.804	2.790		.288	.775
X1	.635	.124	.613	5.112	.000
X2	.123	.105	.163	1.175	.247
X3	.129	.144	.125	.896	.376

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

1. Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial. Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen profesional (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar 5.112 t_{tabel} sebesar 1,68595. Maka dapat disimpulkan Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen.
2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar $0,247 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,68595. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen.



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

3. Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran dan Kinerja Manajerial
 Hasil uji t pada tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikan untuk variabel Kinerja Manajerial (X3) sebesar 0,376 > 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka ttabel sebesar 1,68595. Maka dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen.

Tabel 8. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	508.987	3	169.662	21.532	.000 ^b
1 Residual	299.418	38	7.879		
Total	808.405	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 8 di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 21,532 dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ dan F hitung besar 21,532 lebih besar dari F tabel 2,85 maka dapat disimpulkan bahwa HA 4, artinya secara bersama-sama variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.630	.600	2.80703

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 9 di atas, diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,600, hal ini berarti bahwa 60% yang menunjukkan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, dan Kejelasan Sasaran Anggaran. Sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.



Pembahasan

Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan hasil analisis dari uji t pada variabel partisipasi penyusunan anggaran, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel partisipasi penyusunan anggaran (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $5,112 > t$ tabel sebesar 1,685. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, maka semakin tinggi kinerja manajerialnya. Implikasi manajerial dalam penelitian ini partisipasi penyusunan anggaran mampu meningkatkan moral dan inisiatif dalam mengembangkan ide dan informasi pada seluruh tingkat manajemen. Dalam pemerintah daerah tingkat partisipasi penyusunan anggaran menjadi sangat penting mengingat pada sebuah dinas terdiri dari beberapa sub bagian partisipasi penyusunan anggaran akan menurunkan ketidak adilan yang dipandang ada dalam organisasi.

Sehingga dengan adanya proses partisipasi penyusunan anggaran di satuan kerja perangkat daerah, akan memunculkan komitmen manajemen pada berbagai jenjang untuk mencapai tujuannya, dan jika tercapainya pencapaian tujuan tersebut dapat dikatakan kegiatan kinerja manajerial telah berjalan dengan baik dalam (Mukaromah 2018). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Husni (2017), Mukaromah (2018). Artinya semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka kinerja manajerialnya juga meningkat.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil analisis dari uji t pada variabel kepuasan kerja, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,247 > 0,05$ dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $1,175 < t$ tabel sebesar 1,685. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dan didapat arah hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial adalah positif namun tidak signifikan.

Kepuasan kerja yang ada pada kantor satuan Dinas Kabupaten yaitu kepuasan kerja tersebut muncul pada diri sendiri ataupun individual misalnya disaat pegawai yang menyusun atau mengurus anggaran tersebut tepat pada sasaran ataupun jumlah anggaran dengan realisasinya ternyata berbeda tetapi perbedaannya realisasi anggaran lebih kecil dari jumlah anggaran yang diberikan. Jadi di kantor satuan Dinas Kabupaten, kepuasan



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

kerja pegawainya cenderung puas dalam pekerjaan yg telah diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Husni (2017), Tunti dan Douk (2008), dan penelitian ini sejalan dengan penelitian Apriansyah et al (2014), Artinya Jika Kepuasan Kerjanya meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja manajerialnya.

Kejelasan sasaran anggaran dan Kinerja Manajerial

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan hasil analisis dari uji t pada variabel Kejelasan sasaran anggaran, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kejelasan sasaran anggaran (X_3) sebesar $0,376 > 0,05$ dari hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar $0,896 < t$ tabel sebesar 1,685. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak, artinya kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan didapat arah hubungan variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial adalah positif namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak berpengaruhnya kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan penelitian solekhah (2016), Ufairah et al (2016), dan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Husni (2017), Suhartono (2006) yang menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut menunjukkan semakin tinggi atau baik partisipasi penyusunan anggarannya, maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerialnya.
2. Partisipasi kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja manajerial tidak menganggap kepuasan kerja sebagai suatu hal yang dapat mengurangi tingginya kinerja manajerialnya.
3. Kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kejelasan sasaran anggarannya tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerialnya Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen.

Kinerja manajerial dipengaruhi oleh partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kerja, dan kejelasan sasaran anggaran. Sedangkan sisanya besar 40% dijelaskan oleh variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kabupaten Kebumen belum bisa sepenuhnya dijelaskan oleh variabel partisipasi penyusunan anggaran, kepuasan kerja, dan kejelasan sasaran anggaran karena nilainya masih di bawah 100%.



Saran

Berdasarkan penelitian ini, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

- 1.) Partisipasi penyusunan anggaran merupakan faktor penting dalam kinerja manajerial, sehingga diperlukan adanya kerjasama yang solid antara atasan dan bawahan di SKPD Kabupaten Kebumen.
- 2.) Pihak instansi terkait diharapkan dapat lebih meningkatkan partisipasi penyusunan anggaran agar tercapai kinerja manajerial yang tinggi
- 3.) Diharapkan juga kepada pimpinan instansi terkait agar dapat menjelaskan sasaran anggaran dengan memberikan informasi yang jelas, spesifik, dan dimengerti oleh pihak yang bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan sehingga kinerja manajerial dapat ditingkatkan.
- 4.) Bagi penelitian selanjutnya:
 - a. Disarankan bagi penelitian selanjutnya dapat memperoleh data melalui sumber lain seperti wawancara dari beberapa responden sehingga dapat lebih menggambarkan keadaan yang sebenarnya dan menghindari pengisian kuesioner yang tidak tepat.
 - b. Disarankan bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian pada dinas/lembaga teknis daerah lain peneliti yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, umpan balik anggaran, akuntabilitas publik dan lain-lain.

Daftar Referensi

- Apriansyah, Zirman, dan Rusli. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Di Provinsi Riau. *Jurnal JOM FEKON*, Vol. 1 No. 2.
- Bangun, A. (2009). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal Sebagai Pemoderasi. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara.
- Handoko, T. (2002). *Manajemen*. Edisi kedua, Cetakan Ketigabelas. BPFE. Yogyakarta.
- Hapsari, N. (2010). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Dan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating .*Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, U. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Husni, Y. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Akuntabilitas Publik



OPEN ACCESS

<https://journal.stikomyos.ac.id/index.php/jurnal-hummansi/index>

terhadap Kinerja Manajerial di Pemerintah Kota Medan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Medan.

Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Andi.Yogyakarta

Mukaromah, U. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga.Cetakan Ketiga*. Salemba Empat. Jakarta

Putra, D. (2013). Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Padang.*Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Padang.

Rachman, D.A. (2018). (www.kompas.com). Sistematisnya Kasus Dugaan Korupsi Di Kabupaten Kebumen Yang Menjerat Taufik Kurniawan. Retrived From
<Https://Nasional.Korupsi.Com/Read/2018/10/31/10162311/Sistematisnya-Kasus-Dugaan-KorupsiDi-Kabupaten-Kebumen-Yang-Menjerat-Taufik>.

Solekhah, Y.Ruliana, T. dan Latif, I. 2006. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Desentralisasi, Dan Kinerja Manajerial SKPD. Fakultas Ekonomi. Universitas 17 Agustus 1995 Samarinda.
<Http://www.neliti.com/id/publications/61406/pengaruh-partisipasi-penyusunan-anggaran-kejelasan-anggaran-desentralisasi>.

Suhartono, E.2006. Pengaruh Partisipsi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

