

## DETERMINAN KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAH KOTA PALEMBANG PERIODE 2019-2022

Vanny Zahfarina<sup>1\*</sup>, Periansya<sup>2</sup> Desi Indriasari<sup>3</sup>

Politeknik Negeri Sriwijaya<sup>1,2,3</sup>

*e-mail* : [vannyzahfarina96@gmail.com](mailto:vannyzahfarina96@gmail.com)

**Abstract:** The purpose of this study was to determine how Organizational Commitment, Performance Measurement System, and Budget Participation affect Managerial Performance in Regional Apparatus Organizations (OPD) of Palembang City simultaneously and partially. The data used in this study are primary data. The population and sample selection technique is purposive sampling. The population in this study amounted to 32 OPDs and the sample in this study amounted to 124 respondents who occupied the positions of head of department/agency/office, secretary/secretariat, head of division/section/sub-department and head of section/sub-section/sub-field. In this study, the author determined 4 respondents from each OPD with a total of all respondents being 128 respondents. Data that can be analyzed using SPSS software version 25. The results of the study indicate that partially organizational commitment has no significant effect, while budget participation and performance measurement systems have a significant effect on managerial performance. Then, organizational commitment, performance measurement systems, and budget participation simultaneously have a positive and significant effect on managerial performance.

**Keywords:** organizational commitment, performance measurement system, budget participation, managerial performance

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran mempengaruhi Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang secara bersamaan dan secara parsial. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pemilihan populasi dan sampel adalah *purposive sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 OPD dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 124 responden yang menduduki kepala dinas/badan/kantor, sekretaris/sekretariat, kepala bidnag/bagian/subdinas dan kepala seksi/subbagian/subbidang. Pada penelitian ini, penulis menetapkan 4 responden dari setiap OPD dengan total semua responden adalah 128 responden. Data yang dapat dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh dan signifikan, sedangkan partisipasi anggaran dan sistem pengukuran kinerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kemudian, komitmen organisasi, sistem pengukuran kinerja, dan partisipasi anggaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

**Kata kunci:** komitmen organisasi, sistem pengukuran kinerja, partisipasi anggaran, kinerja manajerial

## Latar Belakang

Keberhasilan program atau kebijakan didasarkan pada tujuan, visi, dan sasaran organisasi dalam rencana strategis organisasi dikenal sebagai kinerja. Kinerja organisasi pemerintah harus berpusat pada kepentingan umum untuk mencapai tujuan pemerintah. Kinerja Manajerial menentukan keberhasilan perangkat daerah (SKPD) dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator kinerja Laju Pertumbuhan Penduduk dan Tingkat Inflasi masing-masing berada dalam kategori sangat rendah dalam Laporan Kinerja Utama (IKU) tahun 2022. Dua indikator, atau 10%, berada dalam kategori tinggi (capaian  $76\% \leq 90\%$ ), dan dua indikator, atau 10%, berada dalam kategori sangat rendah (capaian  $\leq 50\%$ ).

**Tabel 1. Persentase Target, Realisasi & Capaian Kinerja Laju Pertumbuhan Penduduk Tahun 2019-2022**

| Tahun | Target (%) | Realisasi (%) | Capaian Kerja (%) |
|-------|------------|---------------|-------------------|
| 2019  | 1,35       | 1,18          | 114,41            |
| 2020  | 1,32       | 1,38          | 95,65             |
| 2021  | 1,29       | 1,03          | 120,16            |
| 2022  | 1,27       | 2,58          | -3,15             |

Sumber: LAKIP Kota Palembang Tahun 2019-2020 (data diolah)

Tabel 1 menunjukkan bahwa capaian Indeks Laju Pertumbuhan Penduduk Kota Palembang pada tahun 2020 cenderung meningkat dari nilai pertumbuhan pada tahun 2019 sebesar 0,2% menjadi 1,38%. Namun, pada tahun 2021, laju pertumbuhan turun sebesar 0,3% menjadi 1,03%, dan pada tahun 2022, laju pertumbuhan kembali meningkat sebesar 1,03% menjadi 2,58%. Pertumbuhan penduduk ini disebabkan oleh kelahiran, kematian, dan pertumbuhan penduduk lainnya.

Pada tahun 2022, Kota Palembang akan mengalami inflasi sebesar 5,95%. Dengan Indeks Harga Konsumen (IHK) sebesar 112,89%, Kota Palembang mencapai sasaran Meratanya Sebaran Hasil Pembangunan dengan indikator kinerja Tingkat Inflasi Kota Palembang pada tahun 2022 dengan capaian yang “Sangat Rendah” (14,06 %). Bensin, beras, dan angkutan udara adalah komoditas utama

yang menyebabkan inflasi Kota Palembang sebesar 5,95% dari Februari hingga Desember 2022.

**Tabel 2: Persentase Target, Realisasi dan Capaian Kinerja Laju Inflasi Tahun 2019-2022**

| Tahun | Target (%) | Realisasi (%) | Capaian Kerja (%) |
|-------|------------|---------------|-------------------|
| 2019  | -          | 2,06          | 118,25            |
| 2020  | -          | 1,5           | 150               |
| 2021  | 2,8 – 3,3  | 1,84          | 134,28            |
| 2022  | 3,2        | 5,95          | 14,06             |

Sumber: LAKIP Kota Palembang Tahun 2019-2020 (data diolah)

Angka tingkat inflasi Kota Palembang yang tinggi pada tahun 2022 (5,95%) jauh lebih tinggi jika dibandingkan dengan target Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan serta target nasional. Provinsi Sumatera Selatan menargetkan angka inflasi berada dalam rentang sasaran target inflasi nasional  $3,0 \pm 1\%$ . Sebagaimana berdasarkan PMK No.101/PMK.010/2021 tanggal 28 Juli 2021 tentang Sasaran Inflasi tahun 2022, tahun 2023, dan tahun 2024, sasaran inflasi yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk periode 2022–2024, masing-masing sebesar 3,0%, 3,0%, dan 2,5%, dengan deviasi masing-masing  $\pm 1\%$  (bi.go.id). Sementara capaian angka inflasi tahun 2022 Provinsi Sumatera Selatan dan nasional juga jauh dari target yang telah ditetapkan dengan angka inflasi masing-masing sebesar 5,94% dan 5,51% (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022).

Kinerja Manajerial yang buruk disebabkan oleh berbagai masalah strategis dalam perusahaan, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 1 dan 2. Kinerja Manajerial dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi adalah kunci keberhasilan organisasi. Menurut Dewi & Ningsih (2020), Kinerja Manajerial adalah proses pelaksanaan tugas manajerial di mana pemimpin dan bawahan bekerja sama untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan yang sama. Kinerja yang rendah dapat menyebabkan pekerjaan terhambat, mogok kerja, dan efisiensi kerja yang buruk (Sariati & Azhar, 2020). Sebaliknya, kinerja yang tinggi sangat mempengaruhi kinerja yang positif dan dinamis, yang

dapat memberikan keuntungan nyata bagi masyarakat dan organisasi. Sistem Pengukuran Kinerja, Partisipasi Anggaran, dan Komitmen Organisasi adalah contoh komponen internal yang mendukung keberhasilan kinerja Manajerial organisasi (M. W. Dewi & Ningsih, 2020).

Menurut penelitian Sistiyani, et al. (2019), orang yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mendorong mereka untuk bertindak dengan mengutamakan kepentingan organisasi daripada memenuhi tujuan dan sarannya (Anggadini, Wulansari & Damayanti, 2021).

Dengan menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka, Sistem Pengukuran Kinerja dapat membantu perusahaan membuat keputusan yang lebih baik. Kinerja adalah pengukuran tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan strategis. Pengukuran dan evaluasi kinerja ini sangat penting untuk keberhasilan di masa mendatang dan perbaikan terus-menerus.

Menurut Anggadini, Wulansari, dan Damayanti (2021), Partisipasi Anggaran adalah bagian penting dari perencanaan dan pengendalian anggaran yang baik. Ini juga merupakan cara penting untuk mengurangi efek penganggaran yang tidak efisien. Kegiatan yang menyampaikan tiga aspirasi dan membuat anggaran yang efektif diharapkan akan meningkatkan Kinerja Manajerial organisasi pemerintah daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial?
2. Bagaimana pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial?
3. Bagaimana pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial?

## Studi Literatur

### Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Menurut Jensen dan Meckling (1976), Teori keagenan menghubungkan aspek

perilaku manusia dalam teori ini di mana teori keagenan mengasumsikan bahwa baik pemilik modal (prinsipal) maupun pengelola (agen) adalah pihak yang rasional serta memiliki kepentingan masing-masing. Pihak yang rasional tentunya akan memaksimalkan kepentingan diri sendiri. Jika kedua belah pihak dalam hubungan tersebut adalah pemaksimal utilitas, ada alasan kuat untuk percaya bahwa agen tidak akan selalu bertindak demi kepentingan terbaik dari prinsipal.

Medina (2012) menyatakan bahwa teori keagenan (*agency theory*) merupakan teori yang menjelaskan mengenai hubungan antara *principal* dan *agent*. Dalam pemerintah, masyarakat (*principal*) memberikan amanah kepada pemerintah (*agent*) untuk menyelenggarakan kegiatan pemerintahan rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Hubungan *agency* dalam sektor publik dapat memunculkan *agency problem* yang berupa asimetri informasi dan konflik kepentingan antara pemerintah dengan masyarakat. Pemerintah yang ingin mengurangi adanya *agency problem* maka harus menggunakan informasi yang dimiliki dengan baik dan tidak melakukan penyalahgunaan wewenang.

### Kinerja Manajerial

Menurut Julyalahi (2019), Kinerja manajerial adalah pencapaian organisasi yang didasarkan atas visi misi sebuah organisasi. Kinerja manajerial merupakan prestasi yang diperoleh manajer untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sapriani & Kamila (2022) Kinerja manajerial merupakan kinerja setiap anggota yang melaksanakan tugas-tugas manajerial berupa perencanaan, pengendalian, investigasi, koordinasi dan lain-lain untuk menjalankan organisasi agar dapat mencapai tujuannya.

### Komitmen Organisasi

Menurut made et al., (2021:3), pengertian komitmen organisasi diartikan sejauh mana seorang karyawan memiliki rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Secara umum, komitmen organisasi adalah

identifikasi karyawan dalam suatu organisasi atas partisipasi aktifnya berupa identifikasi perasaan, loyalitas dan komitmen karyawan, keyakinan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi dan dorongan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Manajemen & Manusia (2019) Komitmen organisasi menunjukkan sebuah kondisi individu atau seorang karyawan berpihak pada suatu organisasi atau lembaga tempatnya bekerja serta mengupayakan memelihara kedudukannya sebagai karyawan.

Keterlibatan individu atau seorang karyawan yang baik dalam pekerjaan menunjukkan sifat memihak pada pekerjaannya, selain itu juga komitmen organisasi yang tinggi menggambarkan keadaan memihak pada organisasi yang merekrut individu tersebut.

### Sistem Pengukuran Kinerja

Menurut Robbins (2017:14), Suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial maupun nonfinansial. Tidak setiap sistem penilaian kinerja akan bebas sama sekali dari tantangan-tantangan legal. Walaupun demikian, sistem penilaian kinerja dapat memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang mungkin secara legal dapat dipertahankan.

Sistem pengukuran kinerja yaitu proses untuk mengevaluasi keberhasilan suatu Perusahaan dalam menjalankan usahanya. Pengukuran kinerja menunjukkan bagaimana strategi organisasi mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja membantu mengidentifikasi ciri-ciri kualitas dan memutuskan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian kinerja mendorong pekerja untuk memenuhi tujuan organisasi.

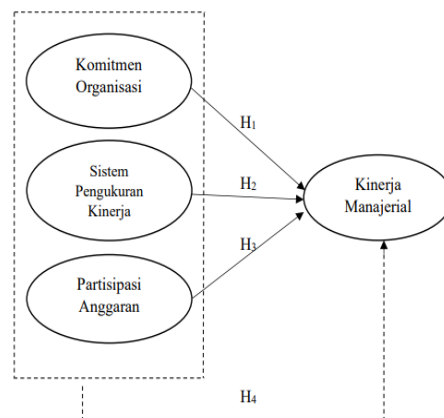
### Partisipasi Anggaran

Menurut Kim dalam Rhisma Wira Bharata et.al (2018), Partisipasi anggaran adalah suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam

menentukan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Partisipasi anggaran memungkinkan bawahan untuk membawa informasi dalam tugas menentukan standar kinerja dan dengan demikian dapat menyebutkan prestasi kerja yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Menurut Brownell dalam Adek Latifa Nuraini dan Rosyati (2018), Partisipasi Anggaran adalah suatu proses dimana individu-individu terlibat didalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan target anggaran yang akan di evaluasi dan perlunya penghargaan atas pencapaian target mereka. Saat anggaran dibuat dengan proses interaktif, maka anggaran tersebut dapat menjadi alat perencanaan, evaluasi dan *control* yang baik dalam implemementasi rencana strategi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya, peneli membuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan Gambar 1, peranan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sangat penting untuk menggambarkan secara tepat objek yang akan diteliti dan untuk menganalisis sejauh mana kekuatan variabel independen yaitu komitmen organisasi, sistem pengukuran kinerja dan partisipasi anggaran secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja manajerial pada OPD Kota Palembang.

Menurut Mayarani et al. (2021), Komitmen Organisasi memengaruhi Kinerja Manajerial. Ini karena setiap anggota akan menempatkan pekerjaan mereka dan organisasi mereka sebagai hal yang paling penting. Setiap anggota akan

berusaha sekuat tenaga untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Neni (2021) menemukan bahwa sistem yang mengukur kinerja memengaruhi kinerja manajerial. Ini akan meningkatkan motivasi para pemimpin untuk meningkatkan kinerja, memberikan pembelajaran dan umpan balik untuk perbaikan.

Fahrurazi dan Suryani (2020) menyelidiki bagaimana kinerja manajemen dipengaruhi oleh partisipasi anggaran. Dalam proses penyusunan anggaran di Organisasi Perang-kat Daerah (OPD), atasan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi daripada tujuan pribadi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini berfokus pada populasi dan sampel yang dipilih melalui kuesioner. Data dikumpulkan dengan bantuan alat penelitian seperti uji validitas dan reliabilitas, meskipun pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Hipotesis diuji melalui analisis data kuantitatif dan statistik. Data primer digunakan dalam penelitian ini. Studi ini melihat 32 OPD Kota Palembang. Penelitian ini melibatkan sekretariat, inspektorat, dinas, dan badan. Responden yang dipilih untuk penelitian ini adalah mereka yang memiliki hubungan langsung dengan proses kinerja manajerial di semua organisasi perangkat daerah (OPD) di Kota Palembang. Mereka termasuk kepala dinas, badan, kantor, sekretaris, kepala bidang, bagian, subdinas, dan kepala seksi, subbagian, dan subbidang. Penulis memilih empat orang dari setiap OPD untuk menjawab, sehingga 128 orang menjawab (32 OPD x 4).

Data penelitian dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada responden. Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2023:199), "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya." Ada lima tingkat, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menilai respons dari variabel independen dan dependen.

Analisis data yang data yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi,

Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran dan terhadap Kinerja Manajerial pada OPD Kota Palembang, digunakan analisis regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

|                                   |                             |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| Y                                 | = Kinerja Manajerial        |
| $\alpha$                          | = Konstanta                 |
| X1                                | = Komitmen Organisasi       |
| X2                                | = Sistem Pengukuran Kinerja |
| X3                                | = Partisipasi Anggaran      |
| $\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ | = Koefisien Regresi         |
| e                                 | = <i>Error Term</i>         |

Uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen; uji signifikansi simultan (Uji F) untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05, apabila  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima; uji signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat yang diuji pada tingkat signifikan 0,05, apabila  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (Ghozali, 2021)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Penelitian

Data deskriptif dari penelitian ini menunjukkan hasil yang sudah didapatkan berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2023:206), "statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi." Kinerja Manajerial (Y) adalah variabel terikat, sedangkan variabel Komitmen Organisasi (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), dan Partisipasi Anggaran (X3) adalah variabel bebas.

**Tabel 3 Hasil Uji Statistic Deskriptif**

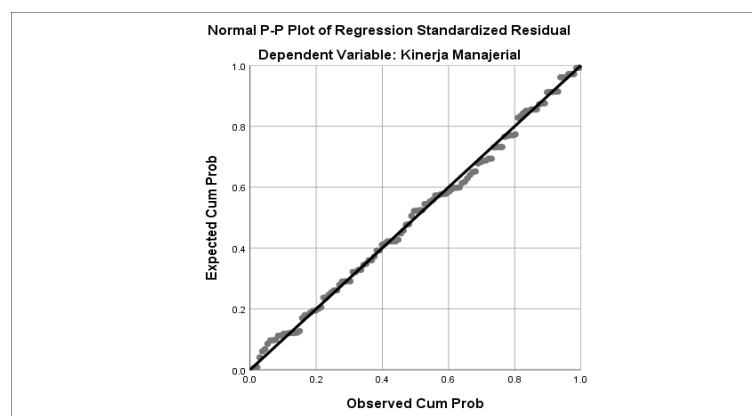
|                    | <i>N</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maksimum</i> | <i>Rata-rata</i> | <i>Deviasi Standar</i> |
|--------------------|----------|----------------|-----------------|------------------|------------------------|
| KO                 | 124      | 56             | 118             | 89,99            | 10,488                 |
| SPK                | 124      | 14             | 25              | 20,36            | 2,243                  |
| PA                 | 124      | 10             | 24              | 17,52            | 3,008                  |
| KM                 | 124      | 19             | 40              | 30,77            | 4,150                  |
| Valid N (listwise) | 124      |                |                 |                  |                        |

Sumber: data yang diolah (2024)

**Tabel 4. Hasil Pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N                                |                | 124                            |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                       |
|                                  | Std. Deviation | 2.82678057                     |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .038                           |
|                                  | Positive       | .038                           |
|                                  | Negative       | -.037                          |
| Test Statistic                   |                | .038                           |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>            |

Sumber: data yang diolah (2024)

**Gambar 2 P-Plot of Regression Standardized Residual**

Sumber: data yang diolah (2024)

Hasil pengujian, yang disajikan dalam tabel 3, menunjukkan bahwa:

1. Variabel Komitmen Organisasi memiliki skor jawaban minimum 56, skor jawaban maksimum 118, dan standar deviasi 10.488 masing-masing. Rata-ratanya adalah 89.99.
2. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja memiliki skor jawaban minimum 14 dan skor jawaban maksimum 25, dan standar deviasi 2,243. Rata-ratanya 20,36.
3. Variable Partisipasi Anggaran memiliki skor jawaban minimum 10 dan skor jawaban maksimum 24, dan standar deviasi 3,008. Rata-ratanya adalah 17.52.
4. Variabel kinerja manajerial memiliki skor jawaban minimum 19 dan skor jawaban maksimum 40, dan standar deviasi 4.150. Rata-ratanya 30,77.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi nilai residual dalam model regresi normal. Pengujian normalitas residual dilakukan dengan metode uji statistik Satu Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan taraf signifikansi 5%. Hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov dianggap normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Metode plot grafik P-P juga mendukung pengujian normalitas ini.

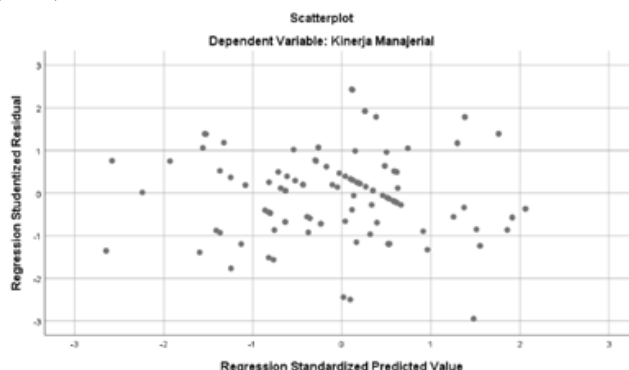
Nilai signifikansi sebesar 0,200 di Tabel 4 menunjukkan bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa model regresi baik dan dapat digunakan.

Hasil pengujian yang dilakukan dengan metode *P-Plot Regression Residual Standardized* menunjukkan bahwa titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal; ini menunjukkan bahwa nilai residual tersebut normal, yang berarti data yang tersedia dapat digunakan. 12

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

| <i>Model</i> |     | <i>Toleransi</i> | <i>VIF</i> |
|--------------|-----|------------------|------------|
| 1            | KO  | ,568             | 1,759      |
|              | SPK | ,793             | 1,261      |
|              | PA  | .,640            | 1,562      |

Sumber: data yang diolah (2024)

**Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: data yang diolah (2024)

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| <i>Model</i> |            | <i>Unstandardized B</i> | <i>Coefficients Std. Error</i> | <i>Standardized Coefficients Beta</i> | <i>t</i> | <i>Sig</i> |
|--------------|------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|----------|------------|
| 1            | (Constant) | 3,791                   | 1,042                          |                                       | 3,637    | ,000       |
|              | KO         | ,018                    | ,012                           | ,063                                  | 1,568    | ,047       |
|              | SPK        | ,605                    | ,051                           | ,406                                  | 11,795   | ,000       |
|              | PA         | ,744                    | ,042                           | ,679                                  | 17,790   | ,000       |

Sumber: data yang diolah (2024)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak menemukan korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas.

Berdasarkan Tabel 5, variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai toleransi sebesar 0,568, Sistem Pengukuran Kinerja sebesar 0,793, dan Partisipasi Anggaran sebesar 0,568, masing-masing menghasilkan nilai toleransi di atas 0,10. Nilai VIF untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 1,803, Sistem Pengukuran Kinerja sebesar 1,261, dan Partisipasi Anggaran sebesar 1,562, masing-masing menghasilkan nilai VIF di bawah 10. Berdasarkan kedua hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak menunjukkan multikolinearitas. Ini berarti bahwa, karena tidak ada korelasi antara variabel independen, model regresi ini baik dan dapat digunakan.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residu

wall dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi yang baik homoskedastisitas atau tidak. Untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini, grafik scatterplot digunakan.

Penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas karena titik-titik tersebar secara acak (di atas angka 0 dan di bawah angka 0), dan tidak membentuk pola seperti gelombang, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian pada Gambar 3.

Analisis regresi linier berganda adalah jenis analisis yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Setelah menggunakan variabel independen, analisis ini juga dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 6 menunjukkan hasil pengolahan model persamaan regresi linear berganda. Digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial:

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| 1     | ,934 <sup>a</sup> | ,873     | ,870              | 1,173                     |

Sumber: data yang diolah (2024)

**Tabel 8 Hasil Uji t**

| Model |            | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t      | Sig. | Zero-order | Correlations Partial | Part |
|-------|------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|--------|------|------------|----------------------|------|
| 1     | (Constant) | 4,255            | 1,086                   |                                | 3,920  | ,000 |            |                      |      |
|       | KO         | ,020             | ,012                    | ,068                           | 1,627  | ,106 | ,636       | ,147                 | ,053 |
|       | SPK        | ,576             | ,053                    | ,388                           | 10,767 | ,000 | ,645       | ,701                 | ,347 |
|       | PA         | ,743             | ,044                    | ,683                           | 17,075 | ,000 | ,851       | ,842                 | ,551 |

Sumber: data yang diolah (2024)

$$Y = 3,791 + 0,018x_1 + 0,605x_2 + 0,744x_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang positif sebesar 3,791 ditemukan dalam persamaan ini, yang menunjukkan bahwa variabel Kinerja Manajerial akan memiliki nilai 3,791 jika nilai variabel Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran sama dengan kondisi konstanta, atau jika  $X = 0$ .
2. Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X1) adalah positif sebesar 0,018, yang berarti bahwa dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap, nilai Kinerja Manajerial akan meningkat sebesar 0,018 setiap kali ada peningkatan sebesar satu satuan dalam Komitmen Organisasi.
3. Koefisien regresi variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X2) bernilai positif sebesar 0,605, yang menunjukkan bahwa dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai tetap, nilai Kinerja Manajerial akan meningkat 0,605 setiap kali ada peningkatan sebesar satu satuan dalam Sistem Pengukuran Kinerja.
4. Koefisien regresi variabel Partisipasi Anggaran (X3) bernilai positif sebesar 0,744, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 0,744 menunjukkan peningkatan partisipasi anggaran.
5. Error (e) adalah variabel acak dengan distribusi probabilitas yang menunjukkan setiap komponen yang memengaruhi kinerja manajemen (Y), tetapi tidak termasuk dalam persamaan.

Tujuan dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah untuk mengetahui seberapa besar kapasitas variabel independen untuk

menjelaskan variansi dari variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan Tabel 7 variabel independen Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran memengaruhi variabel dependen Kinerja Manajerial (Y) sebesar 87,3%, dengan nilai R Square 0,873. Variabel independen lainnya memengaruhi variabel sisa, yang adalah  $100\% - 87,3\% = 12,7\%$ .

Nilai R dalam regresi linear berganda menunjukkan nilai korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, jika nilai R mendekati 1 maka hubungan semakin erat, tetapi jika nilai R mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R sebesar 0,934 artinya korelasi antara variabel Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial terjadi hubungan yang erat.

Uji signifikan parsial terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Ketentuan yang ditetapkan dalam pengujian parsial apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,000) < 0,05$  maka secara parsial variabel independent (X) dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8 menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan yaitu sebagai berikut ini.

1. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen Komitmen Organisasi (X1) tidak mempengaruhi variabel dependen Kinerja Manajerial (Y). Ini karena  $t_{hitung}$



lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1.568 < 1.657$ ) dengan nilai signifikan 0,047, sehingga nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 atau (sig) 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak. Artinya, Kinerja Manajerial tidak dipengaruhi secara signifikan oleh Komitmen Organisasi.

2. Hasil menunjukkan bahwa variabel independen Sistem Pengukuran Kinerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Manajerial (Y). Ini karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $11.795$  lebih besar dari  $1.657$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 atau (sig) 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kita dapat mengetahui bahwa  $H_0$  ditolak, dan hipotesis 2 diterima. Ini menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Manajerial.
3. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen Partisipasi Anggaran (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Manajerial (Y). Ini karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $17.790$  lebih besar dari  $1.657$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,000, sehingga nilai signifikan lebih kecil dari 0,5 atau (sig) 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kita dapat mengetahui bahwa  $H_0$  ditolak dan hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, kita dapat mengatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajemen.

Formula yang disebut Beta x Zero Order digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Sementara zero order merupakan korelasi parsial antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, beta

adalah koefisien regresi yang telah distandarkan.

Tabel 8 menunjukkan perhitungan yang dapat dilakukan untuk menghitung pengaruh parsial dari setiap variabel independen:

X1 (Komitmen Organisasi) :  $0,636 \times 0,068 = 0,0432$  atau 4,32%

X2 (Sistem Pengukuran Kinerja) :  $0,645 \times 0,388 = 0,2502$  atau 25,02%

X3 (Partisipasi Anggaran) :  $0,851 \times 0,683 = 0,5812$  atau 58,12%

Perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel X3 memiliki pengaruh terbesar, Partisipasi Anggaran, dengan kontribusi sebesar 58,12%, dan variabel X1 memiliki pengaruh terkecil, dengan kontribusi sebesar 4,32%. Dengan demikian, presentase total dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah 87,46%.

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam uji F ini melibatkan variabel independen yaitu Komitmen Organisasi (X1), Sistem Pengukuran Kinerja (X2), dan Partisipasi Anggaran (X3). Ketentuan yang telah ditetapkan dalam pengujian simultan ini yaitu hipotesis dapat diterima atau seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen apabila nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ .

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel independen seperti Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran dapat berdampak positif dan signifikan pada kinerja Manajerial baik secara keseluruhan maupun secara terpisah. Selain itu, nilai signifikansi adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $F_{tabel}$  ( $310.844 < 2.68$ ).

**Tabel 9. Hasil Uji F**

| <i>Model</i> |            | <i>Sum of Squares</i> | <i>Df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i>       |
|--------------|------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1            | Regression | 1200,765              | 3         | 400,255            | 310,844  | ,000 <sup>b</sup> |
|              | Residual   | 154,517               | 120       | 1,288              |          |                   |
|              | Total      | 1355,282              | 123       |                    |          |                   |

Sumber: data yang diolah (2024)

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial**

Hasil pengujian hipotesis pada Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,568, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis H1 ditolak. Penelitian ini menemukan nilai signifikan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,047, atau kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh atau signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Komitmen Organisasi meningkat, itu tidak akan mempengaruhi Kinerja Manajerial. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian koefisien determinansi ( $R^2$ ), diperoleh nilai kotak R yang disesuaikan sebesar 0,870, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen sangat erat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kiswoyo et al. (2020), yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi tidak memengaruhi Kinerja Manajerial. Mereka yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi mereka akan berusaha keras untuk mencapainya, sementara mereka yang memiliki komitmen yang rendah akan lebih fokus pada mencapai kepentingan pribadi mereka daripada mencapai tujuan organisasi. Namun, Kinerja Manajerial pemerintah daerah tidak didasarkan pada komitmen yang kuat sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dalam hal ini, Komitmen Organisasi dapat meningkatkan kinerja Manajerial dengan melihat bagaimana aparatnya memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja melalui penghargaan, bonus, insentif, tunjangan, atau kompensasi dari pemerintah.

#### **Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengukuran Kinerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  11,795 dan nilai  $t_{tabel}$  1,65765, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ,

sehingga hipotesis H2 diterima. Dalam penelitian ini, nilai signifikan variabel Sistem Pengukuran Kinerja adalah 0,000, atau kurang dari 0,05, sehingga pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja adalah mekanisme yang berfungsi untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja secara berkala dan terdiri dari serangkaian langkah pengambilan keputusan yang berulang. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian koefisien determinansi ( $R^2$ ), diperoleh nilai kotak R yang disesuaikan sebesar 0,870, yang menunjukkan hubungan yang sangat erat antara variabel independen dan variabel yang disesuaikan.

Hal ini sejalan dengan hipotesis sebelumnya yang menyatakan bahwa ada kemungkinan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja mempengaruhi Kinerja Manajerial di organisasi perangkat daerah (OPD) kota Palembang. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Neni (2021), yang menemukan bahwa semakin baik sistem pengukuran kinerja, semakin baik kinerja manajerial di OPD. suatu sistem yang membantu manajerial publik menilai pencapaian strategi melalui penggunaan alat ukur finansial dan nonfinansial.

#### **Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial**

Hasil pengujian hipotesis partisipasi anggaran menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 17,790, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,65765, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , sehingga hipotesis yang dipilih adalah H3. Dalam penelitian ini, nilai signifikan variabel Partisipasi Anggaran adalah 0,000, atau kurang dari 0,05. Perhitungan ini menunjukkan bahwa variabel Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran adalah proses yang melibatkan orang atau karyawan yang memiliki pengaruh terhadap penyusunan anggaran, dan keberhasilan pelaksanaannya disebut

prestasi, yang menunjukkan kualitas Kinerja Manajerial yang baik. Jawaban responden mendukung gagasan ini. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian koefisien determinansi ( $R^2$ ), diperoleh nilai kotak R yang disesuaikan sebesar 0,870, yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat erat antara variabel independen dan variabel dependen.

Hal ini sejalan dengan hipotesis sebelumnya yang mengatakan bahwa ada kemungkinan pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Palembang. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani & Pujiono (2020), yang menemukan bahwa Partisipasi Anggaran memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Palembang. Dalam praktik di lapangan, Kinerja Manajerial berkorelasi langsung dengan partisipasi dalam anggaran, jadi atasan memberikan tanggung jawab kepada bawahan dan pegawai OPD untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Namun, hanya bawahan dan pegawai OPD yang memiliki kemampuan untuk menyusun anggaran dan memiliki pengalaman dalam proses tersebut yang diizinkan untuk berpartisipasi dalam proses tersebut.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial**

Sebagai hasil dari pengujian hipotesis, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 310,844 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,68, sehingga hipotesis yang dipilih adalah  $H_4$ . Selain itu, tingkat signifikan 0,000 lebih rendah dari signifikan 0,05 dalam perbandingan. Berdasarkan perhitungan tersebut, pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial ketika mereka berfungsi secara bersamaan atau secara terpisah. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,870 atau 87,0% yang berarti adanya berkaitan hubungan yang

sangat erat antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan sisa sebesar 13,0% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedarman et al. (2023) yang menemukan bahwa Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Manajerial. Selain menunjukkan keberhasilan kinerja manajerial, tingkat partisipasi yang tinggi juga menunjukkan tingkat loyalitas aparatur daerah yang ada terhadap organisasi dan komitmen mereka terhadapnya. Kedua komponen ini akan memengaruhi kinerja manajerial yang tinggi. Sistem pengukuran kinerja secara bersamaan memengaruhi kinerja manajerial, menurut Nengsi (2021). Semakin baik sistem pengukuran pasto kinerja manajerialnya lebih baik. Suatu sistem yang membantu manajerial publik menilai pencapaian strategi melalui penggunaan alat ukur finansial dan nonfinansial.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka tidak akan mempengaruhi Kinerja Manajerial. Komitmen Organisasi yang kuat dalam diri individu akan membuat individu berupaya keras untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, dalam konteks pemerintah daerah, kaitannya dengan kinerja organisasi, kinerja manajerial tidak didasarkan pada komitmen yang kuat dalam rangka sebagai motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja secara individu maupun organisasi.
2. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang. Hal ini memiliki makna semakin tinggi Sistem Pengukuran Kinerja maka Kinerja

Manajerial akan makin meningkat. Suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial maupun nonfinansial.

3. Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Palembang. Hal ini memiliki makna partisipasi anggaran berhubungan langsung terhadap kinerja manajerial, jadi atasan memberikan tanggungjawab terhadap bawahan maupun pegawai OPD untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Namun, hanya bawahan maupun pegawai OPD yang mampu menyusun anggaran dan berpengalaman dalam anggaran.
4. Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Partisipasi Anggaran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini memiliki makna apabila Komitmen Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Partisipasi Anggaran sudah baik dan bisa dipertanggung jawabkan maka dapat menghasilkan Kinerja Manajerial yang baik pula.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggadini, S. D., Wulansari, L., & Damayanti, S. 2021. The Influence of Budget Participation and Organizational Commitment to The Performance of Regional Government Apparatus. *International Journal of Management (IJMSIT)*, 1(2), 6-19.
- Fahrurazi & Suryani. 2020. Pengaruh Sistem Penghargaan, Total Quality Management Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Industri Pengolahan Kelapa Terpada Di Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 49-50.
- Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Julyalahi. 2019. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kabupaten Bintan. *Jurnal Manajemen Dewantara*. Vol 7 No 1.
- Kiswoyo, Nugroho, P. S., & Salim, N. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. 9(2), 48–55.
- Made, N., Sanjani, W., Nyoman D., & Werastuti, S. 2021. Peran Komitmen Organisasi, Prespektif Budaya Tri Hita Karana, dan Whistleblowing System dalam Pencegahan Fraud. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*. 11 (1).
- Manajemen, D., & Manusia, F. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*. 2(1). 91.
- Mayarani, I., Setyanti, S., Sukarno, Hari. 2021. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Variabel Intervening Budaya Organisasi Pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. 22(01). 2.
- Neni. S. W. N. 2021. Pengaruh TQM, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penghargaan dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. 86.
- Sapriani, S., & Kamilah, K. 2022. Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Penilaian Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmiah Hospitality*. 11(1). 389.
- Sistiyan, M. P., Palikhatun, P., & Payamta, P. 2019. The Effect of Budgetary Participation, Organizational Commitment, and Leadership Styles on the Employees' Performance.

*SEISENSE Journal of Management*,  
2(1), 107– 117.

Soedarman, M., Nahas, J., Puspita, D.,  
2023. Pengaruh Partisipasi Anggaran  
Dan Komitmen Organisasi Terhadap  
Kinerja Manajerial Aparatur  
Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisa  
Akuntansi dan Perpajakan*. 7(1). 95.

Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian  
Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.  
Alfabeta. Bandung.

Suryani F., & Pujiono. 2020. Pengaruh  
Partisipasi Anggaran, Kejelasan  
Sasaran Anggaran, Desentralisasi dan  
Akuntabilitas Publik Terhadap  
Kinerja Manajerial. *COSTING:  
Journal of Economic, Business and  
Accounting*, 4(1). 168.