



DETERMINAN KINERJA MANAJERIAL PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KUDUS

Faidlol Ilah [✉], Heri Yanto

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2016
Disetujui Februari 2016
Dipublikasikan Maret 2016

Keywords:

*participationbudget,
jobrelevantinformation, locus
of control, managerial
performance.*

Abstrak

Terwujudnya efisiensi bagi organisasi tidak lepas dari kemampuan manajemen dalam perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimilikinya. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 100 pegawai instansi pemerintahan pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Kudus. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini asumsi klasik dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, *job relevant information* dan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, *job relevant information* dan *locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial secara bersama.

Abstract

Realization of efficiency for the organization can not be separated from management capabilities in planning, coordinating, and controlling a variety of activities and its resources. This study used a sample of 100 employees of government agencies at the local work unit Holy District. Collecting data using questionnaires. Analysis of the data in this study classical assumptions and regression. The results showed a partial job satisfaction, leadership style, budget participation, relevant job information and locus of control significant positive effect on managerial performance. Job satisfaction, leadership style, budget participation, job relevant information and locus of control significant positive effect on managerial performance simultaneously.

© 2016 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 2 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: faidlolilah29@gmail.com

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi saat ini telah memicu terjadinya globalisasi. Globalisasi yang melanda seluruh sisi dunia mengakibatkan persaingan usaha yang semakin ketat. Dalam lingkungan persaingan global, organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan mampu bertahan. Adanya kondisi yang tidak menentu dan kejadian masa datang yang sulit untuk diprediksikan. Manajemen dituntut untuk mengelola organisasi atau unit usaha seefisien mungkin. Terwujudnya efisiensi bagi organisasi tidak lepas dari kemampuan manajemen dalam perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimilikinya.

Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan pengguna anggaran dengan kuantitas yang diukur. Selain itu kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja instansi yang dihasilkan tersebut erat kaitannya dengan kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan semakin baiknya kinerja seorang manajer akan berpengaruh dengan semakin baiknya kinerja organisasi tersebut. Manajer adalah orang yang melakukan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan melalui orang lain. Manajer akan membuat suatu keputusan, mengalokasikan sumber daya, dan mengatur aktivitas orang-orang yang menjadi bawahannya. Kinerja manajerial ini membantu organisasi untuk mencapai sebuah kinerja organisasi yang baik dengan segala arah dan tindakan yang dilakukan oleh manajer.

Mardiasmo (2002) mengungkapkan pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Adanya revisi Undang-

undang Nomor 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah menjadi Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 25 tahun 1999 menjadi Undang-undang Nomor 23 tahun 2013 tentang perimbangan keuangan pusat daerah keuangan pemerintah daerah. Hal ini mengakibatkan pemerintah daerah harus menunjukkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik.

Pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

Fenomenanya masih banyak ditemukan masalah dalam kinerja pemerintahan salah satunya pada kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah kabupaten Kudus. Rakhmat (2014) menyatakan bahwa sebanyak 20 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus belum mampu menyelesaikan program yang telah direncanakan. Padahal pengesahan APBD Kudus tahun 2014 justru lebih cepat dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus kurang maksimal dan perlu dilakukan evaluasi agar ke depannya bisa lebih baik lagi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sangat beragam diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Lina dan Stella (2013), Leach-Lopez (2007), Indarto dan Ayu (2011), Sumarno (2005), Amertadewi dan Dwirandra (2013), Hafridebri (2008), Sinaga dan Siregar (2011), yang meneliti tentang kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, *job relevant information*, *locus of control*, dan kinerja manajerial masih banyak terdapat perbedaan hasil. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis apakah kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, *job relevant information* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya dipengaruhi oleh faktor kepuasan, penghasilan dan motivasi kerja. Kepuasan memiliki tiga dimensi, pertama kepuasan kerja adalah tanggapan emosional

seseorang terhadap situasi kerjanya. Kedua, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauhmana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. penelitian yang dilakukan Leach-Lopez (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

H₂ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004). Gaya kepemimpinan adalah derajat hubungan antara seseorang dan teman sekerjanya, dengan siapa ia paling tidak ingin hubungan antara seseorang dengan teman sekerjanya, dengan siapa ia paling tidak ingin bekerja. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis. Semakin tepatnya gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja manajerial yang dihasilkan. Penelitian Amertadewi dan Dwirandra (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

H₃ : Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses ketika pembuat anggaran terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penentuan besarnya anggaran dan mempunyai dampak positif terhadap

kinerja manajerial. Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja para manajer. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan juga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta terlibat dalam penyusunan anggaran tersebut. Semakin tinggi tingkat keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran maka semakin meningkat pula kerjanya.

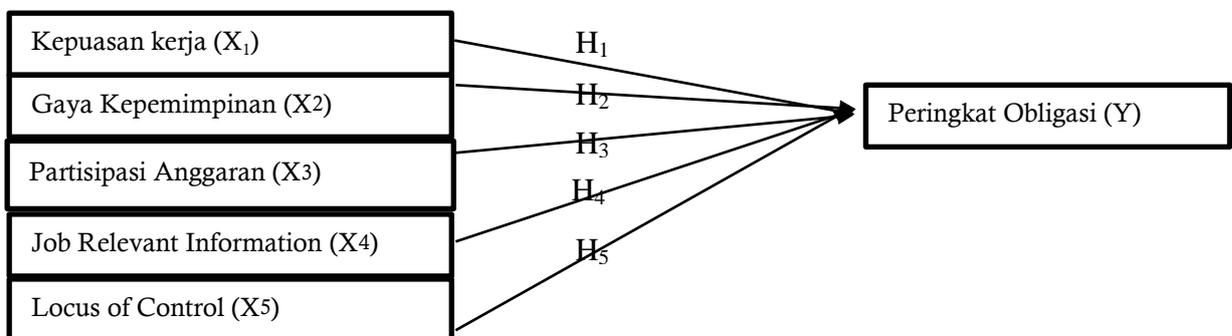
H₄ : Job Relevant Information berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pemberian kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, menghasilkan pengungkapan informasi pribadi informasi tersebut akan menghasilkan rencana yang lebih realistis dan anggaran yang lebih akurat. Fakta bahwa JRI membantu bawahan untuk mengubah pilihan tindakan mereka melalui tindakan yang berisi informasi sehingga meningkatkan kinerja. Dengan adanya *Job Relevant Information* diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajer. Semakin tinggi tingkat JRI maka akan semakin meningkatkan kinerja manajer (Kren, 1992).

H₅ : Locus of Control berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Locus of control ialah keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengendalikan setiap kejadian yang dialaminya. *Locus of control* dapat dilihat dari dua dimensi yang berbeda yakni *locust of control* internal dan *locust of control* eksternal Hapsari (2010). Penelitian Widanarta (2003) menyatakan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kudus yang terdiri dari dinas dan lembaga teknis sebanyak

108. Teknik pengambilan sampel penelitian ini dilakukan *purposive random sampling*, jumlah sampel yaitu sebanyak 100 sampel. Kriterianya yaitu Pejabat struktural SKPD yang termasuk dalam Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) Kabupaten Kudus.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran Variabel	Sumber
Kinerja Manajerial	Kinerja manajerial merupakan hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, dan pengawasan	Perencanaan Investigasi Pengkoordinasian Evaluasi Pengawasan Pemilihan staf negoisasi	Adopsi dari Lina dan Stella (2013)
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan.	Gaji Kebijakan instansi Kebebasan pertimbangan Kondisi pekerjaan Rekan sejawat Keberhasilan pekerjaan.	Adopsi dari Lina dan Stella (2013) menggunakan Adopsi dari Adam Marbawi (2010)
Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pimpinan secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya.	Memberikan kesempatan Senang hati memberikan arahan Dalam memberikan tugas mewajibkan	

Variabel	Definisi Variabel	Pengukuran Variabel	Sumber
	Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.	bawahan melaporkan hasilnya Mendelegasikan wewenang sesuai keahlian bawahan Mendukung tindakan-tindakan positif bawahannya Selalu terbuka jika terjadi permasalahan dari bawahannya	
Partisipasi Anggaran	Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana individu terlihat dalam penyusunan target	Keikutsertaan penyusunan Revisi anggaran Inisiatif	Adopsi dari Lina dan Stella (2013)

	anggaran, lalu individu tersebut dievaluasi kinerjanya dan memperoleh penghargaan berdasarkan target anggaran	Pengaruh anggaran Kontribusi anggaran Partisipasi atasan anggaran	
<i>Job Relevant Information</i>	<i>Job relevant information</i> didefinisikan sebagai informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang relevant dengan tugas	Pemahaman pekerjaan Informasi yang memadai Tujuan kinerja Informasi strategic	Adopsi dari Lina dan Stella (2013)
<i>Locus of Control</i>	<i>Locust of control</i> ialah keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu dalam mengendalikan setiap kejadian yang dialaminya. <i>Locust of control</i> dapat dilihat dari dua dimensi yang berbeda yakni <i>locust of control</i> internal dan <i>locust of control</i> eksternal	Usaha Kemampuan Sosial ekonomi Keberuntungan Pengaruh	Adopsi dari Julianingtyas (2012)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data terkait penelitian yang telah dikumpulkan dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, dan minimum (Ghozali, 2013:19). Uji asumsi klasik dilakukan untuk menjadikan model regresi dapat digunakan untuk keperluan estimasi serta mengurangi bias data. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dimana analisis regresi berganda memberikan kemudahan bagi peneliti untuk memasukkan lebih dari satu variabel prediktor. Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat *probability value* dengan $\alpha = 5\%$. Apabila *probability value* $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Persamaan regresi berganda untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Keterangan :
 Y : Kinerja Manajerial
 X₁ : Kepuasan Kerja
 X₂ : Gaya Kepemimpinan
 X₃ :Partisipasi Anggaran
 X₄ : *Job Relevant Information*
 X₅ : *Locust of Control*
 e : variabel lain yang tidak masuk dalam model atau *standart error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan suatu analisa untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, *mean*, standar deviasi. Variabel yang diolahlmeliputi kinerja manajerial, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, partisipasi anggaran, *job relevant information* dan *locus of control*. Berikut ini hasil pengolahan data dengan SPSS Statistik v21.0.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Mean	Std. Deviation
Kinerja Manajerial	100	26.95	4.291
Kepuasan Kerja	100	22.21	4.314
Gaya Kepemimpinan	100	22.93	5.248
Partisipasi Anggaran	100	23.35	4.914
Job relevant information	100	15.26	2.970
Locus of Control	100	19.12	3.704

Valid N (listwise)

100

Sumber: Output SPSS, 2015

Uji Asumsi Klasik

Data dalam penelitian ini akan menguji terlebih dahulu uji asumsi klasik sebelum dilakukannya pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menjadikan model regresi dapat digunakan untuk keperluan estimasi serta mengurangi bias data. Hasil uji normalitas yang diuji menggunakan grafik normal p-plot. Pada grafik normal p-plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa semua variabel independen tidak ada yang memiliki nilai $tolerance \leq 0,10$ dan nilai $VIF \geq 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diuji menggunakan gambar *scatterplot*. Model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian, jika output *scatterplot* menunjukkan

penyebaran titik-titik data yang tidak berpola jelas, serta titik-titik yang menyebar.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Dimana analisis regresi berganda memberikan kemudahan bagi peneliti untuk memasukan lebih dari satu variabel prediktor. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependennya.

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t). Dimana uji statistik t dapat dilakukan dengan melihat *probability value*. Apabila *probability value* < 0,05 maka H_0 diterima (terdapat pengaruh secara parsial) dan apabila *probability value* > 0,05 maka H_0 di tolak (tidak ada pengaruh secara parsial).

Tabel 3

Uji t

Pengaruh	β	Sig.	α	Hipotesis
(Constant)	3.255	.026		
Kepuasan Kerja Kinerja Manajerial	.219	.007	5%	H_1 diterima
Gaya Kepemimpinan Kinerja Manajerial	.136	.005	5%	H_2 diterima
Partisipasi Anggaran Kinerja Manajerial	.191	.011	5%	H_3 diterima
Job Relevant Information Kinerja Manajerial	.440	.001	5%	H_4 diterima
Locus of Control Kinerja Manajerial	.238	.001	5%	H_5 diterima

Sumber : Data diolah, 2015.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai β 0,219 dinyatakan dengan tanda positif maka hubungannya positif dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (H_1) diterima.

Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai β 0,136 dinyatakan dengan tanda positif maka hubungannya positif dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (H_2) diterima.

Variabel partisipasi anggaran memiliki nilai β 0,191 dinyatakan dengan tanda positif maka hubungannya positif dengan tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (H_3) diterima.

Variabel *job relevant information* memiliki nilai β 0,440 dinyatakan dengan tanda positif maka hubungannya positif dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (H_4) diterima.

Variabel *locus of control* memiliki nilai β 0,238 dinyatakan dengan tanda positif maka hubungannya positif dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ (taraf signifikansi 5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (H_3) diterima.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja yang semakin tinggi maka kinerja manajerial akan baik. Kepuasan kerja akan bermanfaat dalam mengukur, mengevaluasi kinerja, dan dapat memotivasi unit bisnis dalam mencapai tujuan yang ditetapkan induk organisasi. Hal ini sesuai dengan Lina dan Stella (2013) yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dalam situasi dan kondisi tertentu dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya. Semakin efektif gaya kepemimpinan maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja manajerial organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis, dengan adanya keterbukaan jika terjadi masalah pimpinan akan segera tanggap menyelesaikan masalah sehingga kinerjanya tidak terganggu. Hal ini sesuai dengan Amertadewi, dan Dwirandra (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Partisipasi merupakan suatu konsep dimana bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sampai tingkat tertentu bersama atasannya. Supomo dan Indriantoro (2008) yang menyatakan partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana individu terlihat dalam penyusunan target anggaran, lalu individu tersebut dievaluasi kinerjanya dan memperoleh penghargaan berdasarkan target anggaran. Dengan menyusun anggaran secara partisipatif diharapkan kinerja para manajer di bawahnya akan meningkat. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam tujuan atau standar yang

telah ditetapkan tersebut serta karyawan juga akan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta terlibat dalam penyusunannya. Hal ini sesuai dengan Lina dan Stella, (2013) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sumarno (2005) partisipasi anggaran secara signifikan mempunyai hubungan positif dengan kinerja manajerial.

Job relevant information berpengaruh terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* didefinisikan sebagai informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang relevant dengan tugas. Dalam penyusunan anggaran, *job relevant information* sangat diperlukan oleh manajer tingkat atas untuk mengambil tindakan agar tercapai hasil yang lebih baik. Dengan tersedianya *job relevant information* maka umpan balik penganggaran akan dirasakan manfaatnya. Ketika seorang manajer memperoleh informasi yang jelas tentang tugasnya, hal tersebut akan mempengaruhi tindakan mereka dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan kinerja manajer tersebut. Semakin tinggi tingkat JRI maka akan semakin meningkatkan kinerja manajer Kren, (1992). Hal ini sesuai dengan Chong dan Chong (2002) menemukan bukti bahwa *job relevant information* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Locus of control berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Individu dengan *locus of control* eksternal yang kuat memiliki pengendalian diri yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang memiliki *internal locus of control*. Manajer dengan *locus of control* internal merupakan individu yang kuat, memiliki kemampuan dalam memengaruhi lingkungan dan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menjalani kehidupan dan pekerjaannya sehingga selalu dapat mengatasi masalah yang sulit dihadapi jika sewaktu-waktu mengancam dirinya. Manajer dengan *internal locus of control* menganggap hasil-hasil organisasi berasal dari tindakannya, karena mereka aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan, lebih termotivasi untuk berprestasi dan melakukan usaha lebih besar. Hal ini sesuai dengan Widanarta (2003) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil simpulan diantaranya kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Partisipasi

anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Saran bagi instansi disarankan untuk terus memberikan kesempatan bagi manajer dan anggota organisasi untuk berpartisipasi didalam penyusunan anggaran, karena semakin banyak partisipasi tentu akurasi dan kesempurnaan dari sebuah anggaran akan semakin tinggi dan membantu terjadinya peningkatan kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Amertadewi, T. I. M. dan Dwirandra. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan dan *Locus of Control* sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 4(3): 550-566
- Chong, V .K. dan Chong, K. M. 2002. Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: Astructural Equation Modeling Approach, *Behavioral Research in Accounting*. 14: 65-86.
- Ghozali, I.2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, N. A. R. 2010. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Locus of Control sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Program Sarjana Universitas Diponegoro,Semarang.
- Hafridebri. 2008. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manufaktur diPekanbaru. *Skripsi*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Yogyakarta: BPFE
- Julianingtyas, B. N. 2012. Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*.1(1).
- Kren,L.1992. Budgetary Participation and Managerial Performance :The Impact of Information and Environmental Volatility. *The Accounting Review*. 67(3): 511-526. Jurnal online (http://www.istor.org/stable/247975?seq=1#page_scan_tab_contents). Diakses pada 1 Agustus 2015.
- Leach-Lopez, M. A. dan Stammerjohan, W. W. 2007. Differences in the role of job relevant information in the Budget Participation-Performance Relationship among U.S.and Mexican Managers: A Question of Culture or Communication. *Jurnal of Management Accounting Research*. 19: 105-136.
- Lina dan Stella, 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial:Kepuasan Kerja dan Job Relevant Information sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. 15(1): 37-56
- Indarto, S. L. dan Ayu, S. D. 2011. Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, dan *Job Relevant Information*. *Seri Kajian Ilmiah*. 14(1).
- Marbawi, Adam. 2010. Pengaruh Kompensasi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kota Lhoksumawe. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Rakhmat, B. 2014. *SKPD Baru di Lingkungan Kabupaten Kudus Laksanakan Kegiatan Kurang dari 40 Persen*. Diakses pada 1 Agustus 2015. <http://www.murianews.com/2014/11/11/7602/20-skpd-baru-di-lingkungan-pemerintahan-kabupaten-kudus-laksanakan-kegiatan-kurang-dari-40-persen.html#sthash.DM6O25Z6.dpuf>.
- Sumarno, J. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajerial(Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta).

- Disampaikan pada *Simposium Nasional Akuntansi VIII* Solo.
- Supomo dan Indriantoro. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis, Untuk Akuntansi dan Manajemen*". Edisi 1, Yogyakarta; BPFE.
- Sinaga, E. Y. dan Siregar, N. 2011. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara III SEI Sikambing Medan. *Jurnal Akuntansi*. 1(2).
- Widanarta, Nitya.2003. Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Kultur Organisasi dan Locus of Control sebagai Moderating. *Tesis*. Program Studi Magister Akuntansi. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Supomo dan Indriantoro. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta; BPFE.