JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI SAMUDRA (JMAS)
Volume 5 Nomor 4, Agustus 2024. HALAMAN 223 - 234
e- ISSN : 27970086
p- ISSN : 27970434

DETERMINAN KINERJA MANAJERIAL PT PLN (PERSERO) KOTA LANGSA

Teuku Triananda[a], Tuti Meutia[b*]
[ab] *Falkutas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Samudra*
[b*]*Email: tuti_meutia@gmail.com*[b*]

Abstract

This research aims to determine the effect of participation in budget preparation, quality of human resources, and organizational commitment on managerial performance at PT. PLN Persero Langsa City. The sampling technique used in this research is non-probability. The data analysis method used is the multiple linear regression equation, hypothesis testing using the t test, F test, and determination test (R2). The research results obtained Y = 0.416 + 0.936X1 + 0.337X2 + 0.417X. It can be stated that participation in budget preparation has a significant effect on managerial performance at PT. PLN Persero Langsa City, the quality of human resources has a significant effect on managerial performance at PT. PLN Persero Langsa City. Organizational commitment has a significant influence on managerial performance at PT. PLN Persero Langsa City. The results of the F test show that F sig < α 5% (0.000 <0.005) can be stated that participation in budget preparation, quality of human resources, organizational commitment simultaneously have a significant effect on managerial performance at PT. PLN Persero Langsa City. The results of the coefficient of determination (R2) obtained a result of 47.8%. Participation in Budget Preparation, Quality of Human Resources, and Organizational Commitment influence managerial performance at PT. PLN Persero Kota Langsa and the remaining 52.2% are influenced by other variables not examined in this research such as Compensation, Leadership, Incentives, Discipline, Motivation and Work Environment.

Keywords: *Participation in Budget Preparation, Quality of Human Resources, Organizational Commitment, and Managerial Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini yaitu *non probability*. Metode analisis data yang digunakan yaitu persamaan regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan Uji t, Uji F, dan Uji Determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh **$Y = 0{,}416 + 0{,}936X_1 + 0{,}337X_2 + 0{,}417X$** dapat dinyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa, kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa. Komitemen organisasi berpengaruh berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa. Hasil uji F diketahui F sig < α 5% (0,000<0,005) dapat dinyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar sebesar 47,8 % Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa dan sisanya 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Kepemimpinan, Insentif, Kedispilinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja.

Kata Kunci: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

Pada dasarnya kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sistem pengendalian dan pengelolaan manajemen yang dipilih dan diterapkan oleh perusahaan untuk mengatur kegiatan operasionalnya. Seorang manajer dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik apabila mampu menggunakan suatu alat bantu yang dapat dimanfaatkan untuk memenangkan persaingan dengan perusahaan lain serta dapat digunakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut. Alat tersebut juga harus menjadi dasar atau pedoman bagi para manajer, baik itu manajer puncak, manajer menengah, ataupun para manajer pada tingkat bawah serta para karyawan yang bekerja dibawah tanggung jawab ketiga manajer tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu alat bantu yang dimaksud adalah anggaran perusahaan (Sutrisni, 2014).

Kualitas sumber daya manusia juga berperan penting dalam proses penganggaran. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Warisno, 2009) menyebutkan bahwa kinerja mansjerial dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan komunikasi. Kinerja suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Juita, 2013). Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik (Mahmudi, 2013).

Kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan perusahan. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi (Edfan, 2011). Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu lebih berpihak kepada kepentingan pribadinya (Bambang, 2007). Sebaliknya, komitmen organisasi yang tinggi akan membuat individu memiliki pandangan yang positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Edfan, 2011). Sehingga dengan komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu/karyawan perusahaan untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selain itu, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan aset vital hampir pada semua jenis organisasi. Oleh karena itu, upaya memperbaiki kinerja organisasi tidak mungkin dapat berhasil jika komitmen karyawan perusahaan yang tercermin dari perilakunya tidak diarahkan dengan baik. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Sumarno, 2015).

Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Memperkerjakan individu yang nilai-nilainya tidak selaras dengan nilai-nilai organisasi yang telah ada akan cenderung menghasilkan karyawan

yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi tersebut (Sumarno, 2015).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial diantaranya kualitas sumber daya manusia. Sering terjadinya kesalahan dalam komunikasi sesama karyawan dan komunikasi antara bawahan dan atasan sehingga produktifitas kerja pun tidak tercapai, peristiawa ini sering terjadi dimana bawahan salah dalam memahami instruksi atasan sehingga membuat instruksi menjadi lamban dan memakan waktu yang kesemuanya itu dapat merugikan perusahaan. Sudah selayaknya bagi suatu perusahaan terus berusaha meningkatkan produktifitas karyawan dalam proses komunikasi guna melaksanakan tugas yang diemban, kondisi ini akan memberikan pengaruh terhadap produktifitas kerja yang tinggi sehingga tujuan dalam perusahaan pun tercapai.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah gambaran seorang manajer mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi (Mardiasmo, 2009). Kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi: pengawasan, perencanaan, pengkoordinasian, penilaian, penyelidikan, perundingan, penyusunan kepegawaian, dan perwakilan (Mahoney et al., dalam Handoko, 2003).

Menurut Amertadewi (2013), kinerja manajerial adalah kemampuan pegawai saat menjalankan fungsi manajemen. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas percakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Susty, 2012). Kinerja berhubungan dengan seberapa besar kemampuan setiap pegawai dalam membangun dan meningkatkan kinerja yang baik (Wulandari dan Riharjo, 2016).

Menurut Setyanto (2010) ada beberapa indikator untuk melakukan pengukuran pada kinerja manajerial yaitu:

1. Perencanaan merupakan kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan rencana kegiatan seperti penjadwalan kerja, penyusunan anggaran, dan penyusunan program.
2. Investigasi merupakan kemampuan untuk pengumpulan dan penyiapan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.
3. Pengkoordinasian merupakan kemampuan untuk tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasikan dan menyesuaikan laporan.
4. Pengawasan merupakan kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan para bawahan yang ada pada unit/sub unit saudara.
5. Penilaian Staff merupakan kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja pada unit/sub unit saudara (misalnya; menyeleksi dan mempromosikan bawahan saudara).
6. Negosiasi merupakan kemampuan untuk melakukan kontrak untuk barang atau jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit saudara dengan pihak luar.
7. Perwakilan merupakan kemampuan untuk mempromosikan visi, misi, dan tujuan organisasi dengan cara berkonsultasi secara lisan, atau berhubungan dengan pihak lain di luar organisasi.

8. Kinerja secara keseluruhan merupakan kemampuan untuk bagaimana Anda mengevaluasi kinerja Anda secara keseluruhan.
9. Evaluasi merupakan kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut (Apriansyah, 2014), partisipasi anggaran merupakan keterlibatan seluruh pegawai untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Dengan adanya keterlibatan tersebut akan mendorong tercapainya kesepakatan antara atasan anggaran dengan bawahan pelaksana anggaran sehingga akan meningkatkan kinerjanya (Utama dan Rohman, 2013). Pada dasarnya partisipasi merupakan proses organisasional, dimana para anggota organisasi terlibat dan mempunyai pengaruh dalam suatu pembuatan keputusan. Partisipasi dalam konteks penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian anggaran dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Yunita, 2007).

Kartika (2010) menyatakan bahwa dalam partisipasi anggaran memiliki beberapa indikator, yaitu:

1. Keikutsertaan dalam penyusunan
   Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran merupakan keterlibatan para bawahan dalam proses penyusunan anggaran. Dalam hal ini, keterlibatan yang dimaksud adalah hak bawahan dalam mengajukan usulan anggaran. Meninjau ulang anggran yang telah dibuat sebelumnya harus dikaji atau direvisi agar anggaran dapat sesuai dengan kebutuhan.
2. Pengaruh terhadap penetapan anggaran
   Pengaruh yang dimaksud dalam hal ini merupakan seberapa besar pera dan kontribusi yang diberikan bawahan terhadap keputusan anggaran final.
3. Pentingnya usulan anggaran
   Dengan adanya usulan atau pendapat dari bawahan, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2012:27) Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau pegawai di dalam suatu organisasi yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan). Menurut Juran dalam Uhar Suharputra (2010), kualitas adalah kesesuain untuk penggunaan, ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Adapun menurut Wirawan (2015:2) menyatakan sumber daya manusia adalah Orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.SDM merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai SDM yang berkualitas.

Menurut Mukhamad Kasanudin (2011) indikator-indikator yang terdapat pada kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Sikap dan perilaku
3. Komunikasi
4. Hubungan (Relationships)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keinginan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2012). Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasialan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Ika dkk., 2011).

Komitmen organisasi merupakan suatu ikatan emosional antara pegawai dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan dan kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari pegawai organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun sebaliknya. Banyak hal yang dapat mendukung untuk memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari pegawai yang bersangkutan terhadap organisasinya. Kuatnya komitmen dari pegawai tersebut turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku individu selama berada dalam organisasi (Akbar dkk., 2017).

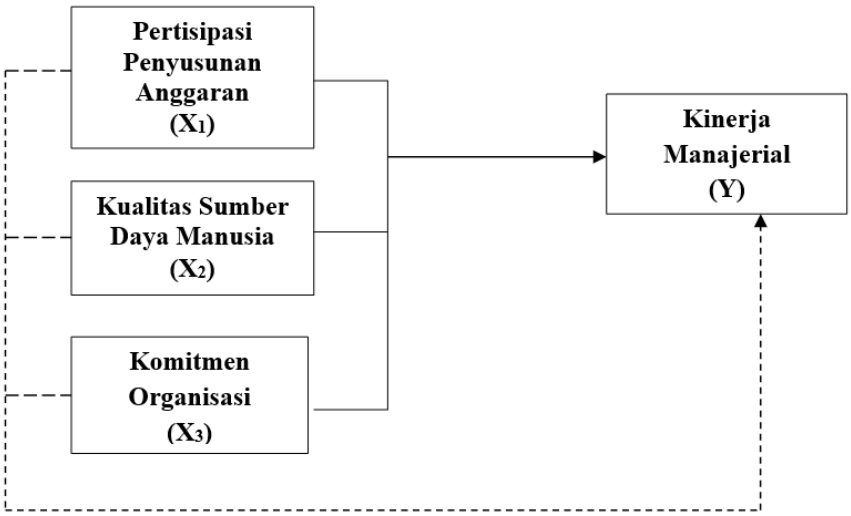
Arfan dalam Pangestika (2016) mengemukakan bahwa terdapat komponen pengukuran dari komitmen organisasional, meliputi:

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) merupakan keinginan yang kuat dalam diri individu untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi ketika pegawai ingin menjadi bagian sebagai anggota organisasi dikarenakan adanya ikatan emosional atau psikologis idividu terhadap pegawai.
2. Komitmen Berkelanjutan *(Continuance Commitment)* merupakan kemauan untuk berusaha demi keberhasilan organisasi. Komitmen ini muncul apabila pegawai tetap bertahan dalam organisasi karena alasan tertentu, biasanya hal-hal yang bersifat menguntungkan. Pegawai tetap tinggal di dalam organisasi karena dia membutuhkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif *(Normative Commitment)* merupakan kepercayaan yang kuat pegawai terhadap organisasi, termasuk penerimaan nilai, sasaran, dan tujuan organisasi. Komitmen normatif berasal dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa dia memang berkewajiban untuk melakukannya.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Gambar 1 menyajikan kerangka pemikiran untuk pengembangan hipotesis

penelitian ini. Oleh karena itu dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan Gambar 1, Maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

H_2 : Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

H_3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

H_4 : Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

METODE PENELITIAN

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau tempat di mana penelitian dilakukan. Data sekunder yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2010:225). Dalam penelitian ini data primer diambil dari pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada responden di PT PLN Persero Kota Langsa. Dan Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari junal artikel, webside dan buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability* menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:126). Oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 58 responden.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah (Sugiyono, 2016:275):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial
a = Konstanta
β_{1-3} = Koefisien Regresi
X_1 = Partisipasi Penyusunan Anggaran
X_2 = Kualitas Sumber Daya Manusia
X_3 = Komitmen Organisasi
e = Error

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi melalui uji t, uji F dan uji R^2. Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau simultan serta untuk mengetahui persentase dominasi variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji t (uji parsial)
   Uji t digunakan untuk membuktikan apakah koefesien regresi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
   Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:
   a. Jika nilai signifikan < 0,05. Maka H0 diterima dan Ha ditolak
   b. Jika nilai signifikan > 0,05. Maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Uji F (uji simultan)
   Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih kecil dari pada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dinyatakan diterima.
3. Koefesien determinasi (Uji R_2)
   Koefesien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik tingkat garis regresi mencocokkan data. Nilai R_2 berkisar antara 0-1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variaso variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang hampir mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi-informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel depen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Regresi Liner Berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.416	5.507		.076	.940
	PARTISIPASI (X1)	.936	.145	.672	6.451	.000
	KUALITAS SDM (X2)	.377	.146	.263	2.576	.013
	KOMITMEN (X3)	.417	.108	.386	3.854	.000

a. Dependent Variable: ty

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 1 hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 0{,}416 + 0{,}936X_1 + 0{,}337X_2 + 0{,}417X_3}$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,416 adalah nilai variable kinerja manajerial apabila partisipasi penyusunan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi bernilai 0 (nol).
2. Koefisien regresi variabel partisipasi penyusunan anggaran sebesar 0,936 dan menunjukkan pengaruh positif. Artinya, Apabila kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,936 satuan dengan asumsi variabel kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi tidak berubah (tetap).
3. Koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,337 dan menunjukkan pengaruh positif. Artinya, apabila partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,337 satuan dengan asumsi variabel apabila partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi tidak berubah (tetap).
4. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,417 dan menunjukkan pengaruh positif. Artinya, apabila partisipasi penyusunan anggaran dan kualitas sumber daya manusia meningkat sebesar satu satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,417 satuan dengan asumsi variabel apabila partisipasi penyusunan anggaran dan kualitas sumber daya manusia tidak berubah (tetap)

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Analisis selanjutnya yaitu analisis koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut tabel hasil perhitungan R^2 :

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692[a]	.478	.450	1.808

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi

Sumber hasil diolah dengan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai R Square adalah 0,478. Artinya, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 47,8 % sementara sisanya 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Kepemimpinan, Insentif, Kedispilinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

HASIL UJI HIPOTESIS

Berdasarkan Tabel 1 maka hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai t sig. Variabel partisipasi penyusunan anggaran sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) maka H_a diterima, yang berarti bahwa partisipasi penyusunan anggaran secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Nilai t sig. Variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,013. Oleh karena itu t sig. <0,05 (0,013 < 0,05) maka H_a diterima, yang berarti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
3. Nilai t sig. Variabel komitmen organisasi sebesar 0,000. Oleh karena itu t sig. <0,05 (0,000 < 0,05) maka H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji F (Uji simultan)

Berdasarkan Tabel 3, maka hasil uji F dijekaskan sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.027	3	54.009	16.515	.000[b]
	Residual	176.593	54	3.270		
	Total	338.621	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi

Sumber hasil diolah dengan SPSS, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Nilai t sig. Variabel partisipasi penyusunan anggaran sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) maka H_a diterima, yang berarti bahwa partisipasi penyusunan anggaran secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini sesuai dengan

penelitiaan Hapsari (2010) yang menyatakan partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini juga sejalan dengan penilitian Sutrisni (2014) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan hubungan antara partisipasi anggaran searah dengan kinerja manajerial. Semakin tinggi partisipasi anggaran maka kinerja manajerial juga akan semakin tinggu pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Bambamg (2017) bahwa adanya partisipasi anggaran juga mendorong setiap manajer untuk meningkatkan prestasinya (kinerja) dan bekerja lebih keras karena mereka menganggap bahwa target organisasi adalah merupakan target pribadinya. Hal inilah yang menyebabkan perusahaan untuk terus berkembang dan meningkatkan partisipasi dalam penyusunan anggaran.

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial

Nilai t sig. Variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0,013. Oleh karena itu t sig. <0,05 (0,013 < 0,05) maka H_a diterima, yang berarti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini sesuai dengan penelitian Trihapsoro (2015) yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja. Kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja manajerial karena keberhasilan suatu perusahaan itu tergantung dari kualitas SDM yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Juminah (2017) bahwa kinerja manajerial semakin membaik. Baiknya perusahaan menurutnya disebabkan karena kuatnya SDM disetiap bidang dalam perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Nilai t sig. Variabel komitmen organisasi sebesar 0,000. Oleh karena itu t sig. <0,05 (0,000 < 0,05) maka H_a diterima, yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini sesuai dengan Wulandari (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Praja (2015) menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini menunjukkan hubungan antara komitmen organisai searah dengan kinerja manajerial. Semakin tinggi komitmen organisasi yang ada dalam setiap individu atau karyawan akan meningkatkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sumarno (2015) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai F sig. sebesar 0,000.Oleh karena itu nilai F sig. <0,005 (0,000<0,005) maka H_a diterima, artinya partisipasi penyusunan, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. PLN Persero Kota Langsa. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini di terima dan dapat dibuktikan kebenarannya.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. PLN Persero Kota Langsa. (2) Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial pada PT. PLN Persero Kota Langsa. (3) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial di PT. PLN Persero Kota Langsa..

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang dapat diberikan yaitu: (1) PT. PLN Persero Kota Langsa sebaiknya melakukan peningkatan partisipasi penyusunan anggaran khususnya bagian perencanaan dan keuangan untuk menganggarkan kembali anggaran perusahaan, karena agar anggaran yang dibuat bisa lebih sesuai dengan realita yang ada dilapangan, (2) PT. PLN Persero Kota Langsa sebaiknya melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia, karena masih ada karyawan yang jenjang pendidikanya SMA dan sarjana, sedangkan karyawan magister hanya 2 orang. Untuk itu perusahaannya harusnya menyekolahkan kembali agar citra perusahaan juga meningkat dan kinerja setiap karyawan juga meningkat, (3) komitmen terhadap organisasi meningkat perusahaan sebaiknya memberikan reward kepada karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahan dan memberikan sanksi kepada karyawan yang kurang bisa berkomitmen terhadap PT. PLN Persero Kota Langsa.

REFERENSI

Amertadewi, T.I. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. Bali. **Skripsi**. Universitas Udayana

Akbar, Amirul dkk. 2017. Pengaruh komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. **Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)**. 47 (2).

Apriansyah, G., Zirman dan Rusli. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Oranisasi, Kepuasan Kerja, Job-Relevant Information dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada perhotelan di Provinsi Riau. **JOM FEKON** vol. 1 no. 2:1-22

Bambang, Sardjianto dan Osmad Muthaher, 2017. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating .**Simposium Nasional Akuntansi X**.

Handoko, T. Hani, 2013, **Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta**, BPFE-Yogyakarta

Juita, Suci Derma. 2013. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kota Padang). Vol 1. No 3 (2013): Seri F

Luthans, Fred. 2012. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Penerbit Andi

Mahmudi, 2013, **Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen** YKPN, Yogyakarta.

Mardiasmo, 2009. **Akuntansi Sektor Publik**. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

Pangestika, Fierda. 2016. Pengaruh Pengendalian Internal, *Goodgovernance*, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Temanggung. **Skripsi.** Universitas Negeri Yogyakarta.

Sedarmayanti. 2012. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D**. *Bandung*: Alfabeta.

Susty, M.N. 2012. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interpening pada Bank Pengkreditan Rakyat. **Jurnal Akuntansi**, 2.

Sutrisni. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manjerial. **Skripsi**. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sumarno, J. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial . **Simposium Nasional Akuntansi VII.** Solo, 15 September 2015.

Utama, E.Y. Rohman, A. (2013).Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Instansi Vertikal Wilayah Pembayaran Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Sampit). **Jurnal Akuntansi**. Volume 2, Nomor 3, Tahun 2013, Halaman 1. Semarang

Wirawan, 2015. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)**. Jakarta: Salemba Empat.

Wulandari, Nivo. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). **Skripsi**. Universitas Negeri Padang.