

PENGARUH PENGANGGARAN PARTISIPATIF, *LOCUS OF CONTROL* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Rahma Febriana
rahma.febriana@gmail.com
Anang Subardjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is aimed to find out the influence of participation of budget preparation, locus of control and organization commitment to the managerial performance with case study in Local Apparatus Working Unit (SKPD) of Surabaya city. This research is quantitative research. The data collection method has been done by using survey method. The data is the primary data which has been obtained by issuing questionnaires to the respondents. The sample collection method has been done by using purposive sampling. The numbers of research samples are 66 respondents. Meanwhile, the analysis technique has been carried out by using multiple linear regressions analysis and the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 20.0 version. Based on the result of the hypothesis test in this research, it shows that: the participation of budget preparation gives positive influence to the managerial performance with test result has significance value $0,000 < 0,05$, locus of control gives positive influence to the managerial performance with test result has significance value $0,001 < 0,05$ and organization commitment gives positive influence to the managerial performance with test result has significance value $0,016 < 0,05$.

Keywords: Participation of budget preparation, locus of control, organization commitment, managerial performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan studi kasus pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan metode survei. Data yang digunakan adalah data primer melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 66 responden. Sedangkan, teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.0. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa: partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan hasil pengujian memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan hasil pengujian memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan hasil pengujian memiliki nilai signifikansi $0,016 > 0,05$.

Kata kunci: Partisipasi Penyusunan Anggaran, *Locus of Control*, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial.

PENDAHULUAN

Dengan adanya peraturan pemerintah daerah tentang pelaksanaan otonomi daerah yang dimuat dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004, daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Menurut (Nordian dan Ayuningtyas, 2010:24) daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah dalam rangka

memberikan pelayanan, meningkatkan peran serta, dan meningkatkan kesejahteraan rakyat. Karena dengan adanya otonomi daerah, kebijakan penyusunan anggaran daerah tidak lagi disusun oleh pemerintah pusat, melainkan disusun oleh pemerintah daerah tersebut. Penganggaran dalam organisasi sektor publik terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam suatu moneter (Mardiasmo, 2002:61). Sebagai salah satu implementasi dari manajemen berbasis kinerja pemerintah Republik Indonesia, sesuai dengan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah, anggaran merupakan alat yang digunakan dalam melakukan proses penyusunan rencana kerja di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Agar pelaksanaan kegiatan penyusunan anggaran sesuai dengan rencana dan sasaran organisasi pemerintah maka diperlukan kerjasama antara manajer tingkat atas dan manajer tingkat bawah. Partisipasi anggaran adalah salah satu cara untuk menciptakan pengendalian manajemen yang baik sehingga diharapkan dapat tercapainya tujuan dari institusi terkait.

Menurut Abdollah (2006) *locus of control* merupakan keyakinan setiap individu pegawai yang memiliki keyakinan dan persepsi atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* merupakan karakteristik pribadi yang dimiliki setiap orang yang terbagi atas *internal locus of control* dan *eksternal locus of control*. Jika mereka tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal dalam menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Hal ini tentu saja akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Dengan kata lain bahwa variabel *locus of control* memegang peranan yang cukup penting terhadap peningkatan kinerja manajerial. Semakin tinggi *internal locus of control* dapat mendorong peningkatan kinerja aparat pemerintah daerah sehingga terciptanya kondisi kerja yang kompetitif dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Tidak adanya komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi dan pegawai yang tidak memiliki komitmen cenderung enggan dalam menerima pekerjaan (Ivancevich *et al.*, 2005:234). Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan mempunyai peranan yang cukup penting. Jika suasana kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, maka akan menyebabkan komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan menurun. Begitu dengan sebaliknya, apabila suasana kerja dalam organisasi menunjang, seperti fasilitas terjamin, maka akan menyebabkan komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya akan meningkat.

Dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji apakah partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

TINJAUAN TEORITIS

Anggaran Sektor Publik

Menurut Mardiasmo (2009) anggaran juga merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metoda untuk mempersiapkan anggaran. Anggaran publik merupakan suatu dokumen yang menggambarkan kondisi keuangan dari suatu organisasi yang meliputi informasi mengenai pendapatan, belanja, dan aktivitas.

Fungsi Dan Tujuan Anggaran Publik

Anggaran dalam manajemen organisasi sektor publik memiliki beberapa fungsi. Menurut (Mardiasmo, 2009) fungsi anggaran diantaranya, yaitu: (1) Anggaran sebagai alat perencanaan : dengan adanya anggaran, organisasi akan tahu apa yang harus dilakukan dan ke arah mana kebijakan akan dibuat. (2) Anggaran sebagai alat pengendalian : dengan adanya anggaran, organisasi sektor publik dapat menghindari adanya pengeluaran yang terlalu besar (*overspending*), terlalu rendah (*underspending*), salah sasaran (*missappropriation*), atau adanya penggunaan yang tidak semestinya (*misspending*). (3) Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal : merupakan anggaran digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. (4) Anggaran sebagai alat politik : merupakan anggaran berupa dokumen politik sebagai bentuk komitmen eksekutif dan kesepakatan legislatif atas penggunaan dana publik untuk kepentingan tertentu. (5) Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi : Melalui anggaran, sebuah unit kerja atau departemen yang merupakan sub-organisasi dapat mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa yang akan dilakukan oleh bagian/unit kerja lainnya. (6) Anggaran sebagai alat penilaian kinerja : anggaran adalah suatu ukuran apakah suatu bagian unit kerja atau departemen telah melakukan pencapaian target anggaran dalam pelaksanaan anggaran dengan tepat. (7) Anggaran sebagai alat motivasi : anggaran dapat digunakan sebagai motivasi dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang ditetapkan.

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) partisipasi dalam proses penyusunan anggaran dibedakan menjadi 3 kelompok, yaitu sebagai berikut: (1) *Top down approach* (bersifat dari atas ke bawah) : dalam penyusunan anggaran ini, manajer tingkat atas menetapkan anggaran bagi tingkat yang lebih rendah sehingga pelaksanaan anggaran hanya melakukan sesuai dengan apa yang telah disusun oleh manajer tingkat atas. Pendekatan metode ini jarang berhasil dilakukan oleh organisasi karena dapat membahayakan keberhasilan rencana anggaran dan menurunkan komitmen untuk mencapai tujuan anggaran. (2) *Bottom up approach* (bersifat dari bawah ke atas) : dalam penyusunan anggaran ini, anggaran sepenuhnya disusun dan ditentukan seberapa besarnya anggaran oleh manajer tingkat bawah dan selanjutnya diserahkan kepada manajer tingkat atas untuk mendapatkan pengesahan. Pendekatan metode ini dapat menciptakan komitmen untuk mencapai tujuan anggaran. (3) Kombinasi *top down* dan *bottom up* : merupakan kombinasi antara *top down* dan *bottom up* merupakan pendekatan yang paling efektif. Pendekatan ini terdapat interaksi antara manajer tingkat atas dengan manajer tingkat bawah dengan dilakukan secara bersama-sama dalam menetapkan anggaran bagi organisasi.

Locus Of Control

Konsep *locus of control* merupakan sebuah konsep yang dikembangkan oleh Rotter, 1966 (dalam Budiman, 2016). Konsep tentang *locus of control* yang digunakan memiliki 4 karakteristik dasar, sebagai berikut: (1) Potensi perilaku, yaitu kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang. (2) Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami seseorang. (3) Nilai unsur penguat, adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguat atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa. (4) Suasana psikologis, adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang diharapkan.

Elemen yang dapat dijadikan indikator menurut Robbins dan Judge (2007) untuk *internal locus of control*, sebagai berikut: (1) Keberhasilan individu karena kerja keras. (2) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. (3) Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan. Sedangkan untuk *eksternal locus of control*, adalah sebagai berikut: (1) Percaya diri dalam menyelesaikan tugas karena memperoleh penghargaan. (2) Kesuksesan individu karena faktor nasib. (3) Kejadian yang dialami dalam hidup ditentukan oleh orang yang berkuasa.

Komitmen Organisasi

Berdasarkan Kamus Bahasa Indonesia, komitmen adalah perjanjian atau keterikatan untuk melaksanakan sesuatu. Dengan demikian, komitmen organisasi adalah kemampuan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan sasaran organisasi yang mencakup cara-cara mengembangkan tujuan dan memenuhi kebutuhan organisasi.

Menurut Allen dan Meyer, 1990, (dalam Wulandari, 2013) ada tiga komponen didalam komitmen organisasi yaitu: (1) *Affective commitment* : merupakan komitmen dari seorang pegawai dalam bekerja dengan melibatkan diri dan emosi diri secara psikologis karena adanya perasaan nyaman dan keinginan di dalam organisasi tersebut. (2) *Continuance commitment* : merupakan komitmen dari seorang pegawai karena munculnya kesadaran bahwa karyawan berkewajiban untuk tinggal didalam organisasi dan akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya. (3) *Normative commitment* : merupakan komitmen karena munculnya perasaan kesadaran diri sendiri atas kewajiban dan keterikatan untuk terus berada didalam organisasi dan harus tetap tinggal didalam organisasi.

Kinerja Manajerial

Dalam organisasi sektor publik, khususnya sektor pemerintahan, kinerja dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang akan dicapai oleh pegawai pemerintah dalam melaksanakan pelayanan publik kepada masyarakat dalam suatu periode anggaran berjalan. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan pusat pertanggungjawaban yang dipimpin oleh seorang kepala satuan kerja dan bertanggungjawab atas entitasnya, sehingga kinerja suatu unit kerja pemerintah daerah dapat diukur melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2006:74).

Kinerja manajerial merupakan tingkat dimana seorang manajer mencapai koordinasi pekerjaan melalui usaha yang dilakukan staff/pegawai bawahan dan merupakan hasil koordinasi pekerjaan dengan metode pengorganisasian dan pengendalian yang tepat dapat diukur dengan menggunakan indikator Mahoney *et al.*, 1963 (dalam Arum, 2016): (1) Perencanaan yaitu penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan yang selanjutnya akan dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan waktu yang akan datang. (2) Investigasi yaitu kegiatan untuk pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan dan pembuatan laporan. (3) Koordinasi yaitu menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya. (4) Evaluasi yaitu penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditunjukkan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan. (5) Pengawasan merupakan penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan untuk memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan. (6) Pemilihan staff yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja. (7) Negosiasi merupakan usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan, atau kontrak untuk barang-barang dan jasa. (8) Perwakilan merupakan menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok organisasi lainnya.

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) partisipasi dianggap sebagai sarana yang terbaik untuk para pegawai dalam upaya meningkatkan diri mereka kepada masing-masing tanggung jawab individu atas tugas yang diemban. Oleh karena itu, dengan berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran, khususnya sektor pemerintahan, manajer akan menyalurkan kontribusinya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik dan memiliki rasa tanggungjawab karena terlibat dalam penyusunan anggaran sehingga tercapai tujuan dari organisasi tersebut.

H1 : Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan teori Rotter 1986, (dalam Wahyuni *et al.*, 2016) *locus of control* memungkinkan bahwa perilaku pegawai dalam situasi melakukan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control* internal dan eksternal. Individu dengan *internal locus of control* yang tinggi, memiliki pengendalian diri yang lebih baik dan memiliki kemungkinan untuk mencoba mempengaruhi orang lain. Para manajer yang berorientasi pada *internal locus of control* menampilkan keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan mereka untuk mempengaruhi lingkungan dan mampu menghadapi situasi yang penuh tekanan sehingga memiliki rasa kepuasan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya. Sedangkan untuk *eksternal locus of control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak memiliki hubungan dengan tindakan yang telah dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.

H2 : *Locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

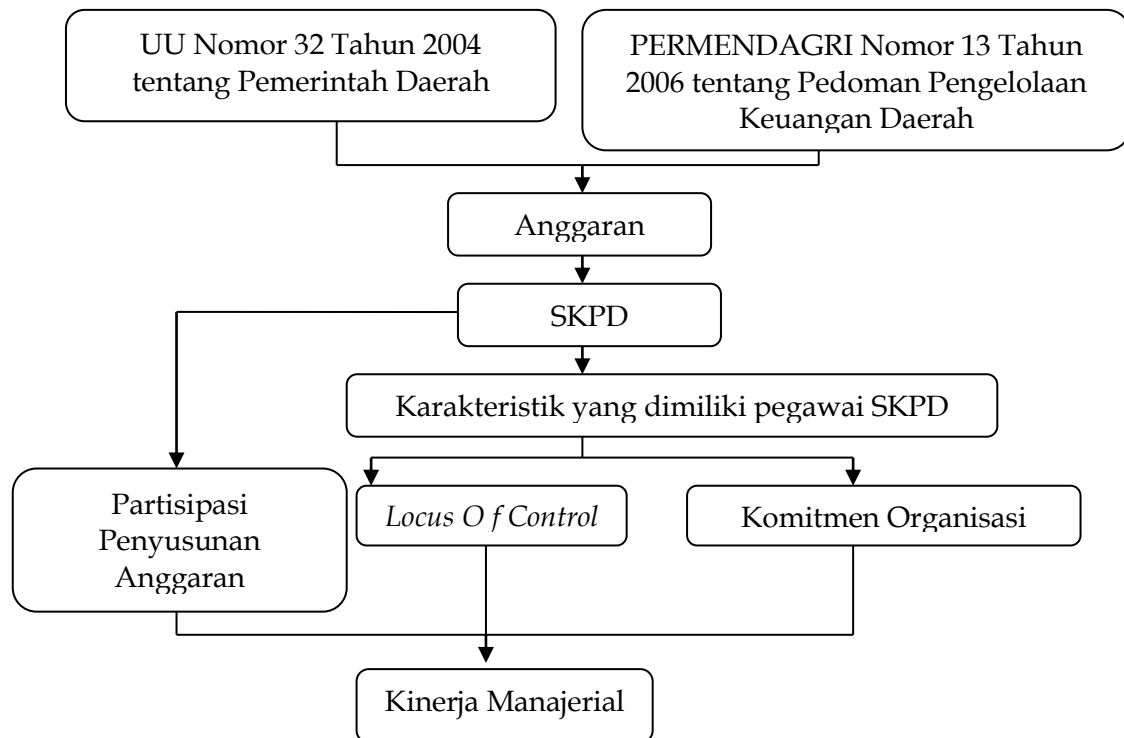
Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mengkarakteristik hubungan pegawai dengan organisasi untuk menentukan bagaimana indentifikasi pegawai dengan organisasi, kemauan, dan tingkat keterlibatan pegawai sesuai dengan perannya untuk berusaha dan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Allen dan Meyer, 1990 (dalam Wulandari, 2013) untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi diukur berdasarkan dimensi: afektif, berkelanjutan, dan normatif.

Penelitian ini menggunakan indikator komitmen organisasi dengan dimensi *continuance commitment*. Komitmen berkelanjutan merupakan pendekatan yang paling tepat dalam penelitian dikarenakan adanya persepsi seseorang atas biaya dan resiko apabila meninggalkan organisasi.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang telah dijabarkan diatas, maka dapat disusun rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Penelitian

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menganalisis data yang berbentuk angka dan data-data sekunder. Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk tipe penelitian kausalitas yang bertujuan untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2014:14). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pengambilan secara acak sesuai tujuan atau target dengan pertimbangan kriteria tertentu. Berdasarkan metode tersebut, maka kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepala Dinas/Badan/Kantor di SKPD Kota Surabaya dan Kepala Sub Bagian Keuangan/Kepala Sub Bagian Perencanaan Dinas/Badan/Kantor di SKPD Kota Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data subjek. Data subjek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik sekelompok orang/seseorang yang menjadi subjek penelitian (responden). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei yang dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun menurut Sugiyono, (2014:133), penelitian jawaban

responden tersebut mengacu pada skala likert, yang dimana masing-masing jawaban diberi *score* dengan rentang skala 1-5.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Variabel Independen

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pemberian rasa tanggungjawab kepada para manajer agar tercipta suasana yang mendorong kreativitas dalam proses memberikan pendapat, usulan, dan mempersiapkan dalam penyusunan anggaran. Instrumen untuk mengukur partisipasi penyusunan anggaran terdapat empat pernyataan yang berkaitan dengan proses penyusunan anggaran. Adapun indikator partisipasi penyusunan anggaran yang dikembangkan oleh Wulandari (2013), yaitu sebagai berikut: (1) Keterlibatan dan keikutsertaan dalam proses penyusunan anggaran. (2) Kebutuhan memberikan pendapat. (3) Kepuasan dalam penyusunan anggaran. (4) Besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran akhir.

Locus Of Control

Locus of control merupakan teori pembelajaran sosial, dimana masing-masing individu meyakini bahwa mereka dapat mengendalikan apa yang terjadi terhadap diri mereka sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan. Instrumen untuk mengukur *locus of control* terdapat lima pernyataan. Adapun indikator dalam *locus of control* menurut Robbins dan Judge (2007) yang dikembangkan oleh Mattola (2011), yaitu sebagai berikut: (1) Keberhasilan individu karena kerja keras. (2) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri. (3) Individu bertanggungjawab penuh pada setiap pengambilan keputusan yang dilakukan. (4) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya. (5) Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan perilaku pribadi yang memihak organisasi dengan prioritas dan sasaran organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Instrumen untuk mengukur komitmen organisasi terdapat empat pernyataan. Adapun indikator dalam komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer, 1990, (dalam Nydia, 2012) yaitu sebagai berikut: (1) Pegawai tidak memiliki alternatif pekerjaan lain. (2) Pegawai merasa rugi apabila meninggalkan organisasi. (3) Pegawai akan mendapat kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi. (4) Sedikit pilihan bila meninggalkan organisasi.

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan hasil koordinasi pekerjaan dengan metode pengorganisasian dan pengendalian yang tepat karena seorang manajer tingkat atas mencapai koordinasi pekerjaan melalui interaksi yang dilakukan dengan staff/pegawai bawahan. Instrumen untuk mengukur kinerja manajerial terdapat delapan pernyataan. Adapun indikator dalam kinerja manajerial menurut Mahoney *et al.*, 1963 (dalam Arum, 2016), yaitu sebagai berikut: (1) Perencanaan. (2) Investigasi. (3) Koordinasi. (4) Evaluasi. (5) Pengawasan. (6) Pemilihan staf. (7) Negosiasi. (8) Perwakilan.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011:45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% maka pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2011:41).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen mempunyai pola distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas ada dua cara yang digunakan yaitu analisis grafik dan uji statistik. Untuk uji statistik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* yang mempunyai kriteria sebagai berikut:

H_0 : Data terdistribusi secara normal

H_a : data tidak terdistribusi secara normal

Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas atau nilai signifikansinya $\geq 0,05$ namun apabila data yang dihasilkan nilai probabilitasnya atau nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pada penelitian ini menggunakan uji multikolinieritas yang bertujuan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi dengan variabel independen (Ghozali, 2011:105). Jika tidak ada korelasi, maka model regresi tersebut dikatakan baik. Uji multikolinieritas pada penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yaitu sebagai berikut: (1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (2) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas dan jika *variance* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbetuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka telah terjadi homoskedastisitas (Ghozali, 2006:105).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, *Locus Of Control* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Rumus metode regresi linier berganda :

$$KM = \alpha + \beta_1 PPA + \beta_2 LO + \beta_3 KO + \varepsilon_i$$

Keterangan:

KM	: Kinerja Manajerial
α	: Konstanta
$\beta_{1,2,3}$: Koefisien Variabel Bebas
PPA	: Partisipasi Penyusunan Anggaran
LO	: <i>Locus Of Control</i>
KO	: Komitmen Organisasi
ε	: <i>error</i>

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi-variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dilihat pada *adjusted R square*. *Adjusted R square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan dan biasanya digunakan untuk mengukur kemampuan menjelaskan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen.

Uji Kelayakan Data (Uji F)

Pada pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independen pada model mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut layak atau tidak layak. Berikut kriteria pengujian: (1) Jika nilai sig < 0,05, maka hipotesis diterima yang menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan model regresi layak. (2) Jika nilai sig \geq 0,05, maka hipotesis ditolak yang menunjukkan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan model regresinya tidak layak.

Uji Regresi (Uji t)

Menurut Ghozali (2011) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel pada *output* hasil regresi dengan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengambilan keputusannya adalah: (1) Nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. (2) Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari 66 responden mengenal 4 pertanyaan pada variabel partisipasi penyusunan anggaran, 5 pertanyaan pada variabel *locus of control*, 4 pertanyaan pada variabel komitmen organisasi dan 8 pertanyaan pada variabel kinerja manajerial yang kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 20, maka diperoleh hasil olahan data yang disajikan pada tabel 1, sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	r hitung	r tabel ($\alpha=5\%$)	Keterangan
Partisipasi Penyusunan Anggaran	PPA1	0,917	0,2461	Valid
	PPA2	0,924	0,2461	Valid
	PPA3	0,703	0,2461	Valid
	PPA4	0,765	0,2461	Valid
<i>Locus Of Control</i>	LOC1	0,792	0,2461	Valid
	LOC2	0,630	0,2461	Valid
	LOC3	0,745	0,2461	Valid
	LOC4	0,678	0,2461	Valid
	LOC5	0,651	0,2461	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,872	0,2461	Valid
	KO2	0,917	0,2461	Valid
	KO3	0,934	0,2461	Valid
	KO4	0,686	0,2461	Valid
Kinerja Manajerial	KM1	0,732	0,2461	Valid
	KM2	0,565	0,2461	Valid
	KM3	0,726	0,2461	Valid
	KM4	0,715	0,2461	Valid
	KM5	0,846	0,2461	Valid
	KM6	0,886	0,2461	Valid
	KM7	0,777	0,2461	Valid
	KM8	0,724	0,2461	Valid

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control*, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial yang berjumlah 21 item, mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,2461$) dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka seluruh item pernyataan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keakuratan data dari tanggapan 66 responden mengenai partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control*, komitmen organisasi dan kinerja manajerial maka digunakan uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 20. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

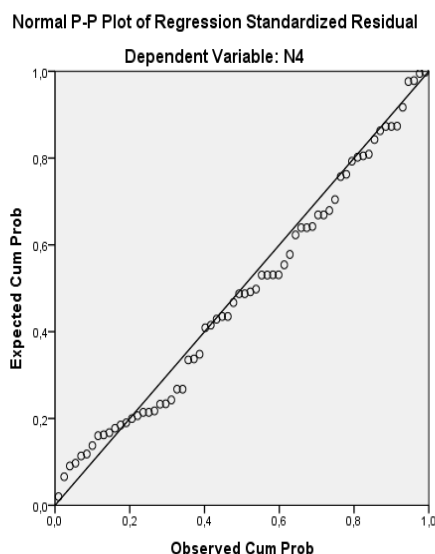
Variabel	Cronbach's <i>alpha</i> (α)	Koefisien <i>alpha</i>	Keterangan
Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,849	0,60	Reliabel
<i>Locus Of Control</i>	0,740	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,878	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,888	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Dari hasil uji tersebut terlihat nilai *cronbach's alpha* dari seluruh variabel dalam penelitian ini > 0,60 sehingga butir-butir pernyataan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Menguji normalitas ada dua cara yang digunakan yaitu analisis grafik dan uji statistik. Pendekatan analisis grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regression standard, dengan ketentuan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Analisis grafik normalitas disajikan dalam gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2
Uji Normalitas
Sumber: Data primer diolah

Selain itu untuk menguji normalitas residual menggunakan uji analisis statistik dengan statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Jika data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas atau nilai signifikansinya $\geq 0,05$ namun apabila data yang dihasilkan nilai probabilitasnya atau nilai signifikansinya $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output dari pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60482945
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,086
	Negative	-,055
Kolmogorov-Smirnov Z		,697
Asymp. Sig. (2-tailed)		,716

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji normalitas dengan analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar $0,716 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah terdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Hasil output dari pengujian multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

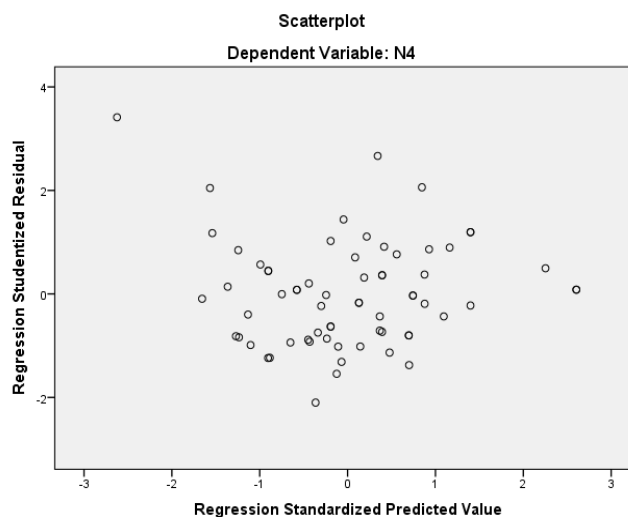
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PPA	0.704	1.420
	LOC	0.690	1.450
	KO	0.972	1.029

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil output dari pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* adalah sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control* dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis regresi linier berganda tersaji dalam tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-5,464	4,161	-1,313	,194
1 PPA	,944	,205	4,602	,000
LOC	,717	,213	3,361	,001
KO	,419	,169	2,478	,016

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KM = -5,464 + 0,944 PPA + 0,717 LOC + 0,419 KO + \varepsilon_i$$

Hasil Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel dependen dapat dilakukan dengan melihat *Adjusted R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi :

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,750 ^a	,562	,541	3,691

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan pada nilai *adjusted R square* pada penelitian ini sebesar 0,541 atau 54,1%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control*, dan komitmen organisasi adalah sebesar 54,1% sedangkan sisanya yaitu 45,9% (100% - 54,1%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model digunakan untuk mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Model regresi dikatakan layak apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil uji kelayakan model disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1085,960	3	361,987	26,571	,000 ^b
Residual	844,662	62	13,624		
Total	1930,621	65			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel 7 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan ini dapat dikatakan layak. Sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Uji Regresi (Uji t)

Uji regresi (uji t) pada dasarnya menunjukkan secara jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2006:84). Kriteria pengujian yaitu apabila nilai sig $< 0,05$, maka hipotesis diterima dan menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen, dan begitu dengan sebaliknya. Apabaila nilai sig $\geq 0,05$, maka hipotesis ditolak dan menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat pada Tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-5,464	4,161	-1,313	,194
PPA	,944	,205	4,402	,000
LOC	,717	,213	3,361	,001
KO	,419	,169	2,478	,016

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 8 dapat kita diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. (2) *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan dengan hasil signifikan $0,016 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial di SKPD Kota Surabaya dengan menggunakan Uji t mempunyai pengaruh signifikan dengan tingkat signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini membuktikan bahwa partisipasi dalam proses penganggaran merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja manajerial para aparat pemerintah daerah.

Menurut teori yang dikemukakan Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan bahwa partisipasi dianggap sebagai sarana yang terbaik bagi para pegawai dalam upaya meningkatkan diri mereka kepada masing-masing tanggungjawab individu atas tugas yang diemban. Keikutsertaan berbagai pihak, baik manajer tingkat atas maupun manajer tingkat bawah dalam penyusunan anggaran akan menghasilkan informasi yang efektif antara atasan dengan bawahan, karena manajer dapat menyalurkan kontribusinya sehingga komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat berjalan dengan lancar.

Dengan demikian, diharapkan dengan adanya partisipasi yang tinggi dari setiap manajer di SKPD Kota Surabaya dapat meningkatkan kinerja manajerial serta diharapkan tercapainya sasaran/target yang telah ditetapkan dan diperoleh realisasi anggaran yang lebih baik karena adanya tanggungjawab atas tugas dari pelaksana anggaran untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arum (2016) dan Wulandari (2013) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian pengaruh *locus of control* terhadap kinerja manajerial di SKPD Kota Surabaya dengan menggunakan Uji t mempunyai pengaruh signifikan dengan tingkat signifikansi 0,001 yang kurang dari 0,05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *internal locus of control* yang dimiliki pegawai aparat pemerintah daerah dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Individu dengan *internal locus of control* yang baik, memiliki pengendalian diri yang lebih baik dan memiliki kemungkinan untuk mencoba mempengaruhi orang lain, serta mampu menghadapi situasi yang penuh tekanan sehingga adanya rasa kepuasan dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya, sesuai yang dikemukakan oleh Baroon dan Greenberg 1990 (dalam Wuryaningsih dan Kuswati, 2013) menyatakan bahwa *internal locus of control* mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres daripada *eksternal locus of control*. Keadaan ini mengindikasikan bahwa pegawai aparat pemerintah daerah dapat memastikan *locus of control* internal maupun eksternal, sehingga terciptanya kondisi kerja yang baik dan berupaya untuk selalu mampu menghadapi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.*, (2016) serta Wuryaningsih dan Kuswati (2013) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial di SKPD Kota Surabaya dengan menggunakan Uji t mempunyai pengaruh signifikan dengan tingkat signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ada dalam setiap individu aparat pemerintah daerah akan meningkatkan kinerja yang baik pula.

Menurut Allen dan Meyer 1990 (dalam Wulandari, 2013) untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi diukur berdasarkan dimensi: afektif, berkelanjutan dan normatif. Penelitian ini menggunakan dimensi komitmen berkelanjutan untuk membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Komitmen berkelanjutan merupakan persepsi seseorang atas biaya dan resiko apabila meninggalkan organisasi. Artinya, terdapat dua aspek pada dimensi komitmen berkelanjutan, yaitu: melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain tersedia bagi pegawai tersebut. Komitmen berkelanjutan merupakan komitmen karena munculnya kesadaran bahwa karyawan berkewajiban untuk tinggal didalam organisasi dan akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lainnya. Kondisi ini terdapat adanya komitmen organisasi yang pada aparat pemerintah untuk tetap bertahan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan individu untuk tetap tinggal di organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nydia (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang terdiri dari afektif, berkelanjutan dan normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengujian regresi menyatakan bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan rumusan masalah, hasil analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kondisi ini terdapat adanya keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran yang dilakukan oleh manajer tingkat atas serta manajer tingkat bawah sehingga manajer tingkat bawah diberikan kesempatan untuk memberikan partisipasi dan memberikan pendapat dalam menentukan tujuan dan sasaran anggaran yang akan digunakan organisasi pemerintahan. (2) Variabel *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kondisi ini terdapat adanya sifat *internal locus of control* yang dimiliki aparat pemerintah dapat memotivasi pegawai sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerjanya serta memiliki rasa tanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya. (3) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kondisi ini terdapat adanya komitmen organisasi yang tinggi pada aparat pemerintah sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Saran

Berdasarkan dari hasil analisis diatas dan simpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Untuk lebih meningkatkan kinerja, diharapkan agar pegawai pemerintahan dapat meningkatkan kerjasama yang lebih erat dalam penyusunan anggaran dan mempertahankan kebijakan partisipasi penyusunan anggaran. (2) *Internal locus of control* mempunyai peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja manajerial aparat pemerintah. Organisasi pemerintahan diharapkan

meningkatkan dan mempertahankan *internal locus of control* yang telah dimiliki para pegawai karena mereka meyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrolnya dan selalu mengambil peran atas tanggungjawab dalam setiap pengambilan keputusan. (3) Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek yang berbeda misalnya lokasi yang berbeda karena perbedaan tersebut memungkinkan hasil penelitian yang berbeda. (4) Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang memberikan pilihan jawaban berdasarkan persepsi jawaban responden. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan jika responden memiliki persepsi yang berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya sehingga saran bagi penelitian selanjutnya selain menggunakan kuesioner juga dapat melakukan wawancara terhadap responden sehingga hasil jawaban yang diperoleh lebih terarah dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat. *Tesis*. Program Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anthony, R.N., dan V. Govindarajan. 2005. *Management Control System*. 11th Edition. McGraw-Hill. America. Terjemahan F.X. Kurniawan dan Krista. 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 11. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Arum, N.S. 2016. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial SKPD. *JOM Fekon* 3(1): 249-263.
- Budiman, S.P. 2016. Pengaruh Struktur Audit, Locus Of Control, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Ejournal UNP* 4(1): 2361
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske., dan M.T., Matteson 2005. *Organizational Behavior and Management*. Seventh Edition. McGraw-Hill Companies. America. Terjemahan Gina Gania. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7. Jilid 1. Erlangga. Jakarta.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- _____. 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Andi. Yogyakarta.
- _____. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Keempat. Andi. Yogyakarta.
- Mattola, R. 2011. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin. Makasar.
- Nordiawan, D., dan H. Ayuningtyas. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi Kedua. Salemba Empat. Jakarta.
- Nydia. T.Y. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU Coco Pertamina MT.Haryono. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 *Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. 15 Mei 2006. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 *Pemerintah Daerah*. 15 Oktober 2004. Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125. Jakarta.
- Robbins, S.P., dan T.A.Judge. 2007. *Organizational Behaviour*. 12th Edition. Pearson Education, Inc. New Jersey. Terjemahan Tim Indeks. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.

- Wahyuni, E.S., T. Taufik., dan V. Ratnawati. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus Of Control*, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen XX(2)*: 189-206.
- Wulandari, N. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Aparat Pemerintah Daerah. *Ejournal UNP 1(1)*: 118
- Wuryaningsih., dan R. Kuswati. 2013. Analisis Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional dan Call For Papers Sancall Surakarta*. 23 Maret. ISBN: 978-979-636-147-2