PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia)

Denny Asmas, Anisah[1]

Abstract

Goals to be achieved from this research was to determine the effect of budgetary participation on managerial performance, the effect of budgetary participation in improving managerial performance through organizational commitment, the effect of budgetary participation in improving managerial performance through job satisfaction, organizational commitment influence on managerial performance, job satisfaction influences on managerial performance partially, as well as to determine the effect of budgetary participation, organizational commitment and job satisfaction affect managerial performance in PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia in Simultaneous .

This method of the research using a survey method by distributing questionnaires, whereas analysis methods of data analysis using multiple regression and statistical approaches to test validity and reliability, the classical assumptions and hypothesis testing. Methods of data collection using a questionnaire in instrumental research via e-mail by taking samples in accordance with the provisions or criteria established by the researcher or purposive sampling technique.

The results of testing the hypothesis of this study concluded that budgetary participation and organizational commitment as a variable intervening, budget participation and job satisfaction as a variable intervening, organizational commitment and job satisfaction is a significant positive effect on managerial performance at Manulife Financial. In Simultaneous, budget participation, organizational commitment and satisfaction ja ker positive and significant effect on managerial performance at Manulife Financial uji_ as evidenced by the significant value of F is 0.000 <0.05.

Keywords: Participation budget, organizational commitment, job satisfaction and managerial performance

PENDAHULUAN

Anggaran merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi sektor swasta maupun organisasi sektor publik. Menurut Hansen dan Mowen (2004:1), Setiap entitas pencari laba ataupun nirlaba bisa mendapatkan manfaat dari perencanaan dan pengendalian yang diberikan oleh anggaran. Perencanaan dan pengendalian merupakan dua hal yang saling berhubungan. Perencanaan adalah pandangan ke depan untuk melihat tindakan apa yang seharusnya dilakukan agar dapat mewujudkan tujuan-tujuan tertentu. Pengendalian adalah melihat ke belakang, memutuskan apakah yang sebenarnya telah terjadi dan membandingkannya dengan hasil yang direncanakan sebelumnya.

Dalam penganggaran berbasis kinerja, suatu anggaran disusun berdasarkan partisipasi aktif unit-unit organisasi mulai level bawah sampai atas dalam menyampaikan target anggaran dan kinerja yang disusun. Dengan adanya keikutsertaaan bawahan/pelaksana anggaran dalam penentuan anggaran, maka diharapkan akan didapat keputusan yang lebih realistis sehingga tercipta keselarasan tujuan organisasi. Partisipasi anggaran dinilai mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Anggaran memiliki fungsi sebagai penilaian kinerja (Mardiasmo,2004), tercapainya target anggaran yang telah ditetapkan mengindikasikan adanya kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Argyris (1953) seperti dikutip dalam Yahya dan Ahmad (2008) menyatakan bahwa penyusunan anggaran yang dilakukan secara *top-down* akan memberikan tekanan kepada manajer untuk memenuhi target anggaran yang kemudian berakibat pada perilaku negatif seperti menurunnya motivasi dan kinerja manajer. Sedangkan pada lingkup sektor privat atau perusahaan, partisipasi

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

penyusunan anggaran yang dilakukan oleh manajer seringkali dihubungkan dengan kinerjanya.

Secara konstruk, komitmen organisasional dipandang sebagai konstruk unidimensi. Namun demikian, dalam perkembangannya berbagai fakta lanjutan menunjukkan bahwa individu mengembangkan komitmen organisasi melalui berbagai dimensi. Studi-studi awal yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1984) menunjukkan adanya sifat multidimensi dari konstruk komitmen organisasional, Setiawan dan Ghozali (2005). Meyer dan Allen (1991) mengingatkan bahwa seluruh bentuk komitmen adalah tidak sama dan apabila organisasi bermaksud mempertahankan pegawainya dengan menguatkan level organisasional, maka eksistensi komitmen harus disadari adanya perbedaan bentuk-bentuk komitmen.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2000). Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal karena seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih pada aspek yang lainnya.

Didalam sebuah industri asuransi jiwa, pada umumnya mempunyai sistem kerja yang unik yang tidak sama dengan organisasi perusahaan lainnya. PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia yang seterusnya disebut dengan Manulife Financial memperlakukan agen-agennya sebagai mitra kerja. Seorang agen tidak mendapatkan gaji tetap akan tetapi akan mendapatkan komisi dan bonus sesuai dengan kinerjanya. Semakin banyak produksi seorang agen semakin banyak mendapatkan komisi dan bonus, begitu sebaliknya atau dengan kata lain pendapatan agen tergantung dari produktifitasnya dan tidak ada batasan atas pendapatannya.

Peningkatan komitmen organisasi didalam Manulife Financial diharapkan dapat menjadi salah satu upaya meningkatkan kepuasan karyawan dan akan berimplikasi pada kinerja. Organisasi yang mampu menumbuh kembangkan komitmen SDM yang dimiliki biasanya akan mampu mendayagunakan potensi kerja sumberdaya yang dimiliki secara maksimum.

METODOLOGI

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala cabang Manulife Financial yang berjumlah 150 cabang di Indonesia. Kepala cabang dipilih sebagai sampel penelitian karena memiliki pelimpahan wewenang serta diikutsertakan dalam proses penyusunan anggaran.

Data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan memberikan kuisioner yang dikumpulkan melalui email *(email survey) dan contact person*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria sampel yang dipilih adalah: kepala cabang Manulife Financial. Kepala cabang dipilih sebagai sampel penelitian karena memiliki pelimpahan wewenang serta diikutsertakan dalam proses penyusunan anggaran.

Penelitian kuantitatif ini dalam mengolah datanya menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

Adapun rumus regresi sesuai model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Model Regresi Linier Sederhana**.

   Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independenterhadap variabel dependen (Santoso, 2000). Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial (hipotesis 1).

   Adapun rumusnya adalah sebagai berikut : $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$

2. **Model Regresi Linier Berganda**.

   Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih

variabel independenterhadap variabel dependen (Santoso, 2000), yaitu :

a. Untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (hipotesis2).
   $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_4X_1X_2 + e$

b. Untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (hipotesis3).
   $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_3X_3 + \beta_5X_1X_3 + e$

c. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja manajerial (hipotesis 4).
   $Y = \beta_0 + \beta_2X_2 + e$
d. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja manajerial (hipotesis 5).
   $Y = \beta_0 + \beta_3X_3 + e$
e. Untuk menguji secara simultan pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manjerial dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja manajerial (hipotesis 6).
   $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_1X_2 + \beta_5X_1X_3 + e$

Keterangan :

Y = Kinerja manajerial
X_1 = Partisipasi anggaran
X_2 = Komitmen Organisasi
X_3 = Kepuasan Kerja
X_1X_2= Interaksi antara partisipasi anggaran dan komitmen organisasi
X_1X_3= Interaksi antara partisipasi anggaran dankepuasankerja
$\beta 0$ = Konstanta
β_{1-7} = Koefisien regresi
e = Standar error

Penelitian ini menggunakan pendekatan uji interaksi yang bertujuan untuk menjelaskan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh interaksi dari dua variabel independen. Uji interaksi merupakan model regresi linier berganda dimana persamaanya mengandung perkalian dua atau lebih variabel independennya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari koofisien determinasi dan melakukan Uji F, Uji t serta melakukan analisis regresi sederhana untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel yang diuji.

Kegiatan penghitungan statistik memakai program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 19 *for Windows*, di samping itu dapat diperoleh perhitungan statistik deskriptif seperti *mean, deviasi standar*, skor minimum, skor maksimum dan distribusi frekuensinya. Untuk mengetahui apakah hasil uji tersebut bermakna atau tidak, maka dilanjutkan dengan uji signifikansi.

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dilakukan dengan cara Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y) baik secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji-t sementara pengujian secara bersama-sama dilakukan dengan uji-f pada level 5% ($\alpha = 0{,}05$).

1. Uji t-statistik

Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Uji ini dilakukan untuk menguji hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5, adapun hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : β1 s/d 3 = 0 dan Hi : β1 s/d 3 $\neq$ 0

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen Xi terhadap variabel dependen (Y).

Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien regresi } (b_i)}{\text{Standar error } b_i \text{ (Se)}}$$

Jika t-hitung > t-tabel (α, n-k-l), maka H_0 ditolak; dan Jika t-hitung < t-tabel (α, n-k-l), maka H_0 diterima.

2. Uji F-statistik

Uji ini digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan menguji hipotesis 6. Hipotesis ini dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$

$Hi : \rho \neq 0$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel independen (Xi) terdapat variabel dependen (Y).

Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2)/(N - K)}$$

Jika F-hitung > F-tabel (α, k-1, n-l), maka H0 ditolak; dan Jika F-hitung < F-tabel (α, k-l, n-k), maka H_0 diterima. Untuk menguji dominasi variabel independen (Xi) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan melihat pada koefisien beta standar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penyebaran dan pengembalian questioner ke 150 Kantor Cabang PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia sejak tanggal 1 Oktober s.d. 20 November 2013 lalu, maka diperoleh jumlah kuesioner yang terkumpul yaitu sebanyak 139 eksemplar dari total 150 eksemplar yang disampaikan. Dari kuesioner yang terkumpul, terdapat 16 kuestioner yang tidak lengkap, dengan demikian jumlah quesioner yang dapat diolah sebanyak 123 eksemplar (82,00%).

Berdasarkan lampiran rekapitulasi data responden khusus dari hasil perhitungan sebagai berikut :

1. Partisipasi anggaran yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia yang **dinilai oleh respoden secara kualitatif** adalah **Separuh** dinilai sebesar 3,8130 dibulatkan 3,81. Indikator tertinggi yang mempengaruhi partisipasi anggaran yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia adalah **Prakarsa dalam diskusi penyusunan anggaran** yaitu bernilai rata-rata 3,97, sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah pengaruh usulan dan pemikiran terhadap anggaran akhir yaitu bernilai rata-rata 3,59.
2. Komitmen organisasi yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia yang **dinilai oleh respoden secara kualitatif** adalah **Netral** dinilai sebesar 3,6942 dibulatkan 3,69. Indikator tertinggi yang mempengaruhi komitmen organisasi yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia adalah **Keinginan menghabiskan sisa karir di perusahaan** yaitu bernilai rata-rata 4,10, sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah Merasa sangat rugi jika keluar dari perusahaan ini yaitu bernilai rata-rata 3,47.
3. Kepuasan Kerja yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia yang **dinilai oleh respoden secara kualitatif** adalah **Netral** dinilai sebesar 3,8041 dibulatkan 3,80. Indikator tertinggi yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia adalah **Organisasi menghargai upaya ekstra** yaitu bernilai rata-rata 4,02, sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah Organisasi memperhatikan setiap keluhan yaitu bernilai rata-rata 3,43.
4. Kinerja manajerial yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia yang **dinilai oleh respoden secara kualitatif** adalah **Tinggi** dinilai sebesar 3,9138 dibulatkan 3,91. Indikator tertinggi yang mempengaruhi kinerja manajerial yang dikelola PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia adalah **kinerja secara keseluruhan disesuaikan target** yaitu bernilai rata-rata 4,34, sedangkan indikator yang dinilai paling rendah adalah Kinerja dalam mengevaluasi kinerja karyawan secara keseluruhan yaitu bernilai rata-rata 3,37.

Selanjutnya diketahui hasil pengujian yaitu sebagai berikut :

1. Uji Validasi dan Reliabilitas

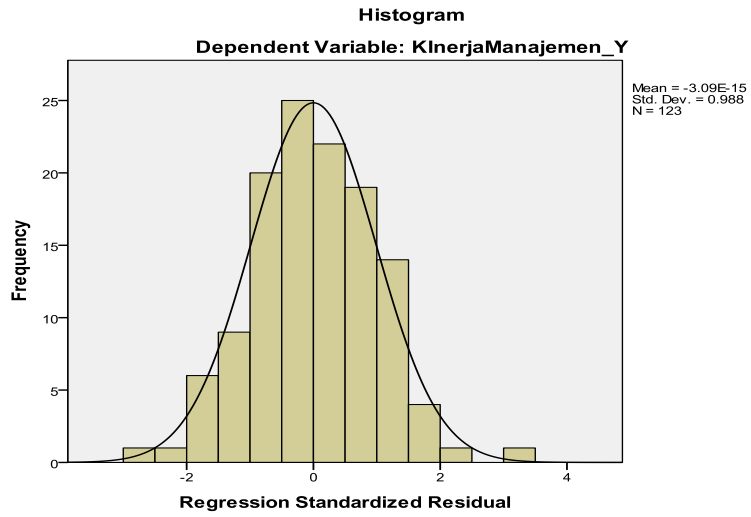
Berdasarkan pengukuran dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* ditemukan bahwa validitas data sampel kualitas Partisipasi Penganggaran, Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia adalah valid dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di atas 0,30 yaitu masing-masing variable yang digunakan menunjukan nilai yaitu kinerja manajerial mencapai angka 0,910, partisipasi anggaran mencapai angka 0,732, Komitmen organisasi mencapai angka 0,721 dan kepuasan kerja mencapai 0,885.

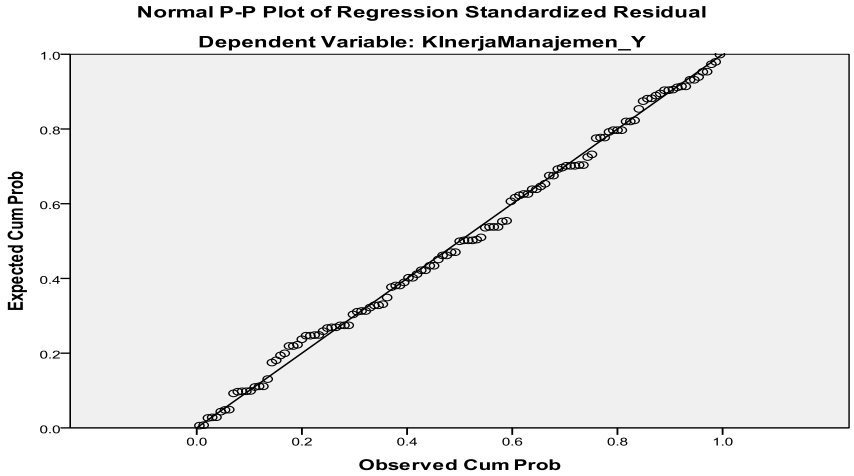
Dari hasil perhitungan program SPSS, diketahui bahwa data sampel tentang Partisipasi Penganggaran, Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia adalah Reliabel (handal) yang ditunjukan dengan keofisien *alpha cronbach* sebesar 0,885 > 0,6. Diketahui bahwa data yang dijadikan sampel dapat digunakan dengan baik karena nilai cronbach's alphanya 0,885 lebih besar dari 0,6 sesuai ketentuan.

2. Uji Asumsi Klasik

Dari output grafik histogram terlihat bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal. Sedangkan dalam normal probability plot terlihat bahwa plot atau garis yang menggambarkan data mengikuti garis diagonalnya, sehingga model regresi dapat dipakai karena memenuhi syarat normalitas.

a. Pengujian Normalitas





b. Pengujian Gejala Multikolinearitas

Cooper dan Emory (1991) menegaskan bahwa jika koefisien korelasi diantara variabel independen lebih besar atau sama dengan 0,8, berarti terdapat gejala multikolinearitas pada model yang dikembangkan. Analisis multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, selain itu adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Hasil output nilai masing-masing tolerance variable Partisipasi anggran, komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah 0,489, 0,497 dan 0,403 < 0,8 dan nilai VIF yaitu 2,045, 2,012 dan 2,484 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

c. Pengujian Gejala Autokorelasi

Berdasarkan kriteria pengujian ini maka dapat dinyatakan bahwa problem autokorelasi tidak muncul dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini karena nilai statistik Durbin-Watson adalah 1,712 berada diposisi antara 1,55 hingga 2,46 yang manyatakan tidak ada autokorelasi.

Pengujian Autokorelasi

Model Summary[b]

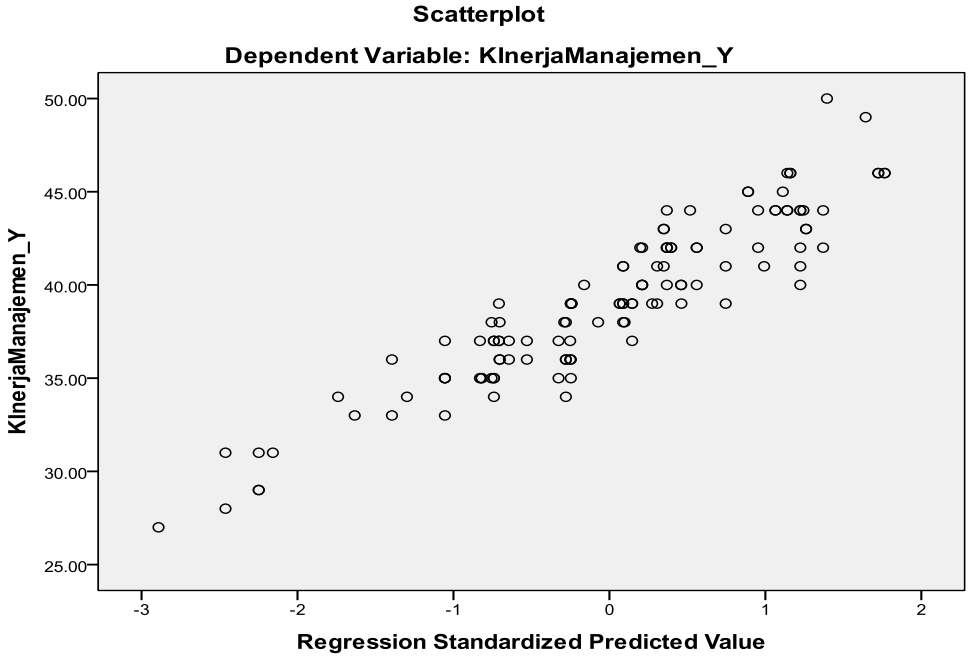
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.929[a]	.863	.860	1.64116	1.712

a. Predictors: (Constant), KK_X3, KO_X2, PA_X1

b. Dependent Variable: KInerjaManajemen_Y

d. Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Dengan melihat grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi.



3. Analisis Statistik

a. Persamaan Regresi

Analisis Regresi Berganda
Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.188	1.613		3.217	.002		
	PA_X1	.304	.109	.136	2.797	.006	.489	2.045
	KO_X2	.131	.059	.106	2.199	.030	.497	2.012
	KK_X3	.626	.045	.752	14.069	.000	.403	2.484

a. Predictors: (Constant), KK_X3, KO_X2, PA_X1

b. Dependent Variable: KInerjaManajerial_Y

Dari tabel diketahui bahwa bentuk persamaan regresinya adalah :

$$\mathbf{Y = 5{,}188 + 0{,}304\ X_1 + 0{,}131\ X_2 + 0{,}626\ X_3}$$

Dari persamaan hasil regresi dapat diketahui bahwa Variabel Konstanta dari regresi mempunyai koefisien sebesar 5,188 tanda positif pada nilai konstanta ini bila diinterpretasikan secara bebas bisa mengandung arti bahwa secara rata-rata kinerja manajerial sudah terbentuk sebesar 5,188 poin pada kondisi variabel bebas yang mempengaruhinya tidak ada. Perubahan variabel independen Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja manajerial yaitu bila terdapat perubahan 1 poin pada variabel partisipasi anggaran akan menyebabkan perubahan pada variabel atau faktor kinerja manajerial Manulife Financial sebesar 0,304. Perubahan variabel independen Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja manajerial yaitu bila terdapat perubahan 1 poin pada variabel komitmen organisasi akan menyebabkan perubahan pada variabel atau faktor kinerja manajerial Manulife Financial sebesar 0.131. Perubahan variabel independen Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan kinerja manajerial yaitu bila terdapat perubahan 1 poin pada variabel kepuasan kerja ran akan menyebabkan perubahan pada variabel atau faktor kinerja manajerial Manulife Financial sebesar 0,626.

b. Nilai Determinasi

Seperti yang ditunjukan oleh table 2 diatas, diketahui nilai Determinasi (R Square atau R^2) sebesar 0,860 atau 86 % menunjukan bahwa hanya 86% variable bebas mampu menjelaskan hubungannya dengan variable terikat sedangkan sisa 14% adalah ditentukan oleh variable independen lainnya diluar model atau persamaan ini. Koefisien determinasi yang besar menunjukan bahwa variable independen telah mampu menjelaskan hubungannya dengan variable dependen. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai signifikansi F-Change adalah 0,000 ternyata lebih kecil dari nilai signifikansi pada α 0,05.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

1) Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja Manajerial adalah Persamaan Regresi berikut ini :

Y_1 = 8,352 + <u>1,615 X</u>

Persamaan ini juga menjelaskan bahwa koefisien regresi pada variable bebas yaitu variable partisipasi anggaran bernilai positif berarti bahwa hubungan antara variable bebas (Partisipasi anggaran) terhadap variable terikat (Kinerja Manjerial) adalah positif dan signifikan yang ditunjukan oleh nilai signifikansi sig 0,006 < 0,05 dimana 0,05 merupakan signifikansi nilai α yang diyakini memberikan kepercayaan terhadap data mencapai 95%. Dengan demikian berarti Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja manajerial pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 1 terbukti atau diterima.

2) Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* adalah Persamaan Regresi berikut ini :

Y = 1,810 – 0,005 X_1 + <u>1,049 X_1X_2</u>

Koefisien regresi pada variabel partisipasi anggaran yang berinteraksi dengan variabel komitmen organisasi adalah bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variable bebas (Partisipasi anggaran) terhadap variabel terikat (Kinerja Manajerial) dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* adalah positif dan signifikan karena nilai signifikansi X_1X_2 sig 0,000 < 0.05. Dengan demikian berarti Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variable interveningnya pada Manulife Financial, dimana setiap terjadi perubahan peningkatan pada partisipasi anggaran yang berinteraksi dengan komitmen organisasi akan berdampak terjadi pula peningkatan manajerial. Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, terbukti atau diterima.

3) Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja manajerial dengan Kepuasan Kerja sebagai variable intervening adalah Persamaan Regresi berikut ini :

Y = 6,704 – 0,985 X_1 + <u>1,345 X_1X_3</u>

Koefisien regresi pada variable partisipasi anggaran yang berinteraksi dengan variable kepuasan kerja adalah bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variable bebas (Partisipasi anggaran) terhadap variable terikat (Kinerja Manajerial) dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening adalah positif dan signifikan karena nilai signifikansi X_1X_3 sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variabel interveningnya pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 3 terbukti atau diterima.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh

Komitmen organisasi terhadap Kinerja manajerial adalah Persamaan Regresi :

$Y = 10{,}212 + \underline{0{,}870\ X_2}$

Koefisien regresi pada variable komitmen organisasi bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variable bebas komitmen organisasi terhadap variable terikat Kinerja Manajerial adalah positif dan signifikan karena nilai signifikansi sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti komitmen organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 4 terbukti atau diterima.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Model yang diperoleh untuk menunjukkan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja manajerial adalah Persamaan Regresi berikut ini :

$Y = 10{,}212 + \underline{0{,}870\ X_2}$

Koefisien regresi pada variable komitmen organisasi bernilai positif yang beradalah bernilai positif berarti bahwa hubungan antara variable bebas kepuasan kerja terhadap variable terikat Kinerja Manajerial adalah positif dan signifikan karena nilai signifikansi sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian berarti kepuasan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 5 terbukti atau diterima.

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui persamaan regresi adalah **$Y = 5{,}188 + \underline{0{,}304\ X_1 + 0{,}131\ X_2 + 0{,}626\ X_3}$** dan dengan data yang sama diperoleh hasil pengolah Program SPSS untuk uji-F (simultan) adalah sebagai berikut :

Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)
Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2022.134	3	674.045	250.256	.000[a]
	Residual	320.516	119	2.693		
	Total	2342.650	122			

a. Predictors: (Constant), KK_X3, KO_X2, PA_X1
b. Dependent Variable: KInerjaManajerial_Y

Model yang diperoleh bahwa partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara serentak (simultan) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di Manulife Financial terbukti dengan nilai signifikan Uji_F adalah 0,000 < 0,05. Dengan demikian diketahui bahwa setiap perubahan nilai yang terjadi pada setiap variable bebas baik variable partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi secara positif terhadap perubahan variable kinerja manjerial pada perusahaan Manulife Financial (PT. Asuransi Manulife Indonesia).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari penelitian dapat disimpulkan hal-hal berikut ini :

1. Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 1 terbukti dan untuk meningkatkan kinerja manajerial dapat dilakukan dengan meningkatkan partisipasi anggaran.
2. Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variable interveningnya pada Manulife

Financial, sehingga hipotesis 2 terbukti atau diterima.

3. Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan kepuasan kerja sebagai variable interveningnya pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 3 terbukti.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 4 terbukti.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pada Manulife Financial, sehingga hipotesis 5 terbukti.
6. Partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara serentak (simultan) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial di Manulife Financial terbukti

DAFTAR PUSTAKA

Al Rasyid, Harun. (1993). *Teknik Penarikan Sampel* dan Penyusunan Skala. Bandung: Program Pascasarjana Universitas Padjadjara

Ardianto, Yogi (2008). Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja, job Relevant Information dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. Tesis Program Studi Magister Sains Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.

Dajan, Anto. (1996). "Pengantar Metode Statistik". Jilid II LP3ES. Jakarta.

Gibson, J.L, Ivancevich dan Donnely, JM, (2000)." *Organization : Behavior Stucture,Processes*", Irwin; McGraw-hill.

Govindarajan V, (1986). "Impact of Participation in The Budgetary Process on Managerial Attitudes and Performance". Universalistic and Contigency Perspective. Decision Sciences 17. pp. 496-516.

Hansen Dan Mowen. (2001). "Akuntansi Manajemen**"**. Salemba Empat. Jakarta.

Henry, Simamora. (1999). "Akuntansi Manajemen**"**. Salemba Empat. Jakarta.

Ghozali, Imam dan Yusfaningrum, Kusnasriyanti. (2005). "Analisis Pengaruh PartisipasiAnggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran danJob Relevant Information (JRI) sebagai Variabel Intervening" (Penelitianterhadap Perusahaan Manufaktur di Indonesia), SNA VIII, Solo..

Ghozali, Imam. (2001). "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS". BadanPenerbit-Undip. Semarang.

Ikhsan, Arfan & Ishak, Muhammad (2008).*Akuntansi Keperilakuan*. Cetakan ketiga. Jakarta: Penerbit Salemba empat.

Mulyadi. (1997). **"**Akuntansi Manajemen". Edisi 2, Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Yogyakarta.

Mulyadi dan John, S, (2000). "Sistem Perencanaan & Pengendalian Manajemen". Penerbit Aditya Media. Yogyakarta.

Munandar. (2001)**."** Budgeting; Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, dan Pengawasan Kerja", BPFE, Yogyakarta.

Nur Indriantoro dan Supomo, Bambang. (2002). Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono, (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung

Supriyono R.A.. (2006). "Pengaruh Usia, Keinginan Sosial, Kecukupan Anggaran, dan Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajer Di Indonesia". Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia. Vol 21. No 1 pp 1-21.

Ritonga, Panangaran (2008). Pengaruh Budaya Paternalistik dan Komitmen Organisasi terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi Propinsi

Sumatera Utara. Tesis Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan.

Riyanto L. S, Bambang, (2001). "*Alternative Approach to Examining a Contigency Model in Accounting Research : A Comparation*", Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen, Ekonomi, Vol. 1. No. 1, Februari: 1 -12.

Rudhianto, Hermawan (2010). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja. Tesis Magister Akuntansi Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Singgih, Santosa. (2000) ." Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS". Gramedia. Jakarta

Sumarno, J. (2005). "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial." *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*.

Sutrisno, Hadi. (1996). "Seri Program Statistik". Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Umar, Husein. (2004)." Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis"**.** RajawaliPers. Jakarta.

Usmara, (2003), "*Hanbook Of Organization* : Kajian dan Teori Organisasi". Penerbit Amara Book, Yogyakarta.