

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA KABUPATEN BULELENG

Ni Putu Ryan Paramitha Anggreni¹; I Ketut Sudarnaya²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma
E-mail : ryanparamitha27@gmail.com (Korespondensi)

***Abstract:** This study aims to determine the effect of budget participation and Locus of Control on managerial performance through organisational commitment as a mediating variable at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. as a mediating variable at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Population of employees at the head office of Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency Buleleng as a population, namely 37 employees and the number of samples in this study were employees at the head office of Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Nayottama Buleleng Regency, namely 37 employees. Data analysis techniques used in this study are The data analysis technique used in this study is the Structural Equation Modeling (SEM) based on the Equation Modeling (SEM) based on SEM variance, which is famously called Partial Least Square (PLS) visual version 3.0. Results The results of this study indicate that budget participation has a direct influence on managerial performance at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Locus of control has a direct influence on managerial performance at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Budget participation has a direct influence on organisational commitment at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Locus of control has a direct influence on organisational commitment at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Organisational commitment has a direct influence on managerial performance at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Budget participation has a direct influence on managerial performance with organisational commitment as an intervening variable at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Locus of control has a direct influence on managerial performance with organisational commitment as an intervening variable. with organisational commitment as an intervening variable at Perumda Pasar Argha Nayottama Buleleng Regency. Argha Nayottama Buleleng Regency*

***Keywords:** Budget Participation, Locus Of Control, Managerial Performance And Organisational Commitment.*

I. PENDAHULUAN

Kinerja manajerial menurut Mahoney dalam Desi Yulianti (2019: 12) dicirikan sebagai penyajian individu dari organisasi dalam pelaksanaan administrasi, termasuk pengaturan, pemeriksaan, koordinasi, manajemen, penempatan staf, pertukaran dan penggambaran. Dengan memperkirakan eksekusi, sangat mungkin diketahui apakah navigasi diselesaikan secara akurat dan tanpa perasaan (Bastian, 2019). Kinerja manajerial dari suatu

perusahaan mampu ditingkatkan yang dilihat dari beberapa hal seperti penyusunan suatu kegiatan atau anggaran dari perusahaan, komitmen yang dimiliki oleh masing-masing karyawan atau pegawai pada organisasi tempat kerja yang mana dari beberapa hasil penelitian sebelumnya bahwa dalam penyusunan anggaran belanja perusahaan mampu memberikan dampak pada kinerja manajerial, dengan demikian perusahaan harus memperhatikan secara lebih kritis.

Hal ini karena anggaran secara langsung mempengaruhi masyarakat, terutama bagi mereka yang terlibat dalam penyusunan anggaran Siegel dan Marconi (2017).

Rencana keuangan adalah bagian mendasar dalam perencanaan. Munandar, (2017) menyatakan pendapat tentang perencanaan itu sendiri dapat terlaksana dengan baik apabila rencana mampu dibuat dengan memperhatikan berbagai aspek penting dalam memajukan perusahaan dan memiliki peran andil dalam membackup seluruh kegiatan yang dimiliki perusahaan. Dinyatakan dalam kesatuan moneter (satuan) dan akan berlaku untuk jangka waktu tertentu. Seperti yang ditunjukkan oleh Mulyadi (2020), anggaran disiapkan oleh dewan dalam waktu satu tahun untuk membawa organisasi ke kondisi tertentu yang penting.

Komunitas kontrol atau locus of control adalah variabel yang sering dikaitkan dengan keyakinan dan kinerja. Pusat kendali menjadi penting karena kemampuan seseorang untuk mengendalikan apa yang terjadi pada dirinya dapat mengukur pengendalian kinerja. Locus of control terdiri dari locus of control ke dalam dan locus of control di luar. Menurut Julianto (2020), locus of control internal individu adalah keyakinan mereka bahwa mereka mengendalikan nasib mereka sendiri, terlepas dari apakah lingkungan mereka mendukungnya. Mantis dan Roesleer, (2018) mengungkapkan bahwa locus of control adalah sudut pandang bahwa hasil yang beruntung atau tidak menguntungkan dapat diperoleh dari aktivitas sesuai dengan kemampuan diri sendiri individu yang mampu memotivasi dirinya untuk bergerak terus kedepan. Dalam kasus ini locus of control dan dampaknya pada kinerja manajerial. Seperti yang ditunjukkan oleh pandangan keuangan syariah bahwa tanggung jawab pekerjaan dan pemenuhan pekerjaan mempengaruhi presentasi yang diperoleh karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat ketertarikan yang tinggi terhadap nilai-

nilai, tujuan, dan sasaran organisasi dikatakan memiliki komitmen organisasi. Selain itu, tanggung jawab organisasi menyiratkan sesuatu selain partisipasi formal, karena mencakup disposisi untuk mencintai organisasi dan kesiapan untuk menerapkan upaya tingkat tinggi untuk mendukung organisasi mencapai tujuan (Steers, 2019). Menurut Kaswan, (2017) tanggung jawab organisasi adalah proporsi dari kesiapan seorang karyawan untuk tetap bersama organisasi di kemudian hari. Komitmen organisasi seringkali mencerminkan keyakinan seorang karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, keinginan untuk menginvestasikan energi untuk mengurus bisnis dan keinginan untuk bekerja di sana.

II. KERANGKA TEORI

Pasar dalam menghadapi keberadaan sektor usaha konvensional berada di bawah pengawasan dan arahan otoritas publik sebagai otoritas strategi, khususnya Dinas Koperasi, Perdagangan, dan Perindustrian (Diskopdagrin) dari pusat hingga daerah. Saat ini jika kita melihat keadaan pasar tradisional yang sebenarnya, khususnya di Kabupaten Buleleng, hal tersebut diawasi oleh Organisasi Pasar Daerah (PD Pasar) Kabupaten Buleleng. Mengingat Surat Keputusan (SK) Pejabat No. 370 Tahun 2004 tentang Pertukaran Sumber Daya. Pasar Singaraja Anyar, Pasar Mumbul, Pasar Banyuasri, Pasar Buleleng, Pasar Kampung Bugis, Pasar Kampung Tinggi, Pasar Sukasada, Pasar Sangsit, Pasar Bungkulan, Pasar Latri (Sengol), Pasar Tamblang, Pasar Banjar, Pasar Seririt, dan Pasar Sanggalangit hanyalah sedikit dari 15 pasar tradisional yang dikelola PD Pasar sejak tahun 2004.

Bukti yang dapat diketahui dari permasalahan yang sering dijumpai seperti halnya (1) adanya organisasi Perumda Pasar Argha Nayottama belum mampu menumbuh kembangkan sektor

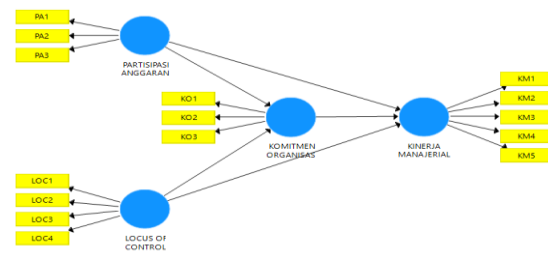
PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA KABUPATEN BULELENG

usaha adat tanpa batas. (2) Penatausahaan sumber daya Perumda Pasar Argha Nayottama tidak ditopang oleh syarat-syarat organisasi yang memadai, pelaksanaan pelaksana tidak terabaikan. Hal ini karena hingga belum sepenuhnya struktur organisasi yang sedang berjalan justru menunjukkan berbagai sektor usaha konvensional yang belum dilaksanakan dengan sebaik mungkin sehingga menyebabkan kurang efesienya kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Faktor penting dalam memperluas peran perusahaan adalah kinerja manajerial, kelembagaan, kebijakan, dan infrastruktur Perumda Pasar Argha Nayottama. Untuk membangun pekerjaan organisasi untuk meningkatkan komitmen yang kurang mahir dan kurang ahli SDM. (3) Perusahaan tidak berkonsentrasi pada pasar karena kompetensi bisnis intinya tidak jelas. 4) Keunggulan pedagang pasar konvensional di kawasan Perumda Pasar Argha Nayottama yang bergantung pada sistem nilai rendah mulai hilang. (5) Kekecewaan daerah setempat sebagai pelanggan dengan persiapan tata ruang pasar. (6) Melambungnya harga dari suatu barang tertentu dipasaran dan perbedaan biaya dalam suatu barang menyebabkan individu lebih menyukai keamanan biaya di pasar saat ini. (7) Ketidakmampuan kinerja manajerial membuat pedagang yang berdagang dipasar menjadi rebut akibatnya pedagang berjualan tidak beraturan dan tidak pada tempatnya sehingga proses pelayanan menjadi terganggu.

III. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas, variabel mediasi dan terikat. Berikut adalah gambar kerangka pemikirannya :

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



IV. ANALISA DATA

Tabel 1. Convergent Validity Variabel Partisipasi Anggaran

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Partisipasi Anggaran	PA1	0,826	Valid
	PA2	0,793	Valid
	PA3	0,788	Valid

Menilik tabel 1. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Partisipasi Anggaran (PA) dengan nilai outer loading 0,826, 0,793, 0,788, seluruh indicator dinyatakan sudah memenuhi kriteria valid yaitu 0,70, sehingga dalam penelitian indicator dapat dipergunakan.

Tabel 2. Convergent Validity Variabel Locus Of Control

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Locus Of Control	LOC1	0,794	Valid
	LOC2	0,718	Valid
	LOC3	0,881	Valid
	LOC4	0,736	Valid

Menilik tabel 2. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Locus Of Control (LOC) dengan nilai outer loading 0,794, 0,718, 0,881, 0,736, seluruh indicator dinyatakan sudah memenuhi kriteria valid yaitu 0,70, sehingga dalam penelitian indicator dapat dipergunakan.

Tabel 3. Convergent Validity Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Komitmen Organisasi	KO1	0,812	Valid
	KO2	0,777	Valid
	KO3	0,794	Valid

Menilik tabel 3. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Komitmen Organisasi (KO) dengan nilai outer loading 0,812, 0,777, 0,794, seluruh

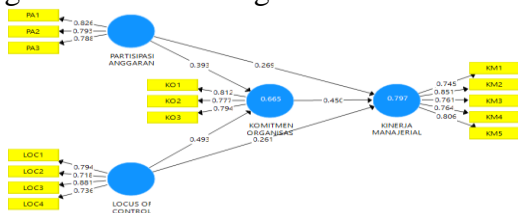
PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA KABUPATEN BULELENG

indicator dinyatakan sudah memenuhi kriteria valid yaitu 0,70, sehingga dalam penelitian indicator dapat dipergunakan Tabel 4. Convergent Validity Variabel Kinerja Manajerial

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja Manajerial	KM1	0,745	Valid
	KM2	0,851	Valid
	KM3	0,761	Valid
	KM4	0,764	Valid
	KM5	0,806	Valid

Menilik 4. dapat diinformasikan bahwa indikator variabel Kinerja Manajerial (KM) dengan nilai outer loading 0,745, 0,851, 0,761, 0,764, 0,806, seluruh indicator dinyatakan sudah memenuhi kriteria valid yaitu 0,70, sehingga dalam penelitian indicator dapat dipergunakan.

Dapat ditunjukkan indikator locus of control dari hasil pengolahan data bahwa nilai outer loading paling besar yaitu (LOC3) karena memperoleh nilai outer loading tertinggi yaitu 0,881, dengan indikator campur tangan orang lain yang artinya dalam bekerja pegawai satu dengan yang lainnya memiliki peranan penting dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana ini menandakan bahwa campur tangan orang lain (pegawai) diperlukan oleh instansi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya pegawai dan saling mengoreksi pekerjaan antar sesama pegawai sehingga dengan tercapainya terselesaikannya pekerjaan yang diberikan maka akan tercipta komitmen organisasi yang baik dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja antar sesama pegawai (Kinerja Manajerial), sedangkan indikator paling kecil yaitu Locus Of Control (LOC2) dengan indikator pribadi yang bertanggung jawab. Berikut ini adalah gambar nilai loading faktor :



Gambar 2 Model Loading Faktor

Tabel 5. Nilai Discriminant Validity

Variabel	Kinerja Manajerial	Komitmen Organisasi	Locus Of Control	Partisipasi Anggaran
Kinerja Manajerial	0,786			
Komitmen Organisasi	0,847	0,795		
Locus Of Control	0,790	0,764	0,785	
Partisipasi Anggaran	0,779	0,733	0,789	0,802

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor tertinggi 0,70 pada variabel yang dituju dibandingkan loading faktor kepada variabel lain, tabel menunjukkan bahwa loading faktor partisipasi anggaran sebesar 0,802, partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial sebesar 0,779, partisipasi anggaran terhadap komitmen organisasi sebesar 0,733. Loading faktor locus of control sebesar 0,785, locus of control terhadap komitmen organisasi sebesar 0,764, locus of control terhadap kinerja manajerial sebesar 0,790, sedangkan loading faktor komitmen organisasi yaitu 0,795, komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial sebesar 0,847 dan kinerja manajerial sebesar 0,786.

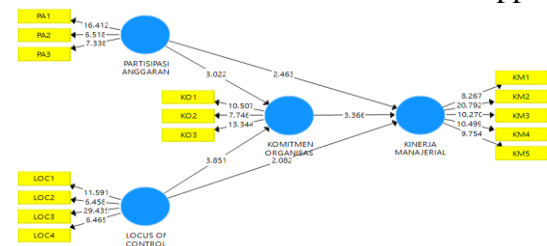
Tabel 6. Nilai Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Partisipasi Anggaran	0,735	0,844
Locus Of Control	0,790	0,864
Komitmen Organisasi	0,708	0,837
Kinerja Manajerial	0,845	0,890

Dari tabel hasil Composite Reliability Dan Cronbach Alpha bahwa semua variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai Cronbach Alpha nilai diatas 0,60 dan Composite Reliability diatas 0,70. Nilai Partisipasi Anggaran (PA) Cronbach Alpha (0,735) dan Composite Reliability (0,844). Nilai Locus Of Control (LOC) Cronbach Alpha (0,790) dan Composite Reliability (0,864). Komitmen Organisasi (KO) Cronbach Alpha (0,708), Composite Reliability (0,837). Sedangkan Kinerja Manajerial (KM) Cronbach Alpha (0,845), Composite Reliability (0,890) dan bisa disimpulkan pada variabel penelitian ini adalah reliabel. Berikut adalah nilai

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA KABUPATEN BULELENG

inner model berdasarkan hasil bootstrapping :



Gambar 3 Inner Model

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Komitmen Organisasi	0,665
Kinerja Manajerial	0,797

Dari tabel tersebut diketahui nilai R-Square variabel Komitmen Organisasi (KO) diperoleh sebesar 0,665, dan untuk variabel Kinerja Manajerial (KM) diperoleh sebesar 0,797. Nilai R-Square sebesar variabel Komitmen Organisasi sebesar 66,5% dan variabel Kinerja Manajerial 79,7%. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bootstrapping yaitu :

Tabel 8. Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (T)	P Value (P)	Significance (Sig)	Conclusion (Ket.)
Partisipasi Anggaran > Kinerja Manajerial	0,269	2,463	0,014	1,96	Signifikan
Locus Of Control > Kinerja Manajerial	0,261	2,082	0,038	1,96	Signifikan
Partisipasi Anggaran > Komitmen Organisasi	0,393	3,022	0,003	1,96	Signifikan
Locus Of Control > Komitmen Organisasi	0,493	3,851	0,000	1,96	Signifikan
Komitmen Organisasi > Kinerja Manajerial	0,45	3,366	0,001	1,96	Signifikan

Berdasarkan hasil bootstrapping diatas diketahui nilai path coefficients, variabel partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai original sampel sebesar (0,269), variabel locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai original

sampel sebesar (0,261), partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan original sampel sebesar (0,393), variabel locus of control berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai original sampel sebesar (0,493), variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai original sampel sebesar (0,450). Seluruh nilai t statistik pada variabel memperoleh nilai > 1,96 dan p values < 0,05. Pengujian pengaruh tak langsung melalui variabel mediasi yaitu komitmen organisasi ditunjukkan dengan hasil analisis indirect effect. Hasil indirect effect pada jalur untuk pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Indirect Effect

Mediasi Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (T)	P Value (P)	Significance (Sig)	Conclusion (Ket.)
Partisipasi Anggaran > Kinerja Manajerial	0,177	2,014	0,045	1,96	Signifikan
Locus Of Control > Kinerja Manajerial	0,222	2,508	0,012	1,96	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai indirect effect partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh komitmen organisasi menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,177 dengan nilai t-statistic sebesar 2,014 dan nilai p values sebesar 0,045, sedangkan koefisien parameter antar pengaruh locus of control terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh komitmen organisasi menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,222 dengan nilai t-statistic sebesar 2,508 dan nilai p values sebesar 0,012. Nilai t-statistic tersebut berada di atas nilai t tabel 1,96 dan nilai p values < 0,05, sehingga pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja dan locus of control terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficient dapat diketahui bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,269 dan nilai t sebesar 2,463 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis pertama yang mengatakan diduga ada pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa partisipasi anggaran yang dilakukan oleh pihak organisasi dapat mempengaruhi kinerja manajerial, ini dibuktikan dengan proses penyusunan anggaran yang baik dan sudah terstruktur dapat dipergunakan dengan baik oleh pihak perusahaan melalui sistem partisipatif berawal dari tingkat tanggung jawab yang lebih rendah kepada tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat Setyawan dan Rohman, (2018) Perencanaan keuangan terbatas pada pengaturan dan pengendalian instrumen serta cara atau alat bagi atasan untuk memberikan dorongan atau inspirasi kepada bawahan sehubungan dengan latihan yang harus mereka selesaikan.

Hasil penelitian di atas juga didukung oleh Indarto dan Ayu (2011), Lina dan Stella (2013), Soleha et al. (2013), Lina (2015), dan Moheri dan Arifah (2015). Penelitian oleh Venkatesh dan Blaskovich (2017) dan Syahputra (2019) menunjukkan hasil yang beragam, khususnya partisipasi dalam pengelolaan anggaran secara signifikan mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh manajerial perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Eker (2019), Dianawati (2020), Noor dan Othman (2020), dan Syahputra (2020) memberikan bukti pengamatan bahwa kerjasama dalam sistem perencanaan dari anggaran perusahaan dalam jangka Panjang atau pendek berdampak pada kinerja dari manajerial perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficient dapat diketahui bahwa pengaruh locus of control

terhadap kinerja manajerial adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,261 dan nilai t sebesar 2,082 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis kedua yang mengatakan diduga ada pengaruh antara locus of control terhadap kinerja manajerial pada Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa locus of control yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial yang ada, ini dibuktikan dengan mempunyai seorang pegawai/karyawan dalam memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Rotter, (2019) mengatakan bahwa individu yang memiliki perilaku locus of control internal memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Sebagai penguatan, mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri.

Hasil pemeriksaan di atas juga didukung oleh Oktarini (2016) secara parsial variabel Locus of control dan budaya yang ada dalam suatu organisasi tidak mampu memberikan efek yang baik pada kinerja manajerial. Meskipun demikian, penelitian Mardies (2018) menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dimiliki oleh masing-masing orang atau individu dapat dipengaruhi oleh variabel locus of control. Hasil penelitian Wahyuni, Rosmida (2017) Ada dampak dari budaya yang dimiliki organisasi atau perusahaan pada kinerja pemerintah, yang dimana adanya dampak dari locus of control pada kinerja yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficient dapat diketahui jelaskan bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,393 dan nilai t sebesar 3,022 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis ketiga yang mengatakan diduga

ada pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap komitmen organisasi pada Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan partisipasi anggaran yang baik dan melibatkan seluruh pegawai yang bekerja akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, ini dibuktikan dengan setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dari proses persiapan anggaran hingga pelaksanaannya selalu melibatkan seluruh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja mereka semaksimal mungkin. Hal ini sejalan dengan pendapat Milani (2015) menyatakan bahwa dukungan dalam perencanaan terkait dengan sejauh mana supervisor terlibat dalam memutuskan atau mengumpulkan rencana pengeluaran di suatu divisi atau segmen, baik sesekali maupun tahunan.

Hasil dari penelitian di atas juga didukung oleh Chong, (2017) yang mengarahkan kinerja untuk melihat hubungan antara komitmen yang ada dalam suatu organisasi dan partisipasi anggaran yang dimiliki perusahaan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara partisipasi dari anggaran dan komitmen pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian Fitri (2018) Adanya tanggung jawab yang tinggi mengandung arti bahwa keinginan untuk ikut serta dalam menyusun rencana keuangan akan jauh lebih menonjol, mengingat kontribusi dalam menyusun rencana keuangan merupakan salah satu cara untuk mencapai tujuan, karena seseorang harus bekerja dengan baik dan cermat untuk dapat memajukan perusahaan. Sembiring (2019) menyatakan bahwa anggaran yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan secara berkelanjutan akan dapat memberikan dampak pada komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficient dapat diketahui bahwa pengaruh locus of control terhadap komitmen organisasi adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,493 dan nilai t sebesar 3,851 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang

menunjukkan hipotesis keempat yang mengatakan diduga ada pengaruh antara locus of control terhadap komitmen organisasi pada Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng diterima. Hal ini sejalan dengan pendapat Patricia, dkk (2018) mengungkapkan bahwa locus of control merupakan sumber keyakinan yang dimiliki oleh seorang individu. Keyakinan ini digunakan untuk mengendalikan kejadian-kejadian yang terjadi baik dari diri sendiri maupun dari luar diri sendiri.

Hasil penelitian di atas juga didukung oleh Hasia dan Tseng (2018) dan Rachim, et al. (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen dalam suatu organisasi memiliki hubungan yang sangat besar dengan locus of control, dimana semakin berkomitemennya pegawai pada suatu instansi tempat kerja dapat dilihat dari pengalaman atau pengetahuannya terhadap pekerjaan yang diberikan. Kamasanthi (2018), dalam pandangan beberapa sumber, menimbulkan spekulasi yang mendasari bahwa pegawai yang memiliki internal locus of control mungkin akan memiliki kewajiban yang tinggi terhadap organisasinya.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel path coefficient dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,450 dan nilai t sebesar 3,366 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis kelima yang mengatakan diduga ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa komitmen pegawai terhadap organisasi mereka bekerja mampu meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh bagian tempat mereka ditugaskan, ini dibuktikan dengan lamanya pegawai tersebut bekerja pada organisasi dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Priansa (2018 : 234)

Menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi.

Hasil penelitian di atas juga didukung oleh Sinaga dan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai berdampak pada kinerja dari manajerial perusahaan. Hal ini terjadi karena besarnya kepastian para pegawai dan kekhawatiran akan nasib organisasi tempat mereka bekerja. Nor (2017) menyatakan bahwa tanggung jawab jelas mempengaruhi pelaksanaan kinerja dari manajerial perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2018) dan Adiputra (2020) sama-sama mendukung pernyataan tersebut. Penelitian oleh Alimohammadi dan Neyshabor (2018) juga menegaskan bahwa komitmen pegawai dalam suatu organisasi tempatnya bertugas secara tegas memengaruhi kinerja yang dimiliki oleh manajerial perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel indirect effect dapat diketahui bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,177 dan nilai t sebesar 2,014 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis keenam yang mengatakan diduga komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi terhadap partisipasi anggaran ke kinerja manajerial pada Perumda Argha Nayottama Kabupaten Buleleng diterima, ini menandakan bahwa partisipasi anggaran yang dilakukan oleh pihak organisasi dapat mempengaruhi kinerja manajerial yang didukung oleh komitmen pegawai terhadap organisasi, ini dibuktikan dengan proses penyusunan anggaran selalu melibatkan pegawai dalam organisasi tempat mereka bekerja dan sudah terstruktur dapat dipergunakan dengan baik oleh pihak perusahaan melalui sistem partisipatif berawal dari tingkat tanggung jawab yang

lebih rendah kepada tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi.

Hal ini sesuai dengan penilaian Milani (2015) yang menyatakan bahwa dukungan dalam perencanaan terkait dengan sejauh mana kinerja dari manajemen perusahaan terkait dengan memutuskan atau menyiapkan rencana pengeluaran di bidang atau segmen mereka, baik sesekali maupun setiap tahunnya. Hasil dari Sumarno (2017) mengamati bahwa ada dampak positif antara komitmen organisasi dalam memediasi partisipasi anggaran perusahaan untuk dapat meningkatkan atau menjembatani kinerja yang dimiliki manajemen perusahaan. Riyanto (2019) hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa hubungan antara dukungan perencanaan dan kinerja dipengaruhi oleh beberapa elemen atau faktor yang berbeda yang membatasi, salah satunya adalah komitmen organisasi. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Susmitha (2021) menunjukkan bahwa ada hasil yang signifikan dari komitmen organisasi pada hubungan antara partisipasi anggaran perusahaan dalam meningkatkan kinerja manajerial yang dimiliki pada pemerintah di Wilayah Bali.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada tabel indirect effect dapat diketahui bahwa pengaruh locus of control terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening adalah positif dan signifikan dimana nilai koefisiennya sebesar 0,222 dan nilai t sebesar 2,508 yang ternyata lebih besar dari t tabel 1,96 yang menunjukkan hipotesis ketujuh yang mengatakan diduga komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi terhadap locus of control ke kinerja manajerial

Hal ini sesuai dengan penilaian Rotter (2019) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki perilaku locus of control internal memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap dirinya sendiri. Sebagai penguatan, mereka memiliki kemampuan untuk mengendalikan diri. Perilaku locus of

control eksternal berpendapat bahwa hal-hal baik atau buruk terjadi karena keberuntungan, kebetulan, atau takdir. Menurut Rania (2019), persepsi bahwa tindakan individu harus disalahkan atas hasil positif atau negatif adalah tanda dari locus of control internal. Hasil dari penelitian Rania (2019) menunjukkan bahwa kinerja dari suatu manajemen perusahaan secara tegas dipengaruhi oleh orang-orang yang memiliki tingkat kapasitas untuk mengendalikan diri dalam diri mereka (locus of control) dan kinerja manajerial dipengaruhi secara negatif oleh orang-orang yang merasa bahwa takdir dibatasi oleh takdir, karma, atau kemungkinan. Danoko (2018) menemukan bahwa manajer dari perusahaan yang memiliki nilai locus of control yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan ke arah yang baik karena manajer memiliki tanggung jawab yang tinggi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari temuan penelitian yang telah dilakukan : (1) Partisipasi anggaran memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, (2) Locus of control memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, (3) Partisipasi anggaran memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, (4) Locus of control memiliki pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, (5) Komitmen organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, (6) Partisipasi anggaran memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai

variabel intervening pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng, (7) Locus Of control memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng,

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diberikan saran kepada pihak instansi yaitu Pimpinan Perumda Pasar Argha Nayottama Kabupaten Buleleng memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki pegawai karena memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja manajerial, begitupula dengan locus of control dan partisipasi anggaran harus diperhatikan dengan sangat baik dalam menjaga keaktifan dan kerjasama pegawai, dengan demikian akan mendapatkan tanggapan langsung dari pegawai dan secara tidak langsung akan mampu meningkatkan kinerja yang dimilikinya, dengan demikian akan membuat pegawai lebih berkomitmen pada organisasi

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada media Group
- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia KeKepalaSekolahan "Melejitnya Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi." DeePublish.
- Dika Arizona, Harsuko Riniwati, Nuddin Harahap (2013), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERUMDA PASAR ARGHA NAYOTTAMA KABUPATEN BULELENG

- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok. PT. Rajagrafindo.Persada.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Cetakan Pertama Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Luthan, Fred (2011) . organization behavior. New York : Mc Graw-Hill
- Mangkunegara. AA, Anwar Prabu 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Mudrajad Kuncoro, (2013). “Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi” Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Nursidin, M. 2018. “Pengaruh Anggaran Partisipatif Terhadap Kinerja ManajerialMelalui Kesenjangan Anggaran Dan Motivasi Kerja Pada PT. (PERSERO) Pelabuhan Indonesia – I Medan” (Tesis). Medan: Universitas Sumatera Utara (USU).
- Ngatemin. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Locus of control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Kebudayaan Dan Pariwisata Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata Republik Indonesia” (Tesis). Medan: Universitas Sumatera Utara (USU).
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sembiring, Samuel Abel Tanta. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kawasan Industri Medan. Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Shaleh, M. (2018). Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Aksara Timur.
- Sinaga, Y. E. dan Siregar. 2019. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara III SEI Sikambang. Jurnal Akuntansi: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung :Alfabeta
- Sumarno, J. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial.
- Supriyono, R.A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Keinginan Sosial, dan Asimetri Informasi terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajerial. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi public dan Bisnis, Bandung: Alfabeta
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka.
- Zahra Ghorbanpour, Hasan Dehghan Dehnavi (2014), Forough HeyranInvestigating the Effect of Organization Commitment on Performance of Auditors in the Community of Certified Accountants. Skripsi