

**PENGARUH PARTISIPISASI PENYUSUNAN ANGGARAN,  
KOMITMEN ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, DAN  
AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL  
(Studi Empiris pada Puskesmas Se-Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :  
**Faida Aprilia**  
NIM.15.0102.0071

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

**PENGARUH PARTISIPISASI PENYUSUNAN ANGGARAN,  
KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN  
AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL  
(Studi Empiris pada Puskesmas Se-Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :  
**Faida Aprilia**  
NIM.15.0102.0071

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2019**

# SKRIPSI

## PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

(Studi Empiris pada Badan Layanan Umum Daerah Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

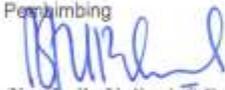
Faida Aprilia

NPM 15.0102.0071

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 21 Agustus 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak.

Pembimbing I



Veni Soraya Dewi, SE., M.Si.

Pembimbing II

Tim Penguji



Muh. Al Amin, S.E., M.Si.

Ketua



Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak.

Sekretaris



Yulinda Devi Framita, S.E., M.Sc., Ak.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

tanggal, 15 OCT 2019



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faida Aprilia

NIM : 15.0102.0071

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH PARTISIPISASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**  
**(Studi Empiris pada Puskesmas Se-Kabupaten Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut dari predikat kelulusan dan gelar kesarjanannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 5 Agustus 2019

Pembuat Pernyataan.



Faida Aprilia

NIM. 15.0102.0071

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Faida Aprilia  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 18 April 1997  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Ngletoh, Payaman RT.13 RW.06  
Kec.Secang Kab.Magelang  
**Alamat Email** : [faidaapriliah400@gmail.com](mailto:faidaapriliah400@gmail.com)

### **Pendidikan formal :**

**Sekolah Dasar** (2003-2009) : SD Muhammadiyah Payaman  
**SMP** (2009 – 2012) : SMPN 3 Secang  
**SMA** (2012 – 2015) : SMK 17 Kota Magelang  
**Perguruan Tinggi** (2015-2019) : S1 Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Magelang

### **Pendidikan Non Formal :**

- *Basic Listening dan Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

### **Pengalaman Organisasi :**

- Sekretaris Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) UMMagelang (2016-2017)
- Bendahara divisi Intelegensia Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HMA) FEB UMMagelang (2016-2017)
- Anggota Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HMA) FEB UMMagelang (2015-2016)

Magelang, 5 Agustus 2019  
Peneliti



Faida Aprilia  
NPM.15.0102.0071

## MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua.”

*(Aristoteles)*

“Jika kamu bersungguh-sungguh, kesungguhan itu untuk kebaikanmu sendiri.”

*(Qs. Al Ankabut:6)*

“Betapa aku senang, jika semua ilmu yang aku ketahui dimengerti oleh semua orang, maka dengannya aku mendapat pahala, meskipun mereka tidak memujiku.”

*(Imam Syafi’i)*

“Tangga menuju langit adalah kepalamu, maka letakkan kakimu diatas kepalamu. Untuk mencapai Tuhan, injak-injaklah pikiran dan kesombongan rasionalmu.”

*(Sujiwo Tejo)*

“Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang. Teman yang paling setia, hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh.”

*(Andrew Jackson)*

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil. Kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya dengan baik.”

*(Evelyn Underhill)*

“Bersikaplah kukuh seperti batu karang yang tidak putus-putusnya dipukul ombak ia tidak pernah berada di atas kepala kita sendiri, tetapi selalu berada di atas kepala orang lain.”

*(Thomas Hardy)*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PARTISIPISASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada Puskesmas Se-Kabupaten Magelang).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E., M.Sc., Ak selaku ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang sekaligus dosen pembimbing 1 (satu) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu Veni Soraya Dewi, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini
3. Muh. Al Amin, S.E., M.Si selaku dosen penguji 1 (satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
4. Yulinda Devi Pramita, S.E., M.Sc., Ak selaku dosen penguji 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan didalam perbaikan skripsi.
5. Seluruh dosen Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan ilmu yang berharga kepada saya.
6. Orang tua tercinta, Alm. Bapak Suyanto dan Ibu Siti Hidayah yang telah memberikan dukungan moril dan materi, serta keluarga saya yang telah turut membantu kelancaran studi saya.
7. Sahabat saya tercinta dan teman-teman akuntansi 15 yang telah memberikan dukungan, motivasi serta bantuan tenaga dan pikiran untuk kelancaran skripsi saya.
8. Seluruh pegawai Puskesmas Se-Kabupaten Magelang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk dapat terlaksana penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu atas doa dan bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Magelang, 5 Agustus 2019  
Peneliti

  
Faida Aprilia  
NIM 15.0102.0071

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
ABSTRAK .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	10
A. Telaah Teori .....	10
1. Teori Harapan ( <i>Expectacy Theory</i> ).....	10
2. Kinerja Manajerial .....	11
3. Partisipasi Penyusunan Anggaran .....	12
4. Komitmen organisasi .....	14
5. <i>Locus of Control</i> (LOC).....	16
6. Akuntabilitas Publik.....	17
B. Pengembangan Hipotesis .....	20
C. Model Penelitian .....	27

BAB III METODA PENELITIAN .....	28
A. Populasi dan Sampel .....	28
B. Data Penelitian .....	28
C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel .....	29
D. Metode Analisis Data .....	32
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	37
A. Statistik Deskriptif Data .....	37
B. Statistik Deskriptif Responden .....	37
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	38
D. Uji Kualitas Data .....	41
E. Regresi Linier Berganda .....	43
F. Uji Hipotesis .....	44
G. Pembahasan .....	48
BAB V KESIMPULAN .....	59
A. Kesimpulan .....	59
B. Keterbatasan Penelitian .....	59
C. Saran .....	60
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN .....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel .....	28
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	36
Tabel 4.2 Profil Responden.....	37
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif .....	38
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4.7 Analisis Regresi Berganda .....	43
Tabel 4.8 Koefisien Determinasi.....	43
Tabel 4.9 Uji F .....	44
Tabel 4.10 Uji t .....	45
Tabel 4.11 Hasil Hipotesis.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian .....	26
Gambar 3.1 Penerimaan Uji F.....	34
Gambar 3.2 Penerimaan Uji t.....	35
Gambar 4.1 Hasil Uji F.....	45
Gambar 4.2 Kurva penerimaan Uji t variabel PPA.....	46
Gambar 4.3 Kurva penerimaan Uji t variabel KO .....	47
Gambar 4.4 Kurva penerimaan Uji t variabel LOC .....	47
Gambar 4.6 Kurva penerimaan Uji t variabel AP .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	65
Lampiran 2 Daftar Sampel Puskesmas Kabupaten Magelang.....	72
Lampiran 3 Profil Responden .....	73
Lampiran 4 Tabulasi Data Mentah.....	74
Lampiran 5 Tabulasi Data yang Diolah .....	79
Lampiran 6 Statistik Deskriptif.....	84
Lampiran 7 Tabel Hasil Uji Validitas .....	85
Lampiran 8 Uji Validitas.....	86
Lampiran 9 Uji Reliabilitas.....	104
Lampiran 10 Analisis Regresi.....	106
Lampiran 11 t Tabel.....	108
Lampiran 12 F Tabel.....	109
Lampiran 13 Bukti Penerimaan dan Pengambilan Kuesioner .....	110
Lampiran 14 Surat Izin Riset .....	113

## ABSTRAK

### **PENGARUH PARTISIPISASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, *LOCUS OF CONTROL*, DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA MANAJERIAL** (Studi Empiris pada Badan Layanan Umum Daerah Kabupaten Magelang)

Oleh :  
**Faida Aprilia**

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial dikatakan efektif jika tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 28 Puskesmas di Kabupaten Magelang. Kuesioner yang disebar berjumlah 28 eksemplar, kuesioner yang kembali dan memenuhi kriteria sebanyak 19 eksemplar. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria responden merupakan kepala Puskesmas Kabupaten Magelang yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dan akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

***Kata Kunci : partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, locus of control, dan akuntabilitas publik, kinerja manajerial.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas merupakan organisasi pemerintah daerah yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Similian, 2013). Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial dikatakan efektif jika tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan di puskesmas salah satunya dilakukan melalui Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum (PPK-BLU) yang tercantum di Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang

Perbendaharaan Negara pasal 68 ayat 1 bahwa BLU dibentuk untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Peraturan khusus yang mengharuskan puskesmas mematuhi dan meningkatkan status BLUD yaitu PP Nomor 23 Tahun 2005. Peningkatan status BLUD ini merupakan salah satu upaya meningkatkan pelayanan kesehatan. Berkaitan dengan pencapaian tujuan PPK BLUD, maka BLUD memberikan fleksibilitas keuangan untuk meningkatkan kualitas layanan.

Pada 1 Januari 2015 seluruh puskesmas di Kabupaten Magelang serentak menerapkan PPK BLUD dengan status bertahap karena nilai yang diperoleh berada di nilai 60-79. Diterapkannya PPK BLUD pada puskesmas diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial di puskesmas Kabupaten Magelang dapat dilihat dari pencapaian kinerja puskesmas itu sendiri. Berdasarkan laporan pencapaian SPM (Standar Pelayanan Minimal) pada tahun 2018 puskesmas se-Kabupaten Magelang diperoleh hasil bahwa capaian indikator SPM belum sepenuhnya tercapai sesuai dengan target atau anggaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja SPM yang telah ditetapkan yaitu sejumlah 22 indikator kinerja dalam hal kesehatan puskesmas Kabupaten Magelang hanya dapat mencapai 13 indikator kinerja. Hal ini menjadikan puskesmas Kabupaten Magelang berada dibawah puskesmas di Kabupaten Demak, Pekalongan, dan Salatiga (*Dinkes jateng, 2018*).

Salah satu yang mengakibatkan puskesmas Kabupaten Magelang di bawah puskesmas Kabupaten Demak, Pekalongan, dan Salatiga yaitu pencapaian pelayanan kesehatan dasar puskesmas untuk indikator penjangkauan kesehatan siswa SD dan Setingkat di Kabupaten Magelang tidak mencapai anggaran yang telah ditetapkan. Puskesmas Kabupaten Magelang berada di peringkat terakhir dari 35 Puskesmas di Jawa Tengah, yaitu sebesar 10,68% dari anggaran yang ditetapkan. Sedangkan untuk puskesmas Kabupaten Demak mampu mencapai 110,15% melebihi anggaran yang ditetapkan, Pekalongan mencapai sebesar 100% dari anggaran yang ditetapkan dan Salatiga mampu mencapai 100% dari anggaran yang ditetapkan.

Selain dari capaian SPM yang rendah terdapat capaian lain yang rendah pula, yaitu pendapatan puskesmas Kabupaten Magelang. Pada tahun 2015 puskesmas Kabupaten Magelang memperoleh pendapatan sebesar Rp 48.828.110.187 atau mengalami penurunan sebesar 87,86% dari tahun sebelumnya. Pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar Rp 56.863.181.000 meskipun belum mencapai target yang telah dianggarkan yaitu sebesar Rp82.063.886.000 (*RKPD Kabupaten Magelang*).

Penelitian mengenai partisipasi penyusunan anggaran yang berhubungan dengan kinerja manajerial sudah banyak dilakukan. Namun hasil penelitian yang ada menunjukkan ketidakkonsistenan. Hasil penelitian yang tidak konsisten kemungkinan disebabkan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Penelitian yang telah dilakukan oleh Pariono & Wirawati (2018)

menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Suhandi (2018), Situmeang (2017), dan Giusti, dkk (2018) yang menyatakan bahwa adanya kesempatan berpartisipasi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan atau mendorong seorang pegawai bekerja lebih baik. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Karsam (2015) yang menemukan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kinerja manajerial juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hasil Rantelobo (2018) tentang pengaruh kinerja manajerial terhadap partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi pada lima satuan kerja perangkat daerah pemerintahan Kota Kupang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Mas & Badera (2017) dan Pariono & Wirawati (2018), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Hasil tersebut tidak konsisten dengan penelitian Ngatemin (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

*Locus of control* juga dapat mempengaruhi kinerja manajerial berdasarkan penelitian Pariono & Wirawati (2018) tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan LOC pada kinerja

manajerial di PDAM Tabanan menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Mas & Badera (2017) dan Putri, dkk (2016) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut menunjukkan *Locus of control* perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian pegawai atas hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Pegawai yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara individual mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Sedangkan Ngatemin (2009) menyatakan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan Wianti & Sisdyani (2016) tentang pengaruh akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penganggaran pada kinerja manajerial di SKPD Kota Denpasar menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Denpasar. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Widyasari (2018) menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan. Sedangkan penelitian Heski, dkk (2017) menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial, karena instansi terkait tidak dapat mempertanggungjawabkan kepada publik

atas setiap aktivitas yang dilakukan, sehingga kinerja manajerial belum optimal.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang telah dilakukan oleh Pariono & Wirawati (2018) dengan persamaan menggunakan semua variabel. Sedangkan perbedaannya adalah **pertama**, menambahkan variabel akuntabilitas publik karena dengan adanya akuntabilitas publik, masyarakat akan mengetahui penggunaan anggaran sehingga pemerintah daerah berusaha untuk melaksanakan seluruh perencanaan dengan sebaik mungkin Wianti & Sisdyani (2016). Semakin baik akuntabilitas yang dimiliki oleh Puskesmas di Kabupaten Magelang dalam mempertanggungjawabkan penyelenggaraan kegiatan pemerintah akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pemerintah daerah. Hal ini berarti bahwa semakin baik akuntabilitas publik akan meningkatkan kinerja manajerial/aparatur daerah.

**Kedua**, objek penelitian adalah Puskesmas se-Kabupaten Magelang karena Puskesmas Kabupaten Magelang berada di peringkat terakhir dari 35 Puskesmas di Jawa Tengah untuk capaian SPM dalam indikator penjangkauan kesehatan siswa SD dan Setingkat. Selanjutnya, terdapat indikator kinerja yang capaiannya masih rendah salah satunya dalam anggaran tahun 2018 pendapatan puskesmas yang di anggarkan belum mencapai target.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah *locus of control* (LOC) berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* (LOC) terhadap kinerja manajerial.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja manajerial.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi masyarakat serta bagi peneliti terhadap bukti empiris dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah sumber referensi peran pemerintah daerah.
2. Manfaat praktis

10. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan suatu referensi maupun tinjauan secara nyata yang mendeskripsikan sejauh mana kinerja pemerintah untuk mewujudkan *good government* dan *good governance*.
11. Bagi pemerintah Kota Magelang, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi Kepala/aparat maupun pihak-pihak yang ada dalam pemerintah.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan, menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis, menjelaskan uraian landasan teori yang mendasari, partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan model penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, menjelaskan statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian validitas dan reliabilitas, hasil pengujian hipotesis, serta pembahasan yang didapat dari uji yang telah dilakukan.

BAB V Penutup, menjelaskan kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Teori

##### 1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

*Expectancy theory* dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964, yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu. Motivasi menurut Vroom 1964, mengarah kepada keputusan mengenai berapa banyak usaha yang akan dikeluarkan dalam suatu tugas tertentu. Vroom 1964 menyatakan bahwa teori ekspektasi mencakup tiga hubungan, yaitu:

- a. Harapan (*Expectancy*), atau tautan usaha-kinerja, adalah probabilitas yang dirasakan oleh individu bahwa mengerahkan sejumlah usaha akan menghasilkan tingkatan kinerja tertentu.
- b. Pertautan (*Instrumentality*) atau tautan kinerja-imbalan, adalah tingkat dimana individu percaya bahwa memberikan kinerja pada tingkat tertentu adalah alat yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pertautan mengacu pada persepsi individu bahwa kinerja bisa menghasilkan hal positif seperti kenaikan gaji atau hal negatif seperti kelelahan fisik.
- c. Nilai (*Valence*), atau daya tarik imbalan, adalah pentingnya individu menempatkan hasil atau imbalan potensial yang dapat dicapai dari

suatu pekerjaan. Valensi mempertimbangkan baik tujuan maupun kebutuhan individu.

Menurut Robbins dan Coulter kunci dari teori ekspektasi adalah pemahaman tujuan individu dan tautan antara usaha dan kinerja, antara kinerja dan imbalan, serta antara imbalan dan kepuasan tujuan individu. Teori ekspektasi mengakui bahwa tidak ada prinsip universal untuk menjelaskan apa yang memotivasi individu dan dengan demikian menekankan para manajer untuk memahami mengapa para karyawan melihat hasil-hasil tertentu sebagai menarik atau tidak menarik. Teori ekspektasi juga menekankan perilaku yang diharapkan. Teori pengharapan (*expectancy theory*) pada dasarnya merupakan fungsi dari tiga karakteristik: (1) persepsi pegawai bahwa upayanya mengarah pada suatu kinerja (2) persepsi pegawai bahwa kinerjanya dihargai (misalnya dengan gaji atau pujian) (3) nilai yang diberikan pegawai terhadap imbalan yang diberikan.

## 2. Kinerja Manajerial

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Pengertian kinerja manajerial adalah adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para aparatur dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab aparatur daerah dalam menjalankan operasional OPD. Menurut PP

Nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitaas dan kualitas yang terukur. Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi dapat diketahui bilamana seluruh aktivitas tersebut dapat diukur. Kinerja manajerial dikatakan efektif jika tujuan anggaran dapat tercapai dan bawahan mendapatkan kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam penganggaran.

Kinerja manajerial pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparat instansi tersebut (Widyasari, 2018). Definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah adalah kinerja pada organisasi sektor publik dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan.

### 3. Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran adalah proses yang menggambarkan individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran. Proses penganggaran

organisasi sektor publik dimulai ketika perumusan strategi dan perencanaan strategik telah selesai dilakukan. Anggaran merupakan implementasi hasil perumusan strategi dan perencanaan strategik yang telah dibuat dan ditetapkan (Haitamy dkk, 2018 ).

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Nor, 2017). Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajer, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran

Penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu *top-down, bottom up* dan pendekatan partisipasi. Sistem penganggaran *top-down*, dimana rencana dan jumlah anggaran telah ditetapkan oleh atasan/pemegang kuasa pengguna anggaran sehingga bawahan/pelaksana anggaran hanya melakukan apa yang telah ditetapkan oleh anggaran tersebut. Penerapan sistem ini mengakibatkan kinerja bawahan/pelaksana anggaran menjadi tidak efektif karena target yang diberikan terlalu menuntut namun sumber daya yang diberikan tidak mencukupi (*overloaded*). Atasan/pemegang kuasa anggaran kurang mengetahui potensi dan hambatan yang dimiliki oleh bawahan/pelaksana anggaran sehingga memberikan target yang sangat menuntut

dibandingkan dengan kemampuan bawahan/pelaksana anggaran. Oleh karena itu, organisasi mulai menerapkan sistem penganggaran yang dapat menanggulangi masalah di atas yakni sistem penganggaran partisipatif (*participative budgeting*). Melalui sistem ini, bawahan/pelaksana anggaran dilibatkan dalam penyusunan anggaran yang menyangkut bagian dan sub bagiannya sehingga tercapai kesepakatan antara atasan/pemegang kuasa anggaran dan bawahan/pelaksana mengenai anggaran tersebut.

#### 4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi (Ardi & Barbara, 2017). Komitmen organisasi merupakan sikap untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak suka pada organisasi tempat ia bekerja yang merupakan faktor psikologi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal, yang sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, dengan kata lain ketika seseorang menyukai organisasi tempat

dia bekerja maka dia akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner, 1992). Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday *et. al.* ini memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, (2) kesiapan untuk bekerja keras, serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi menunjukkan adanya suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat dan secara tidak langsung dapat juga meningkatkan kinerja manajerial.

## 5. *Locus of Control* (LOC)

*Locus of control* didefinisikan sebagai keyakinan seorang pegawai tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Mas & Badera, 2017). Pusat kendali atau *locus of control* merupakan sebuah variabel yang seringkali dikaitkan dengan *self esteem*, kepuasan kerja, etika kerja atau kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kontrol kinerja seseorang bisa diukur dari kemampuan seseorang dalam menguasai peristiwa yang terjadi pada dirinya.

*Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian diri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya. Individu dengan *locus of control* internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibanding dengan individu dengan *locus of control* internal yang rendah. Sebaliknya *locus of control* eksternal yang kuat cenderung menjadikan pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa dan cenderung memiliki kinerja yang rendah (Wuryaningsih & Rini, 2017). *Locus of control* perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian pegawai atas hasil

mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Pegawai yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara individual mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri.

#### 6. Akuntabilitas Publik

Menurut Bastian (2017), Akuntabilitas Publik adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakan seseorang atau badan hukum dan pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas publik dapat meningkatkan kinerja apratur pemerintah daerah dalam pengelolaan dana publik. Adanya akuntabilitas publik, masyarakat akan mengetahui penggunaan anggaran sehingga pemerintah daerah berusaha untuk melaksanakan seluruh perencanaan dengan sebaik mungkin karena kinerja akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah direalisasikan.

Menurut Mardiasmo (2009), akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi

tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu:

- 1) Akuntabilitas Vertikal (*vertical accountability*) Pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi.
- 2) Akuntabilitas Horizontal (*Horizontal Accountability*). Pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

## 1. Telaah Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Rekapitulasi Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Pariono & Wirawati (2018)	Dependen: Kinerja Manajerial  Independen: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan LOC	Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, LOC berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
2.	Widyasari (2018)	Dependen: Kinerja Manajerial  Independen: Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran	Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin baik akuntabilitas publik akan meningkatkan kinerjamanajerial aparatur daerah, dan semakin ada kejelasan sasaran anggaran secara spesifik dan terukur,

**Tabel 2.2**  
**Rekapitulasi Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
3.	Suhanda (2018)	Dependen: Kinerja Manajerial  Independen: Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan partisipasi anggaran menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di pemerintahan Kabupaten Bintan.
4.	Meiliza (2018)	Dependen : Kinerja Manajerial  Independen: Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan. Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan.
5.	Heski, (2017)	dkk Dependen : Kinerja Manajerial Independen : Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Struktur Desentralisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan hasil penelitian tentang akuntabilitas public berpengaruh negatif terhadap kinerja.
6.	Wianti Sisdyani, (2016)	& Dependen: Kinerja Manajerial  Independen: Akuntabilitas, Kejelasansasaran	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, kejelasan

**Tabel 2.3**  
**Rekapitulasi Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil
		Anggaran dan Partisipasi penganggaran	sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dan partisipasi anggaran berpengaruh pada kinerja manajerial pada SKPD di Kota Denpasar.
7.	Kurniasari (2016)	Dependen: Kinerja Manajerial Independen: Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Sukoharjo, Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Sukoharjo dan Sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Sukoharjo.

*Sumber : Data penelitian terdahulu, 2019*

## **B. Pengembangan Hipotesis**

### **A. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial**

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajerial dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya (Winer, 1992). Pimpinan masing-masing unit pemerintah daerah memiliki hak untuk memberikan kontribusinya seperti pendapat atau bernegosiasi, sehingga hal tersebut dapat dilaksanakan melalui keikutsertaan dalam proses penyusunan anggaran (Sari, 2016). Kinerja aparat pemerintah akan mengalami

peningkatan, karena mereka merasa lebih dihargai dengan melibatkan mereka dalam proses penyusunan anggaran.

Partisipasi penyusunan anggaran pada dasarnya merupakan proses penetapan peran dalam usaha pencapaian tujuan yang diharapkan. *Expectacy theory* menunjukkan bahwa tingkat partisipasi seorang pegawai yang tinggi dalam proses penyusunan anggaran diharapkan akan menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi dan dimotivasi oleh harapan individu tersebut dalam hal memperoleh imbalan untuk memenuhi tujuan/kebutuhan pribadinya. Adanya partisipasi anggaran yang tinggi tersebut, maka akan meningkatkan tanggung jawab serta kinerja dari aparat pemerintah.

Penelitian yang dilakukan Pariono & Wirawati (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka kinerja manajerial akan meningkat begitu sebaliknya, jika partisipasi penyusunan anggaran rendah kinerja manajerial yang dihasilkan menurun. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian, Suhanda (2018), Wianti & Sisdyani (2016), Similian, (2013), dan Istri & Dwirandra (2013) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Hal itu menunjukkan hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial adalah ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka para pimpinan organisasi pemerintahan akan bersungguh-sungguh dalam tujuan atau standar yang ditetapkan dan memiliki rasa

tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena ikut serta terlibat dalam penyusunannya. Sehingga hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

***H1. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial***

**B. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial**

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Winer, 1992). Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan pegawainya atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pegawai membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pemerintahan dituntut adanya komitmen dalam dirinya.

*Expectancy theory* menunjukkan adanya keterkaitan antara kinerja dan imbalan. Seorang pegawai yang mengharapkan suatu hasil di kemudian hari mereka akan cenderung berkomitmen dengan tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Komitmen yang tinggi menjadikan pegawai lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Individu yang memiliki

komitmen organisasi yang tinggi adalah individu yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi pemerintahan dan meningkatkan kinerja aparat pemerintah itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan Pariono & Wirawati (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja manajerial yang dihasilkan semakin meningkat begitu sebaliknya. Hal ini terjadi karena seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di organisasi pemerintah dia bekerja akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Rantelobo (2018), Mas & Badera (2017), Putri, dkk (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal itu menunjukkan bahwa pegawai merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat dan secara tidak langsung dapat juga meningkatkan kinerja aparat pemerintah. Jadi semakin baik komitmen organisasi pegawai maka kinerjanya akan meningkat dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja manajerial. Sehingga hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

***H2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial***

### C. Pengaruh *Locus Of Control* (LOC) terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Brownell (1981), *locus of control* adalah tingkatan seseorang dalam menerima tanggungjawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada di bawah pengendalian diri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada di luar kontrol dirinya.

Seseorang yang dapat merasakan kontrol kendali yang ada di dalam dirinya mereka akan bertindak secara hati-hati dengan harapan (*expectacy*) tindakan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Individu dengan *locus of control* internal yang kuat maka akan cenderung memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibanding dengan individu dengan *locus of control* internal yang rendah. Sebaliknya *locus of control* eksternal yang kuat cenderung menjadikan pekerja memiliki kepasrahan dalam menghadapi peristiwa dan cenderung memiliki kinerja yang rendah (Wuryaningsih & Rini, 2013).

Penelitian yang dilakukan Pariono & Wirawati (2018) menunjukkan bahwa semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja manajerial yang semakin tinggi

dalam menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang memiliki *locus of control* akan yakin dengan kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa kepuasan kerja dan meningkatnya kinerja manajerial yang dihasilkan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Mas & Badera, (2017), Putri, dkk (2016), Wuryaningsih & Rini, (2013) dan Irianto (2012) bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal itu menunjukkan *Locus of control* perilaku kerja dapat terlihat melalui penilaian pegawai atas hasil mereka saat dikontrol secara internal ataupun secara eksternal. Pegawai yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara individual mereka dapat mempengaruhi hasil melalui kemampuan, keahlian, ataupun atas usaha mereka sendiri. Sehingga hipotesis yang dirumuskan sebagai berikut:

***H3. Locus of Control berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial***

**D. Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial**

Akuntabilitas publik merupakan asas yang mengatakan bahwa semua penyelenggaraan kegiatan daerah kesemuanya dipertanggungjawabkan sepenuhnya kepada masyarakat sebagai pemegang tertinggi kedaulatan melalui pertanggungjawaban publik, masyarakat dapat menilai derajat pencapaian dan kinerja dari pelaksanaan program dan kegiatan pemerintah (Bastian, 2007). Adanya pertanggungjawaban tersebut maka seluruh kegiatan yang ada dipemerintahan akan

dilaksanakan semaksimal mungkin, hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.

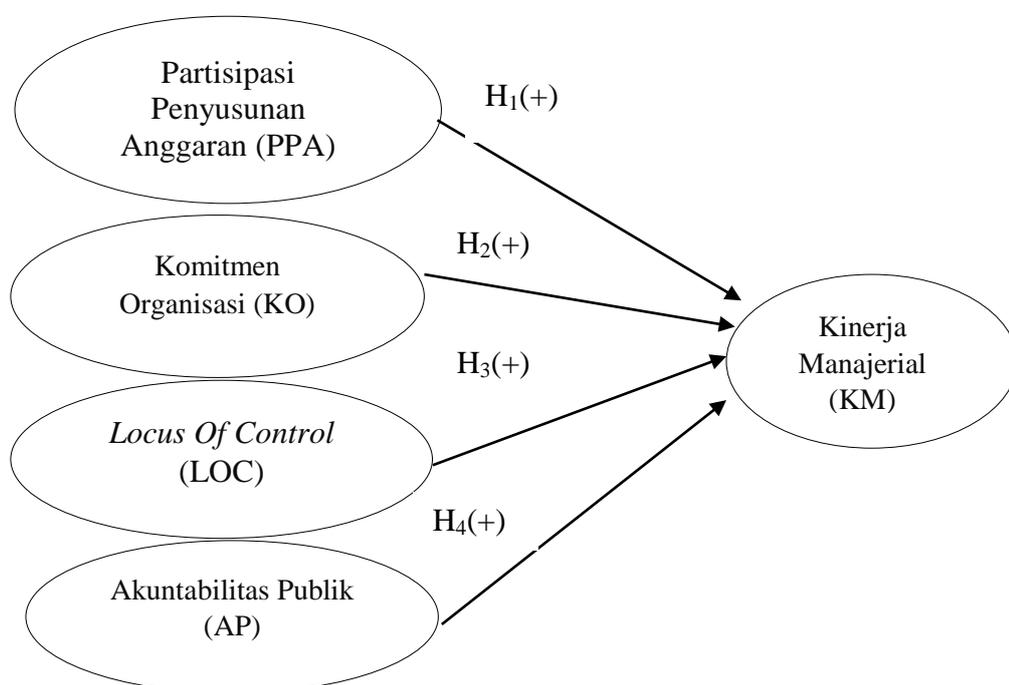
*Expectacy theory* menunjukkan bahwa dalam setiap kegiatan atau tindakan yang dilakukan harus di pertanggungjawabkan sebagaimana mestinya dan apa adanya, dengan harapan semakin baik pertanggungjawabannya maka semakin baik pula kinerjanya. Adanya pertanggungjawaban publik, masyarakat tidak hanya dapat mengetahui anggaran tetapi juga dapat mengetahui pelaksanaan kerja atau kegiatan apa saja yang diselenggarakan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan kinerja yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat.

Hasil penelitian Wianti & Sisdyani (2016) menunjukkan bahwa semakin meningkatnya akuntabilitas yang dimiliki SKPD, maka kinerja manajerial SKPD ikut mengalami peningkatan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Sari (2016), Wianty & Eka (2016), Astini & Sulindawati (2014), Magdalena & Ratnawati (2014), Putra (2013) dan Citra (2010) yang memiliki hasil penelitian bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh akuntabilitas publik. Selanjutnya Sari, dkk (2014) menemukan bahwa akuntabilitas memiliki pengaruh positif pada kinerja manajerial di SKPD Kabupaten Buleleng. Hal itu menyatakan bahwa adanya akuntabilitas publik pada pemerintah daerah maka seluruh kegiatan yang dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan, disamping itu kinerja pemerintah daerah pun dapat meningkat dan mendapatkan apresiasi oleh

pihak yang berkaitan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

***H4. Akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.***

### C. Model Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODA PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Puskesmas Se-Kabupaten Magelang. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu metode penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana anggota sampel akan dipilih sedemikian rupa sehingga sampel yang dibentuk tersebut dapat mewakili sifat-sifat populasi (Sugiyono, 2009:122). Kriteria yang ditetapkan untuk responden pada penelitian ini adalah kepala Puskesmas dengan masa kerja minimal 2 tahun, pengalaman kerja minimal 2 tahun dipilih untuk memastikan responden telah mengenal lingkungan kerja dengan baik.

#### **B. Data Penelitian**

##### **A. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan dengan meneliti populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan menjelaskan suatu fenomena dalam bentuk pengaruh antar variabel. Pengaruh yang diteliti meliputi hubungan partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control*, akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui pengiriman kuesioner pada responden.

Sumber data merupakan pendapat dan persepsi dari setiap personil dalam instansi pemerintah tersebut. Data diperoleh dari hasil jawaban atas penyebaran kuisioner yang dilakukan kepada 1 responden pada masing-masing Puskesmas yang ada di Kabupaten Magelang.

#### B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuisioner kepada responden penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Kuesioner yang telah diisi oleh responden, diseleksi terlebih dahulu agar kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya tidak disertakan dalam analisis. Cara ini dianggap efektif untuk memastikan kuisioner tepat sasaran. Kuisioner berisi beberapa pernyataan yang mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan peneliti.

#### C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

**Tabel 3.1.**  
**Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi	Pengukuran
<b>Kinerja manajerial (KM)</b>	Merupakan kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para aparatur dalam melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab aparatur daerah dalam menjalankan operasional OPD (Harefa, 2008 :17).	Instrumen terdiri dari 6 butir pernyataan yang dikembangkan oleh Mahoney (1993) Indikatornya : a. Program yang direalisasikan merupakan program yang terencana b. Informasi dalam penyusunan anggaran sudah disiapkan c. Terdapat kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan

**Tabel 3.2**  
**Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)**

Variabel	Definisi	Pengukuran
		<p>d. Terdapat evaluasi keseluruhan secara berkala</p> <p>e. Terdapat pengawasan kinerja pegawai</p> <p>f. Meningkatkan proses dan kinerja tim</p> <p>Pengukuran yang digunakan yaitu dengan skala likert 1-5, dengan kategori derajat persetujuan yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).</p>
<b>Partisipasi Penyusunan Anggaran (PPA)</b>	<p>Merupakan suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggungjawabnya (Brownell, 1981) (Natasya, et al, 2017).</p>	<p>Instrumen terdiri dari 6 pernyataan yang dikembangkan oleh Milani (1975).</p> <p>Indikatornya :</p> <p>A. Keikutsertaan ketika anggaran disusun</p> <p>B. Kemampuan memberikan pendapat dalam penyusunan anggaran</p> <p>C. Frekuensi memberikan pendapat dan usulan mengenai anggaran kepada atasan</p> <p>D. Memiliki pengaruh atas anggaran final</p> <p>E. Frekuensi atasan meminta pendapat ketika anggaran disusun</p> <p>F. Kontribusi dalam penyusunan anggaran</p> <p>Pengukuran yang digunakan yaitu dengan skala likert 1-5, dengan kategori derajat persetujuan yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).</p>

**Tabel 3.3**  
**Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)**

Variabel	Definisi	Pengukuran
<b>Komitmen Organisasi (KO)</b>	Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi.	Instrumen terdiri dari 9 pernyataan yang dikembangkan oleh Sinaga (2009). Indikatornya : A. Bersedia bekerja lebih keras B. Membanggakan organisasi C. Menerima tugas apa saja D. Nilai-nilai yang sama E. Bangga dengan organisasi F. Organisasi sebagai inspirasi G. Senang memilih organisasi sebagai tempat kerja H. Organisasi ini tempat kerja I. Peduli dengan nasib organisasi.
<b>Locus of Control (LOC)</b>	Merupakan keyakinan individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya (Mas & Badera, 2017).	Pengukuran yang digunakan yaitu dengan skala likert 1-5, dengan kategori derajat persetujuan yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Instrument terdiri dari 5 pernyataan yang terdiri dari 3 <i>internal locus</i> dan 2 <i>external locus</i> , yang dikembangkan oleh Rotter (1966). Indikatornya : 1. Keberhasilan merupakan masalah kerja keras 2. Ketidakberuntungan 3. Tidak ada yang disebut dengan keberuntungan 4. Mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin

**Tabel 3.4**  
**Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel (Lanjutan)**

Variabel	Definisi	Pengukuran
		5. Tidak bijaksana melakukan perencanaan terlalu jauh kedepan). Pengukuran yang digunakan yaitu dengan skala likert 1-5, dengan kategori derajat persetujuan yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).
<b>Akuntabilitas Publik (AP)</b>	Merupakan prinsip pertanggungjawaban yang mulai dari proses awal sampai dengan pelaksanaan harus dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada publik. (Bastian, 2007)	Instrumen terdiri dari 9 pernyataan yang dikembangkan oleh Deki Putra (2013). Indikatornya : 1. Kebijakan 2. Program 3. Manajerial 4. Manfaat 5. Horizontal 6. Perencanaan 7. Proses 8. Hukum 9. Keuangan Pengukuran yang digunakan yaitu dengan skala likert 1-5, dengan kategori derajat persetujuan yaitu 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

*Sumber: Diolah dari berbagai jurnal dan artikel, 2019*

#### **D. Metode Analisis Data**

##### **1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan, dan lama masa kerja).

Penelitian juga menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari *mean*, standar deviasi, minimum dan maksimum (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Kualitas Data

### 1. Uji validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner di katakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:52). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan menggunakan total *score* konstruk atau variabel. Total angka diperoleh dari pertanyaan item instrumen dilakukan dengan uji signifikansi dengan membandingkan nilai *r* hitung dilihat pada kolom *corrected item- total correlation* dengan nilai *r* tabel untuk *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ) dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel dengan taraf signifikan 5%. Hasil *r* hitung masing lebih besar dari nilai angka kritis *r* tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut valid. Validitas adalah ukuran kecermatan suatu tes dalam melakukan fungsi ukurannya (Ghozali, 2018:55).

### 2. Uji realibilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban

responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengujian dilakukan dengan menghitung *croanbach's alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel, instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan handal/reliabel jika memberikan nilai *croanbach's alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018:47-48).

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda diformulasikan sebagai berikut :

$$\mathbf{KM} = \alpha + \beta_1 \mathbf{PPA} + \beta_2 \mathbf{KO} + \beta_3 \mathbf{LOC} + \beta_4 \mathbf{AP} + e$$

Keterangan:

- $\alpha$  = Konstanta
- KM = Kinerja Manajerial
- $\beta_1$ – $\beta_4$  = Koefisien regresi dari X1, X2, X3, X4
- PA = Partisipasi Anggaran
- KO = Komitmen Organisasi
- LOC = *Locus of Control* (LOC)
- AP = Akuntabilitas Publik
- KSA = Kejelasan Sasaran Anggran
- e = Standar error

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi $R^2$

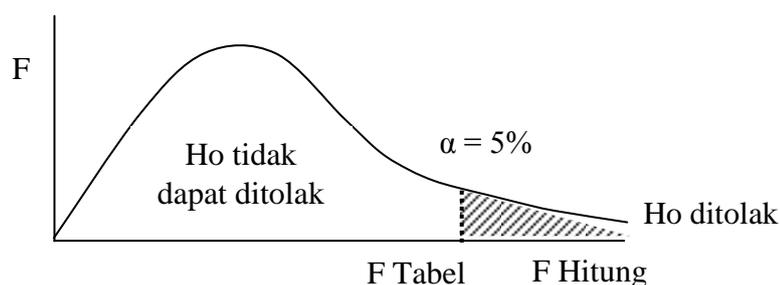
Koefisien determinasi  $R^2$  untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  adalah nol sampai 1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti variable

dependen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018: 97).

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Menurut Ghozali (2018:97) Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang ( $df$ ) =  $k$  dan derajat kebebasan penyebut ( $df_2$ ) =  $n - k - 1$ , dan kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. Jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga model regresi *fit*.
- b. Jika  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $p \text{ value} > \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  tidak diterima, sehingga model regresi tidak *fit*.



**Gambar 3.1**  
**Penerimaan Uji F**

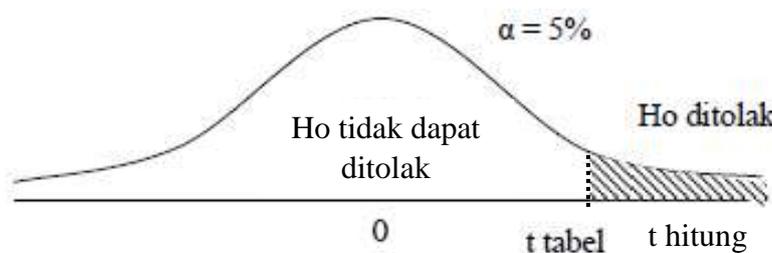
c. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t

digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung masing-masing koefisien regresi dengan  $t$  tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji  $t$  adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n-1$  (Ghozali, 2018).

- 1) Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, atau  $P$  value  $<$   $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
- 2) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, atau  $P$  value  $>$   $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  tidak ditolak dan  $H_a$  tidak diterima. Artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).

Berikut gambar penerimaan :



**Gambar 3.2**  
**Penerimaan Uji t**

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manjerial pada Puskesmas Se-Kabupaten Magelang. Sampel yang dipilih dalam penelitian ini adalah 19 kepala Puskesmas Se-Kabupaten Meagelang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa hasil *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa variabel indepeden yang terdiri dari partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control*, dan akuntabilitas publik mampu menjelaskan variasi variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan pada penelitian ini sudah bagus (*fit*) untuk diuji. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran, *locus of control* dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sedangkan, akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

#### B. Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini memiliki objek yang kurang luas, karena hanya pada Puskesmas Se-Kabupaten Magelang.

- b. Penelitian ini meneliti partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, *locus of control*, akuntabilitas publik dan masih banyak variabel lain yang belum diteliti.
- c. Kuesioner dalam penelitian ini pada indikator akuntabilitas publik tidak sesuai dengan sudi empiris dalam penelitian.

### **C. Saran**

- a. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah sampel dengan cara mengambil sampel instansi pemerintah se-Karasidenan Kedu atau se-Jawa Tengah.
- b. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja manajerial di pemerintah daerah, misalnya kejelasan sasaran anggaran (Widyasari, 2018). Adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan instansi pemerintahan dalam menyusun anggaran. Selanjutnya, anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi, sehingga semakin tinggi tingkat kejelasan sasaran anggaran pemerintah daerah akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pemerintah daerah.
- c. Penelitian selanjutnya untuk lebih memperhatikan kuesioner yang akan digunakan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amril, V. (2014) Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sujungjung). *Jurnal Akuntansi*, 2(3).
- Astini & Sulindawati. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Di Kabupaten Klungkung. *e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1*. Volume: 2 No: 1.
- Catatan atas Laporan Keuangan (CALK) Kabupaten Magelang. (2018)
- Deki Putra. (2013). Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Bastian, I. (2007). *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Brownell. (1981). Participation in Budgeting Locus of Control and Organizational Effectiveness. *The Accounting Review* 57. PP. 766-777.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giusti. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi Universitas Jember*. Volume V (2) : 121-128.
- Haitamy, & dkk. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Provinsi Jambi: Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Skpd Provinsi Jambi). *E-Jurnal Ilmu Akuntansi Pascasarjana Universitas Jambi* 2018.
- Harefa, K. (2008). Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variable Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Di Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Irianto, O. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Budaya Organisasi, dan Locus of Control terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Marauke. *Skripsi*. Universitas Musamus. Merauke

- Juliani. (2018). Eksistensi Badan Layanan Umum Sebagai Penyelenggara Pelayanan Publik. *E-Jurnal Administrative Law & Governance Universitas Diponegoro*. Journal Vol. 1 Edisi Khusus 1.
- Magdalena, P dan Ratnawati, V, (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru). *Jom Fekon*. Vol. 1 no. 2.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Mas, Rahayu., N & Badera, I. (2017). Pangaruh *Locus of Control*, Motivasi Kinerja, Gaya Kepemimpinanan Transformasional, Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol 19.3 (2378-2406).
- Mahoney, et al. (1963). *Development of Managerial Performance : A Research Approach*. Cincinatti : South Western Publishing.
- Mardiasmo, (2009), Akuntansi Sektor Publik, Andi, Yogyakarta.
- Meiliza. (2018). Pengaruh Desentralisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kota Pariaman).*Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Milani, K. (1975). *The Relationship of Participatin in Budget Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitude : A Field Study*. The Accounting Rivew. April, hal. 133-143.
- Natalia, Dewinda Putri. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.*Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Ngatemin. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of Control terhadap hubungan antara pastisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial pada Badan Pengembangan sumber daya Kebudayaan dan Pariwisata Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Rebuplik Indonesia.*Skripsi*. Pascasarjana Universitas Sumareta Utara Medan.
- Pariono, A., & Wirawati, N. G. P. (2018). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran , Komitmen Organisasi , dan LOC Pada Kinerja Manajerial di PDAM Tabanan*. 23, 2118–2144.
- \_\_\_\_\_.Permenkes RI No.742/MENKES/PER/VII/2008
- \_\_\_\_\_.Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah

- \_\_\_\_\_.Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum
- \_\_\_\_\_.Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pasal 165
- Putra. (2013). Pengaruh Kepemilikan Manajerial terhadap Hubungan Antara Kinerja Dengan Nilai Perusahaan. *E-Journal Universitas Udayana. Vol. 5, No.3, 2013.*
- Putri, & dkk. (2016). Pngaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 14.2.*
- Rantelobo. (2018). *Pengaruh Kinerja Manajerial terhadap Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Komitmen Organisasi pada Lima Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kota Kupang.*
- Rotter, J. (1966). *Generalized Experience for Internal Versus External Control of Reinforcement.* Phycologycal Monographs, 80 Whole No.69.
- Sari, M. (2016). *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Kabupaten Sukoharjo.*
- Similian. (2013). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah dengan Motivasi Kerja dan Internal Locus of Control sebagai variable Moderating.* Fakultas Ekonomi Universitas Negara Padang.
- Sinaga, E. (2009). *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT.Perkebunan Nusantara III Sei Sikambing Medan.* Medan : Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2012),. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Suhanda. (2018). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivaso Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Dinas SKPD Kabupaten Bintan.* Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- \_\_\_\_\_.Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 900/2759/SJ/ Tahun 2008 tentang Kriteria Nilai dan Status Badan Layanan Umum Daerah
- \_\_\_\_\_.Surat Keputusan Bupati Magelang Nomor 188.45/451/KEP/02/2011 tentang Penerapan Status Pola Penngelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah
- \_\_\_\_\_.Surat Keputusan Bupati Magelang Nomor 188.45/414/KEP/31/2013

tentang Penerapan Status Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah

\_\_\_\_\_. *Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara pasal 68 ayat 1*

Wianti, I., & Sisdyani, E. (2016). *Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Penganggaran pada Kinerja Manajerial di SKPD Kota Denpasar*. 17, 1428–1454.

Widyasari, C. (2018). *Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial*.

Winer, B. (1992). *Human Motivation: Metaphors, Theories, and Research*. California. *Sage Publications Inc*.