



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Pada Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Boyolali

Ninda Sekar Kusuma Wijaya^{1*}, Era Trianita Saputra²

¹⁻²Program Studi S1 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Indonesia

Alamat : Jl. Slamet Riyadi No.435-437, Dusun I, Makamhaji, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57161, Indonesia

Email: nindasekar9292@gmail.com, eratrianita18@gmail.com

Email Korespondensi : nindasekar9292@gmail.com

Abstract. *Managerial performance determines the success of an organization in achieving its goals. Managerial performance can be achieved if it is carried out according to each authority and responsibility without violating applicable rules (yogi, 2018). In the public sector, especially government, managerial performance has an important impact on the welfare of society. This research aims to analyze the significance of the influence of budget participation, organizational climate, leadership style, and organizational commitment. The type of research used in this research is quantitative research, the data source used is primary data. The boyolali regency regional government from 31 regional apparatus organizations (opd) totaling 476 people. The sample selected was echelon ii, echelon iii and echelon iv structural officials from 31 boyolali regency opds with 93 respondents. The sample was determined using a non-probability sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire instrument which goes through the validity and reliability testing stage first. Test the regression requirements using the classic assumption test. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination. Based on the results of the research that has been conducted, it can be concluded that budget participation, organizational climate, and organizational commitment have a significant effect on managerial performance, while leadership style has no effect on managerial performance.*

Keywords: *Leadership Style, Managerial Performance, Organizational Climate, Organizational Commitment, Participation Budget*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh partisipasi anggaran, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali dari 31 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berjumlah 476 orang. Sampel yang dipilih adalah para pejabat struktural Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV dari 31 OPD Kabupaten Boyolali diperoleh sebanyak 93 responden. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik non-probability sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner yang melalui tahap pengujian validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji persyaratan regresi menggunakan uji asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran, iklim organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi, Partisipasi Anggaran

1. LATAR BELAKANG

Organisasi yang baik dilihat dari kinerja manajerial. Kinerja manajerial sebagai bentuk kinerja dari sebuah organisasi dalam menjalankan fungsi manajemen, yaitu dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Kinerja manajerial menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja manajerial dapat dicapai apabila

dilaksanakan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing tanpa melanggar aturan yang berlaku (Yogi, 2018). Pada bidang sektor publik utamanya pemerintah, kinerja manajerial berdampak penting untuk kemaslahatan masyarakat (Rudi, 2020).

Sebagai lembaga yang berorientasi pada masyarakat dan sumber kepercayaannya berasal dari masyarakat, dalam menjalankan roda pemerintahan maka pemerintah dituntut untuk mampu memiliki kinerja manajerial yang baik serta berorientasi kepada kepentingan khalayak luas. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat harus diimbangi kinerja yang baik, sehingga efektifitas dalam pemberian layanan kepada masyarakat dapat meningkat (Afrida, 2020). Kepuasan masyarakat atas fasilitas pemerintah dapat dilihat dari kinerja manajerial pemerintah yang baik, sehingga penting adanya kinerja manajerial terutamanya di pemerintah daerah (Susi, 2020).

Isu yang berkembang saat ini yang menjadi sorotan utama bahwa kinerja manajerial pemerintah menunjukkan hasil yang kurang baik. Masyarakat banyak yang merasakan kurang optimalnya kinerja pemerintah. Kurang optimalnya kinerja pemerintah dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan. Salah satu fenomenanya yaitu puluhan petani dari sembilan kabupaten di Jawa Tengah dan di Yogyakarta meminta pemerintah berpihak kepada petani terkait persoalan lahan dan serius mendorong pertanian organik (Kompas.com, 2022). Selain itu isu pengadaan laptop pemerintah Boyolali tidak sesuai dengan anggaran yang diberikan (Kompas.com, 2023). Hal tersebut menunjukkan fakta bahwa belum tercapainya tingkat kepuasan masyarakat atas kinerja pemerintah. Selain itu fenomena lainnya adalah kasus korupsi terhadap mantan Dirut PDAM Boyolali yang juga anggota DPRD Boyolali, politisi Boyolali yang diduga terseret kasus korupsi skandal mega proyek PDAM Boyolali senilai Rp 133 miliar. Kasus korupsi kerjasama investasi antara PDAM Giri Tirta Boyolali dengan PT Dewata Bangun Tirta (DBT) dan PT Drupadi Agung Lestari (DAL) pada tahun 2019. Pasalnya, pada tahun 2019, Mochammad menjabat sebagai direktur PDAM Giri Tirta Boyolali. Mochammad saat ini menjabat sebagai Ketua Komisi IV DPRD Boyolali dan harus siap-siap untuk mempertanggungjawabkan apa yang dilakukannya pada 2019 lalu (surya.co.id dan news.detik.com).

Permasalahan lainnya yang muncul pada lingkungan pemerintah adalah masih kurang maksimal pemerintah dalam merealisasikan program kerjanya dan keterserapan anggaran, sehingga akan menimbulkan selisih yang relatif besar antara penganggaran dan realisasi. Oleh sebab itu, organisasi pemerintah khususnya pemerintah daerah Boyolali yang mendapat predikat yang kurang baik dimata masyarakat perlu dikurangi. Berikut tabel realisasi anggaran dan pendapatan belanja daerah Kabupaten Boyolali.

**Tabel 1. Realisasi Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah Kabupaten Boyolali
Tahun 2019 - 2022**

Tahun	Uraian	Anggaran	Realisasi	Persentase
2019	Pendapatan	2.798.699.464.467,28	2.522.076.193.169,16	90%
	Belanja	2.896.709.993.310,83	2.552.245.208.369,15	88%
2020	Pendapatan	2.846.216.578.670,27	2.742.201.536.264,20	96%
	Belanja	2.914.079.073.295,83	2.644.649.372.216,02	90%
2021	Pendapatan	2.870.853.525.257,00	2.876.343.695.519,71	100%
	Belanja	3.036.339.122.030,74	2.679.865.980.877,73	88%
2022	Pendapatan	3.011.393.008.903,70	3.119.200.157.022,91	100%
	Belanja	3.334.890.270.269,42	2.980.713.768.844,41	89%

Sumber: jdihn.go.id, 2022

Berdasarkan realisasi anggaran dan pendapatan belanja daerah Kabupaten Boyolali tahun 2019 – 2022 dapat dilihat bahwa mulai dari tahun 2020 realisasi pendapatan akan selalu lebih tinggi dari realisasi belanja. Pada tahun 2019 dan 2020 terjadi penurunan realisasi pendapatan dimana lebih rendah dari jumlah yang dianggarkan pada pendapatan, sedangkan tahun 2021 dan 2022 realisasi pendapatan lebih tinggi dari yang dianggarkan. Selain itu, realisasi nilai belanja selalu lebih rendah dari anggaran yang ditetapkan. Tingkat realisasi pengeluaran yang rendah, dan tingkat penyerapan yang belum mencapai 100% menunjukkan bahwa rencana kerja yang disusun masih rendah dan komitmen staf untuk mematuhi *Standard Operating Procedure* (SOP) masih lemah. Selain persoalan kinerja pengelolaan pemerintah daerah, kinerja pengelolaan pemerintah daerah juga dituntut kinerja yang berorientasi pada masyarakat, dan pemerintah didorong untuk selalu tanggap terhadap tuntutan lingkungan dan berupaya menjawab tuntutan lingkungan dan memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas.

Kinerja pemerintah daerah tentu menjadi perhatian berbagai pihak apalagi terdapat peraturan terkait otonomi daerah yaitu UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dimana pemerintah daerah diberikan wewenang untuk mengatur dan mengurus perkara di daerahnya masing-masing. Dengan adanya peraturan tersebut diharapkan pelayanan terhadap masyarakat lebih optimal dan kesejahteraan masyarakat terwujud dengan segera, sehingga pertanggungjawaban pemerintah daerah menjadi dua arah yaitu pertanggung jawaban kepada pemerintah pusat dan kepada masyarakat (Wahyuni, 2018). Kinerja manajerial dapat tercapai secara maksimal dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan organisasi. Hal ini sesuai

dengan teori *goal setting* bahwa tidak ada kinerja organisasi yang baik kecuali sesuai tujuan individu itu sendiri. Faktor-faktor penunjangnya antara lain partisipasi anggaran, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan (Wahyuni, 2018).

Partisipasi anggaran menjadi suatu proses di mana individu-individu terlibat didalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan target anggaran yang kinerjanya akan dievaluasi dan kemungkinan akan dihargai atas pencapaian anggaran mereka. Partisipasi dalam penyusunan anggaran di Kabupaten Boyolali akan memerlukan keterlibatan manajer seperti penetapan anggaran, membuat masukan yang diperlukan, dan berkontribusi dalam memberikan pendapat akan tetapi di lapangan partisipasi anggaran antar anggota tidak dilibatkan (Oyewo & Adyeye, 2018). Hal tersebut mengakibatkan tidak tercapainya efektifitas dan efisiensi anggaran di Kabupaten Boyolali (Windasari & Sujana, 2020). Hal ini dibuktikan penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi (2019), Sardjito & Muthaher (2018), Sumarno (2019), Hermawan (2018), Vivi & Syukriadi (2018), Singh & Jatin (2018), Neher & Maley (2019) mengungkapkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan Yuniarti (2019) yang memberikan bukti bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Begitu juga hasil penelitian Silmilan (2018), Ade & Wirawati (2020) yang mengungkapkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Peningkatan kinerja manajerial akan terjadi ketika manajer memiliki faktor komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sebagai bentuk dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar organisasinya semakin berhasil dan mencapai tujuan serta sasarannya, dimana manajer akan mengesampingkan kepentingan pribadinya dan lebih mementingkan kepentingan organisasi. Hal tersebut tentu akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja manajerial. Komitmen mampu memperkuat dan memperlemah partisipasi anggaran dan komitmen terhadap kinerja manajerial (Ngatemin, 2020). Dampaknya di Boyolali terdapat dua DPRD melakukan korupsi dana purnabakti (Kompas.com, 2022). Maka perlu adanya kajian mengenai komitmen Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) terutamanya di Kabupaten Boyolali untuk tidak mementingkan kepentingan pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi (2019), Silmilan (2018), Vivi & Syukriadi (2018), Singh & Jatin (2018), Neher & Maley (2019) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun penelitian dari Ade dan Wirawati (2020), J.

Sumarno (2019) yang memberikan hasil penelitian berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kinerja manajerial juga dapat ditentukan oleh iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi (Hermawan, 2018). Persepsi yang baik atau positif terhadap iklim organisasi di OPD Kabupaten Boyolali berdasarkan observasi awal kurang kondusif sehingga akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap hasil kerjanya, hal ini terlihat pada masa jam kantor yang tidak ada ditempat dan waktunya pulang baru ada untuk absensi. Penelitian yang mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja manajerial dilakukan oleh Apriwandi (2019), Silmilan (2018), Sardjito & Muthaher (2018), Sumarno (2019), Hermawan (2018), Vivi & Syukriadi (2018) yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Ade & Wirawati (2020), Sardjito & Muthaher (2018) bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

Keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Menurut Fertakis (2020) kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Jelwes (2019) menguji pengaruh gaya kepemimpinan dalam konteks sistem penganggaran dan menemukan bahwa interaksi antara *structure* dan *consideration* memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Kepemimpinan di OPD Boyolali memiliki sifat yang otoriter sehingga kurang nyaman untuk anggota, sehingga perlu adanya perubahan untuk meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial dilakukan oleh Sardjito & Muthaher (2018), Hermawan (2018), Vivi & Syukriadi (2018), yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Sardjito & Muthaher (2018) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Mengacu pada uraian diatas serta beberapa penelitian terdahulu, diketahui bahwa terdapat faktor-faktor penentu kinerja manajerial Kabupaten Boyolali tetapi hasilnya masih bertentangan. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial di Kabupaten Boyolali.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Goal Setting

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2019). Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja manajerial. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya seperti faktor partisipasi anggaran, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja manajerial organisasi perangkat daerah (Sukis, 2020). Dengan pemaparan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa teori *goal setting* merupakan teori dasar untuk meningkatkan kinerja manajerial terkait dengan partisipasi anggaran, komitmen organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh faktor lingkungan dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah bentuk hasil kerja dan capaian manajer dalam menjalankan fungsi manajemen yang berupa perencanaan (*planning*), investigasi (*investigating*), koordinasi (*coordinating*), evaluasi (*evaluating*), supervisi, pengaturan staf (*staffing*), negosiasi (*negotiating*), representasi, dan kinerja keseluruhan (Febrianti & Fitri, 2019). Definisi lain dari kinerja manajerial adalah prestasi individu dalam bekerja dimana manajer berhasil menyerasikan visi, misi, dan sasaran organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Ermawati & Apriyanti, 2019). Dalam organisasi pemerintah daerah, kinerja diartikan sebagai gambaran tentang pencapaian atas visi dan misi organisasi pemerintah daerah yang mengidentifikasi

tingkat kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan program kerja sesuai dengan fungsi masing-masing instansi (Giusti, 2018).

Partisipasi Anggaran

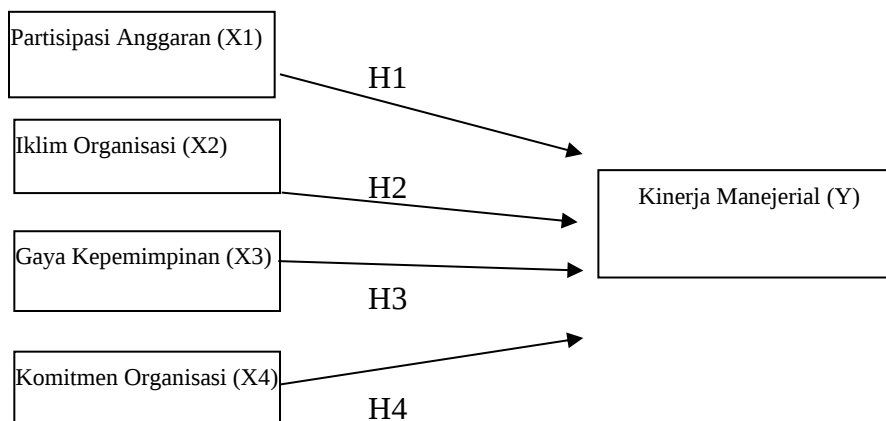
Partisipasi anggaran merupakan alat ukur pelaksanaan aktivitas yang berfungsi sebagai pengontrol untuk membandingkan antara hasil dan rencana yang telah ditetapkan diawal suatu badan sektor publik (Harun, 2020). Partisipasi anggaran adalah suatu proses dalam organisasi yang melibatkan semua pihak dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya (Rudi, 2021:99). Partisipasi penyusunan anggaran adalah keterlibatan bawahan dalam merancang dan merevisi anggaran dalam bentuk pemberian pendapat, pandangan, dan saran kepada pimpinan yang lebih tinggi (Harun, 2020).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan dorongan yang berasal dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan serta lebih mengutamakan kepentingan organisasi di atas segalanya (Hidayadi, 2019). Sedangkan Suhandi (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai motivasi yang muncul dalam diri seseorang untuk bertindak mencapai keberhasilan tujuan organisasi, dimana kepentingan organisasi menjadi prioritas utamanya dibandingkan kepentingan pribadi (Hidayadi, 2019).

Kerangka Berpikir

Berdasarkan pada latar belakang dan penelitian terdahulu yang ada, maka dapat ditarik kerangka pemikiran dalam bentuk skematik sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

Tujuan dari anggaran akan lebih dipahami jika manajer ikut serta berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Dengan diketahuinya tujuan anggaran tersebut pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial. Capaian atas target anggaran menjadi alat penilaian keberhasilan kinerja manajerial, maka manajer akan lebih bersungguh-sungguh dalam penyusunan anggaran dan mengakibatkan meningkatnya kinerja manajerial (Bangun, 2017). Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Apriwandi (2019), dengan judul pengaruh partisipasi anggaran, ketidakpastian lingkungan, desentralisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, menengah, dan kecil yang terdapat di propinsi sumatera barat yang mengungkapkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Ketika pemimpin turut serta dalam penganggaran dan rancangan anggaran telah disetujui, maka pemimpin akan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena merasa memiliki tanggung jawab. Teori *goal setting* menyatakan bahwa tingkah laku atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh *value* (nilai) dan tujuan. Berdasarkan teori ini, seseorang akan menentukan tujuan dimasa depan, dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilakunya (Giusti *et al.*, 2018). Ketika seorang manajer atau pemimpin ikut terlibat dalam penyusunan anggaran dan pendapatnya disetujui maka dia akan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan. Karena dia merasa memiliki tanggung jawab atas tercapainya tujuan organisasi (Wiratno, 2019). Semakin tinggi partisipasi dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penganggaran, maka akan tinggi pula kinerja manajerial. Keterlibatan dari berbagai pihak akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi dengan mudah. Selain itu pihak yang terlibat dalam penyusunan anggaran merasa saran dan pendapat yang diberikan dihargai dan bermanfaat bagi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H₁ : Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali.

Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja manajerial

Iklim organisasi merupakan pernyataan atas suasana kerja yang dialami oleh pekerja (karyawan) yang dicerminkan dengan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Iklim organisasi juga dapat dipengaruhi oleh sifat lingkungan tempat pekerja (karyawan) tersebut bekerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi dimana karyawan tersebut bekerja yang bisa dirasakan

oleh para pekerja atau anggota organisasi yang lain, sehingga dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja tersebut terhadap pekerjaannya. Iklim organisasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja manajerial dalam pekerjaannya begitu sebaliknya. Didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apriwandi (2019) dengan judul pengaruh partisipasi anggaran, ketidakpastian lingkungan, desentralisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, menengah, dan kecil yang terdapat di propinsi Sumatera Barat, yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah

H₂ : Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

Menurut Suwatno & Priansa (2019) gaya kepemimpinan yang tepat adalah yang diarahkan kepada keterbukaan dan lebih bersifat humanis. Secara umum gaya kepemimpinan khususnya dalam organisasi dapat didefinisikan dengan suatu cara pemimpin mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Apabila gaya kepemimpinan perusahaan seperti menerima masukan karyawan diterima maka dengan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja manajerial untuk lebih baik, begitu sebaliknya. Pernyataan tersebut sejalan dengan Sardjito & Muthaher (2018) dengan judul “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi)”, yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali.

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 (Coryanata, 2020). Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada

kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selain itu, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Hasil penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan Juaini, A., Herwanti, T., & Furkan, L. M. (2019) “Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, kejelasan anggaran, dan struktur desentralisasi kinerja manajerial SKPD Lombok Barat” dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono, 2018). Adapun data kuantitatif dalam penelitian ini berupa tanggapan responden dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian diperoleh dari *website* Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Boyolali. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber lain yang berhubungan dengan objek penelitian, misalnya jumlah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali.

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa orang atau benda yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari lebih lanjut untuk diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah para pejabat struktural yang berwenang di Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali dari 31 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berjumlah 478 orang.

Tabel 2. Populasi OPD Kabupaten Boyolali

No	Nama OPD	Jumlah
1	Sekretariat Daerah	3
2	Sekretariat DPRD	12
3	Inspektorat Daerah	8
4	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	24
5	Dinas Kesehatan	21
6	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	24
7	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman	10
8	Dinas Sosial	13
9	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	19
10	Dinas Ketahanan Pangan	12
11	Dinas Lingkungan Hidup	21
12	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	16
13	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	20
14	Dinas Perhubungan	13
15	Dinas Komunikasi dan Informatika	15
16	Dinas Koperasi dan Tenaga Kerja	20
17	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	14
18	Dinas Pemuda dan Olah Raga	19
19	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	10
20	Dinas Pertanian	19
21	Dinas Peternakan dan Perikanan	21
22	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	21
23	Satuan Polisi Pamong Praja	17
24	Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah	22
25	Badan Keuangan Daerah	26
26	Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah	16
27	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	14
28	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	5
29	Rumah Sakit Pandan Arang	14
30	Rumah Sakit Simo	5
31	Rumah Sakit Waras Wiris	4
	TOTAL	478

Sumber: Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Boyolali Tahun 2022

Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*. Teknik *non probability sampling* adalah teknik menentukan sampel dimana tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Sampel yang dipilih adalah para pejabat struktural Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV dari 31 OPD Kabupaten Boyolali diperoleh sebanyak 93 responde Metode analisis data adalah alat yang digunakan dalam menganalisis dan menguji hipotesis yang dikemukakan untuk

mempermudah penelitian terhadap data yang terkumpul. Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode analisis data yaitu statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan, meringkas dan penyajian data agar dapat memberikan informasi yang berguna (Sugiyono, 2016:7).

Penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis berganda. Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang antara hubungan dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama dengan satu variabel tergantung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berdasarkan item kuesioner yang diberikan kepada aparatur pemerintah daerah pada OPD Kabupaten Boyolali, kemudian dilakukan uji validitas terhadap setiap item pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai instrument(alat) dalam penelitian apakah valid/tepat utk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Hasil tes validitas menggunakan program SPSS 23 yang dilihat pada lampiran dengan kriteria pengukuran yaitu *p-value* <0,05 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>p-value</i>	$\alpha = 0,05$	Kesimpulan
Partisipasi Anggaran (X_1)	5	0,000	0,05	Valid
Iklim Organisasi (X_2)	5	0,000	0,05	Valid
Gaya Kepemimpinan (X_3)	5	0,000	0,05	Valid
Komitemen Organisasi (X_4)	5	0,000	0,05	Valid
Kinerja Manajemen(Y)	9	0,000	0,05	Valid
Sumber: Data Primer diolah, 2024				

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua item kuesioner mengenai variabel partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), komitem organisasi (X_4) dan kinerja manajerial (Y) kuesioner dinyatakan valid karena *p-value* <0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/reliable bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner reliable bila nilai *cronbach Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian yang menggunakan *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	$\alpha > 0,60$	Kesimpulan
Partisipasi Anggaran (X ₁)	0,661	0,60	Reliabel
Iklim Organisasi (X ₂)	0,638	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,667	0,60	Reliabel
Komitemen Organisasi (X ₄)	0,666	0,60	Reliabel
Kinerja Manajemen (Y)	0,774	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat semua item kuesioner mengenai variabel menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik *kolmogrov-Smirnov test* (KS). Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp Sig* (2 tailed).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov test* (K-S) diperoleh *p-value* $0,200 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian terhadap gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan program SPSS. Apabila $VIF > 10$ terdapat multikolinearitas antar variabel independen, jika $VIF < 10$, tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance value</i>	Kriteria	VIF	Kriteria
Partisipasi Anggaran (X ₁)	0,840	0,10	1.220	10
Iklim Organisasi (X ₂)	0,946	0,10	1.057	10
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,711	0,10	1.407	10
Komitemen Organisasi (X ₄)	0,726	0,10	1,378	10

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui semua variabel independen yaitu variabel partisipasi anggaran (X_1) mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,840 sedangkan nilai VIF 1,220 , variabel Pendidikan mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,946 sedangkan nilai VIF 1,057 variabel iklim organisasi (X_2) gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,711 sedangkan nilai VIF 1,407 , variabel kinerja manajerial (Y) mempunyai nilai Tolerance sebesar 0,726 sedangkan nilai VIF 1,407 Dari semua variabel independen tidak ada nilai VIF di atas 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,10. Berarti tidak terdapat gangguan multikolinearitas pada penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dan layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam analisis heteroskedastisitas adalah dengan uji *Glejser*, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
	(Constant)	,987
	X1	,760
	X2	,944
	X3	,870
	X4	,740

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil *output* perhitungan uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan *p-value* untuk variabel (X_1) sebesar 0,760, (X_2) sebesar 0,944, (X_3) sebesar 0,870, dan (X_4) sebesar 0,740 , semua *p-value* $> 0,05$ berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu:

Tabel 8. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.695	.540		67.970
	Partisipasi Anggaran (X ₁)	.427	.357	.104	1.196
	Iklim Organisasi (X ₂)	1.527	.368	.374	4.150
	Gaya Kepemimpinan (X ₃)	.227	.154	.203	1.122
	Komitemen Organisasi (X ₄)	.711	.447	.141	1.592

a. *Dependent Variable*: Kinerja Manajerial

Persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 36.695 + 0,427 X_1 + 1.527 X_2 + 0,227 X_3 + 0,711 X_4 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 36,695 artinya jika partisipasi anggaran (X₁), iklim organisasi (X₂), gaya kepemimpinan (X₃) dan komitmen organisasi (X₄) sama dengan nol, maka meningkatkan kinerja manajerial (Y).
- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b₁) sebesar 0,427 artinya pengaruh variabel partisipasi anggaran (X₁) terhadap kinerja manajerial (Y) positif, artinya apabila partisipasi anggaran meningkat, maka dapat meningkatkan Kinerja manajerial (Y) dengan asumsi X₂, X₃, X₄ konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b₂) sebesar 1.527 artinya pengaruh variabel iklim organisasi (X₂) terhadap Kinerja manajerial (Y) positif, artinya apabila iklim organisasi meningkat, maka dapat meningkatkan Kinerja manajerial (Y) dengan asumsi X₁, X₃, X₄ konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b₃) sebesar 0,227 pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X₃) terhadap variabel (Y) positif, artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat, maka dapat meningkatkan Kinerja manajerial (Y) dengan asumsi X₁, X₂, X₄ konstan.
- Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi parsial (b₄) sebesar 0,711 artinya pengaruh variabel komitmen (X₄) terhadap variabel (Y) positif, artinya apabila komitmen meningkat, maka dapat meningkatkan Kinerja manajerial (Y) dengan asumsi X₁, X₂, X₃ konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan komitem organisasi (X_4) terhadap Kinerja manejerial (Y) secara parsial. Adapun hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Uji t

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	36.695	.540		67.970
	Partisipasi Anggaran (X_1)	.427	.357	.104	1.196
	Iklim Organisasi (X_2)	1.527	.368	.374	4.150
	Gaya Kepemimpinan (X_3)	.227	.154	.203	1.122
	Komitemen Organisasi (X_4)	.711	.447	.141	1.592

a. *Dependent Variable: Kinerja Manajerial*

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Uji pengaruh partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan komitem organisasi (X_4) terhadap Kinerja manejerial (Y). Langkah-langkah yang digunakan:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan komitem organisasi (X_4) untuk menurunkan variabel terikat yaitu Kinerja manejerial (Y).

$H_a: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas yaitu partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan komitem organisasi (X_4) untuk menurunkan variabel terikat yaitu kinerja manejerial (Y).

2) *Level of significance* (α) = 0,05

Menentukan *level of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5 %.

3) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

H_0 diterima bila *p value* $\geq 0,05$

H_0 ditolak bila *p value* $< 0,05$

4) Kesimpulan

- a) Uji pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja manejerial seperti pada tabel X, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,196 dengan nilai probabilitas $(0,001) < 0,05$ yang berarti

partisipasi anggaran berpengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.

- b) Uji pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja manajerial seperti pada tabel X, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,150 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ yang berarti iklim organisasi berpengaruh signifikan untuk meningkatkan Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.
- c) Uji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja manajerial seperti pada tabel X, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,122 dengan nilai probabilitas $(0,174) > 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali.
- d) Uji pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja manajerial seperti pada tabel X, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,592 dengan nilai probabilitas $(0,004) < 0,05$ yang berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan untuk meningkatkan Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besar sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap Kinerja manajerial (Y). Adapun hasil analisis uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.813 ^a	.876	.866	3.255

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R² Square* = 0,866 diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel partisipasi anggaran (X_1), iklim organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), komitmen organisasi (X_4) mempunyai pengaruh yang nyata sebesar 86.6% sedangkan sisanya $(100\% - 86.6\%) = 13.4\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.

Pembahasan

Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali

Hasil uji menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial artinya kinerja manajerial dapat di tingkatkan dengan adanya pengaruh Partisipasi Anggaran. Partisipasi anggaran meningkatkan kinerja manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali, hal ini selaras dengan teori yang di gunakan yaitu *Goal setting theory*, tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan partisipasi dari pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penganggaran, sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial. Keterlibatan dari berbagai pihak akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi dengan mudah. Selain itu pihak yang terlibat dalam penyusunan anggaran merasa saran dan pendapat yang diberikan dihargai dan bermanfaat bagi organisasi.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali sebaiknya lebih meningkatkan frekuensi pemberian saran dan pendapat dengan cara bawahan selalu dimintai pendapat ataupun usulan tiap kali adanya penyusunan anggaran dan sebaiknya selalu menjaga keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran dengan cara perangkat desa selalu ikut dan terlibat dalam penyusunan semua anggaran

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Apriwandi (2019), Sardjito & Muthaher (2018), Sumarno (2019), Hermawan (2018), Vivi & Syukriadi (2018), Singh & Jatin (2018), Neher & Maley (2019) mengungkapkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, artinya kinerja manajerial dapat ditingkatkan dengan adanya Iklim Organisasi. Iklim organisasi yang nyaman dapat meningkatkan Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali, maka Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali sebaiknya lebih meningkatkan Standar Kinerja agar pekerjaan di organisasi ini memiliki standar kinerja yang tinggi dan sebaiknya. Iklim organisasi memang sangat penting bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali karena iklim organisasi menunjukkan cara hidup suatu organisasi serta dapat menimbulkan pengaruh yang sangat besar terhadap motivasi, perilaku, prestasi, komitmen dan kepuasan kerja karyawan

sehingga kinerja setiap anggota organisasi akan meningkat serta mereka merasa nyaman. Pekerjaan di organisasi ini selalu didefinisikan secara jelas dan terstruktur, hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu *Goal setting theory*, tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan iklim organisasi yang memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali meningkat.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi (2019), Silmilan (2018), Sardjito dan Muthaher (2018), J. Sumarno (2019), Hermawan (2018), Vivi, Syukriadi (2018), Ran Singh, jatin (2018), Alain Neher, Maley yang menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, artinya kinerja manajerial tidak dapat ditingkatkan dengan adanya gaya kepemimpinan, sehingga hasil penelitian tidak sesuai teori yang digunakan yaitu *goal setting theory*, tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat khususnya dalam organisasi dapat didefinisikan dengan suatu cara pemimpin mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian, sehingga gaya kepemimpinan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan yang tepat diperlukan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini tidak sejalan dengan Sardjito & Muthaher (2018), Hermawan (2018), Vivi & Syukriadi (2018), yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali

Hasil uji menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga komitmen Organisasi meningkatkan kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali, maka Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali sebaiknya meningkatkan Kesiapan menerima tugas demi organisasi yaitu akan menerima tugas apa saja agar dapat tetap bekerja di organisasi, hal ini selaras dengan teori yang digunakan yaitu *Goal setting theory*, tercapainya tujuan organisasi dengan meningkatkan

komitmen Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali sehingga dapat menyukseskan organisasi dengan cara bersedia bekerja lebih keras dalam partisipasi anggaran agar Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali sukses.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Apriwandi (2019), Sardjito dan Muthaher (2018), J. Sumarno (2019), Hermawan (2018), Vivi, Syukriadi (2018), Ran Singh, jatin (2018), Alain Neher, Maley bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali, artinya semakin tinggi partisipasi anggaran di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali makin baik pula kinerja manajerial maka perlu keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran dalam mempengaruhi manajer dalam anggaran akhir. Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali, artinya semakin tinggi iklim organisasi yang dibangun baik di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Boyolali makin baik pula kinerja manajerial dalam mengambil keputusan akhir. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial, artinya kinerja manajerial tidak dapat ditingkatkan dengan adanya gaya kepemimpinan, sehingga hasil penelitian tidak sesuai teori yang digunakan. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga komitmen Organisasi meningkatkan kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali, maka Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Boyolali sebaiknya meningkatkan Kesiapan menerima tugas demi organisasi yaitu akan menerima tugas apa saja agar dapat tetap bekerja diorganisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Wiratno, A., Ningsih, W., & Putri, N. K. (2017). Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi, motivasi, dan struktur desentralisasi sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 150–166. <https://doi.org/10.24912/ja.v20i1.81>
- Windasari, R., & Budiani, M. S. (2018). Perbedaan komitmen organisasi pada PNS dan non PNS di dinas pendidikan kabupaten Gresik. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(03).

- Windasari, P. A., & Sujana, I. K. (2016). Pengaruh penganggaran partisipatif pada kinerja manajerial dengan karakteristik sistem akuntansi manajemen sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2), 1282–1309.
- Wahyuni, R., Rasuli, M., & Diyanto, V. (2014). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, desentralisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (Studi empiris pada SKPD pemerintah kota Pekanbaru). *JOM FEKON*, 1(2). <https://doi.org/10.4324/9781315853178>
- Utama, E. Y., & Rohman, A. (2013). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial: Komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(3), 2337–3806.
- Suhanda. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada dinas SKPD kabupaten Bintan. *Universitas Maritim Raja Ali Haji*, 1–16.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis* (S. Y. Suryandari, Ed.). Alfabeta.
- Sugiri, S., & Sulastiningsih. (2004). *Akuntansi manajemen sebuah pengantar* (Ed. ke-3). UPP AMP YKPN.
- Setyaningtyas, E. B., & Sinarasri, A. (2018). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, dan desentralisasi sebagai variabel moderasi (Studi kasus pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Jawa Tengah). *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Unimus*, 1, 439–445.
- Sari, E. J. O. (2016). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, akuntabilitas publik, desentralisasi, dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi pada SKPD kabupaten Kuantan Singingi). *JOM FEKON*, 3(1).
- Ratnasari, N. K. A. M., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Komitmen organisasi dan desentralisasi sebagai pemoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran pada kinerja manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(2), 1030–1059.
- Rante, A., Rosidi, & Djamhuri, A. (2014). Sistem akuntansi manajemen sebagai pemediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial (Studi pada satuan kerja perangkat daerah kota Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(3).
- Putra, D. (2013). Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1), 1–23.
- Prihatningtyas, C. N., Rispanyo, & Kristianto, D. (2018). Pengaruh ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Teknologi Informasi*, 14, 169–179.
- Pratiwi, L. M. I., & Wirakusuma, M. G. (2019). Pengaruh komitmen organisasi, penganggaran partisipatif, dan kompetensi pada kinerja manajerial penyelenggaraan pemerintahan desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 28(3), 1667–1681.

- Pariono, A., & Wirawati, N. G. P. (2018). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan LOC pada kinerja manajerial di PDAM Tabanan. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(3), 2118–2144. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i03.p19>
- Oyewo, B., & Adyeye, G. (2018). Budgetary participation and managerial performance in public sector organisation: A study from Nigeria. *Economic Series*, 1.
- Mudhani, H. L. A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, kebijakan desentralisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja manajerial pada SKPD di kabupaten Lombok Timur tahun 2018. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 7(2), 129–142.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organization commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 37(1), 97–103.
- Mongeri, M. (2013). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (Studi empiris pada SKPD pemerintah kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Miah, N. Z., & Mia, L. (1996). Decentralization, accounting controls, and performance of government organizations: A New Zealand empirical study. *Financial Accountability and Management*, 12(3), 173–190. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0408.1996.tb00421.x>
- Meiliza. (2018). Pengaruh desentralisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan.
- Mamuaya, N. C. H., & Kewo, C. L. (2019). Pengaruh penganggaran partisipatif, komitmen organisasi, dan pengendalian intern terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah kabupaten Minahasa. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 29–42. <https://doi.org/10.17509/jrak.v7i1.15854>
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, A. N. D. S. J. (1964). The job(s) of management. 97–110.
- Kusumawati, F., & Salam, M. A. (2012). Hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pengelolaan keuangan daerah: Kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal InFestasi*, 8(2), 209–218.
- Juaini, A., Herwanti, T., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan anggaran, dan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial SKPD Lombok Barat. *E-Jurnal Akuntansi*, 29(2), 658–672.
- Jannah, M., & Rahayu, S. (2015). Pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial SKPD dengan kejelasan sasaran anggaran, komitmen tujuan anggaran, keadilan distributif, dan pengawasan internal sebagai variabel intervening. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 3(2), 69–90. Retrieved from <https://onlinejournal.unja.ac.id/index.php/JES/article/view/3501/258>
- Hidayadi, R. (2015). Pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1–15. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/33973/pengaruh-desentralisasi-partisipasi-anggaran-komitmen-organisasi-dan-motivasi-ke>

- Hidayati, N., & Dianawati, W. (2017). Pengendalian internal sebagai variabel moderasi pada pengaruh antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial. *Berkala Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 2(190), 54.
- Harun. (2009). Reformasi akuntansi dan manajemen sektor publik di Indonesia. Salemba Empat.
- Giusti, G., Kustono, A. S., Effendi, R., & Kalimantan, J. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening (Effect of participation budget on the performance of managerial commitment with organizations and as an intervening variable). *E-Journal Ekonomi Bisnis*.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 25 edisi 9. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Febrianti, R., & Fitri, Y. (2019). Pengaruh karakteristik informasi sistem akuntansi manajemen, ketidakpastian lingkungan, dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial (Studi empiris pada perusahaan BUMN di Banda Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 4(3), 456–470. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12578>
- Ermawati, N., & Apriyanti, H. W. (2017). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi (Studi kasus SKPD kabupaten Pati). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 6(2), 141–156. Retrieved from <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/jai/article/view/1585>
- Dwinarian, F., Asnawi, M., & Sanggenafa, M. (2017). Pengaruh desentralisasi dan sistem akuntansi manajemen terhadap kinerja manajerial (Studi kasus di perbankan kota Jayapura dan kabupaten Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 12(1), 39–55. Retrieved from <https://ejournal.uncen.ac.id/index.php/JAKED/article/view/1413>
- Bangun, N. (2017). Partisipasi anggaran dan kinerja manajerial melalui psychological capital & persepsi terhadap inovasi (Penelitian empiris pada satuan kerja perangkat daerah di provinsi DKI Jakarta). *Akuntansi*, XX(02), 278–301. Retrieved from <https://ecojoin.org/index.php/EJA/article/view/199>
- Azizah, N. (2012). Pengaruh komitmen organisasional, peran manajer, dan partisipasi penyusunan anggaran keuangan daerah terhadap kinerja manajerial (Studi kasus pada DPPKAD kabupaten Sukoharjo). *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 193-201.
- Apriwandi. (2019). Pengaruh partisipasi anggaran, ketidakpastian lingkungan, desentralisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan manufaktur yang berskala besar, menengah, dan kecil yang terdapat di propinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*, 2(5), 34-44.
- Afrida, N. (2013). Pengaruh desentralisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah terhadap kinerja manajerial SKPD (Studi empiris pada pemerintah kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(2), 24-37.
- Abdullah, M. (2016). Pengaruh desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan pengendalian akuntansi terhadap kinerja manajerial pada pemerintah kota Bau-Bau dan kabupaten Buton. *Ekuitas*, 11(4), 473–497.