

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Samarinda

Karina Untary Putri^{1✉}, Sri Mintarti², Muhammad Subhan³

Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

¹Email: karinauntary17@gmail.com

²Email: sri.mintarti@feb.unmul.ac.id

³Email: muhammad.subhan@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Kota Samarinda. Penelitian ini dilakukan pada 35 Satuan Kerja Perangkat Kota Samarinda yang berupa Dinas, Badan dan Kantor. Data yang diperoleh dari Koesioner, kemudian di Analisis dengan menggunakan SmartPLS 03. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Manajerial, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Kata kunci: Partisipasi Anggran; Komitmen Organisasi; Kinerja Manajerial

The Effect of Budget Participation and Organizational Commitment on Managerial Performance in the Samarinda Apparatus Work Unit

Abstract

The study aimed to determine the Influence of Participation and Organizational Commitment on Managerial Performance in the Regional Work Unit of Samarinda. This study was performed on 35 Regional Work Units of Samarinda, i.e. Departments, Agencies and Offices. Data collected from questionnaire was analyzed by SmartPLS 03.

The research result showed that Budget Participation had positive and significant influence on managerial performance, and organizational commitment didn't influence managerial performance.

Keywords: Budget Participation; Organizational Commitment; Managerial Performance

Pendahuluan

Semakin berkembangnya suatu organisasi, maka kegiatan dan masalah akan semakin banyak. Dalam kondisi seperti ini persaingan antar perusahaan ataupun pemerintahan yang menyebabkan suatu ketidak pastian dalam lingkungan pekerjaan akan menimbulkan banyak masalah kesulitan pada proses perencanaan dan pengendalian manajemen. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar maka setiap kegiatan harus ada perencanaan yang cermat dan matang. Untuk mencapai hal-hal yang diinginkan perusahaan harus memperhatikan hasil yang telah di capai oleh manajer melalui kegiatannya dan kinerjanya. Semakin baik kinerjanya semakin baik pula kondisi perusahaan sehingga pencapaian target akan lebih mudah terealisasi dengan sesuai rencana. Oleh karena itu, orang yang menduduki jabatan sebagai manajer di harapkan dapat membantu mengelola perusahaan dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Anggaran merupakan alat perencanaan jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Anggaran di gunakan untuk mengendalikan dan menentukan bidang-bidang masalah yang telah di anggarkan secara periodic. Untuk mencegah dampak disfungsi anggaran tersebut, kontribusi besar dari kegiatan penganggaran terjadi jika bawahan diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran diperlukan agar anggaran yang di buat bisa lebih sesuai dengan realita yang ada di lapangan. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:86) terdapat tiga pendekatan yang di gunakan dalam penyusunan anggaran yaitu : (1) pendekatan *top down* (pendekatan dari atas ke bawah), (2) pendekatan *bottom up* (pendekatan dari bawah ke atas), dan (3) *pendekatan partisipasi* (pendekatan gabungan antaran *top down* dan *bottom up*). Kerjasama antar seluruh tingkatan organisasi mempunyai persferktif atas perusahaan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Tetapi, apabila komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk mementingkan kepentingan pribadi. Komitmen organisasi juga dapat sebagai alat ukur bantu psikologis dalam menjalankan organisasi. Partisipasi dalam anggaran, komitmen organisasi juga dapat melihat dan menilai suatu hasil dari kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan hasil yang telah di capai oleh seorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pada periode dan waktu tertentu. Menurut Mahoney et al dalam Linda (2013) kinerja manajerial yaitu kemampuan manajer dalam perencanaan, investigasi, perkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemeliharaan staff, negosiasi dan perwakilan.

Kerangka Konsep Penelitian

Hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial

Partisipasi anggaran dianggap sebagai sarana aktualisasi yang terbaik untuk para pekerja dalam rangka meningkatkan diri mereka kepada masing-masing tanggung jawab atau tugas yang dilakukan. Dengan demikian anggaran yang dianggap aktualisasi dapat meningkat dengan baik dan dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja manajerial. Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran dapat mengakibatkan motivasi untuk mencapai target yang ditetapkan dalam anggaran, selain itu partisipasi anggaran juga menyebabkan sikap respek bawahan terhadap pekerjaan dan perusahaan Milani dalam (Chairil:2009). Salah satu factor yang dapat menunjang suatu keberhasilan perusahaan ialah, melibatkan anggota organisasi dalam suatu partisipasi anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran pada awalnya dilakukan dengan tujuan untuk menghindari perilaku disfungsi yang mungkin timbul dari beban anggaran yang harus di pertanggung jawaban oleh manajer. Oleh sebab itu partisipasi anggaran di harapkan dapat mencegah hal tersebut, sehingga harusnya partisipasi anggaran dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja manajerial. Siegal (2000:14) berpendapat bahwa partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran akan

menimbulkan inisiatif bagi mereka untuk menyumbangkan ide dan informasi, meningkatkan kebersamaan dan rasa memiliki, sehingga kerjasama diantara anggota dalam mencapai tujuan juga akan meningkat. Para bawahan yang merasa aspirasinya dihargai dan mempunyai pengaruh pada anggaran yang di susun akan lebih mempunyai tanggung jawab dan kosekuensi moral untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan yang ditargetkan dalam anggaran Nafarin (2009:135).

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesi yang diajukan adalah :

H₁: Partisipasi Anggaran Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Manajerial pada Satua Kerja Perangkat Kota Samarinda

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi bias tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting. Sebaliknya, bagi individu dengan komitmen organisasi rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadinya. Penelitian telah menemukan bahwa semakin individual memiliki komitmen terhadap organisasi, semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya Mangkunegara (2011:108).

Komitmen organisasi yang sangat kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha semaksimal mungkin mencaoai tujuan organisasi dan kemauan mengarahkan usaha atas nama organisasi guna meningkatkan kinerja manajerial. Artinya individu dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₂: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Kota Samarinda

Metode

Dalam usaha memperoleh dan mendapatkan data yang di perlukan serta dianggap penting untuk penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

Penelitian Lapangan (*field work research*)

Teknik pengumpulan data dimana penelitian yang dilakukan langsung keobjek yang diteliti, dengan langkah sebagai berikut:

Observasi, yaitu dengan pengamatan langsung kepada objek peneliti.

Interview, yaitu dengan melakukan Tanya jawab srecara langsung kepada pihak yang terkait pada SKPD kota Samarinda.

Kuesioner, memberikan sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dalam bentuk angket yang diperlukan bagi para kepala bagian SKPD kota Samarinda.

Penelitian kepustakaan (*Liberary Research*) yang akan dilakukan dengan cara mengadakan studi/penyelidikan kepustakaan, mempelajari literatur-literatur terutama buku-buku tentang kepemimpinan, perilaku organisasi, statistik dan lain-lain yang berkenaan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Validitas Konstruk

Tabel 1. *Outer Loading, AVE dan Communalilty*

<i>Contract</i>		<i>Loading factor</i>	<i>AVE</i>	<i>Communalilty</i>
Partisipasi anggaran	X1.1 X1.3 X1.4	0,747	0,597	0,594
	X1.5	0,729		
		0,820		
		0,791		
Komitmen organisasi	X2.1 X2.2	0,794	0,705	0,705
	X2.3	0,855		
		0,868		
Kinerja manajerial	Y.1	0,847	0,609	0,609
	Y.2	0,808		
	Y.3	0,783		
	Y.4	0,671		

Setelah diadakan pengujian outer model maka didapatkan hasil bahwa semua item pernyataan telah valid yaitu loading factor > 0,5, AVE > 0,5 dan communalilty > 0,5 sehingga hasil revisi tersebut dapat dianalisis selanjutnya.

Untuk menilai *convergen validity* suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat skor *average varian extracted (AVE)* dan *communalilty*, masing- masing harus bernilai > 0,5. Tampak pada tabel 4.3 diatas bahwa semua AVE dan *Communalilty* memiliki nilai > 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk mempunyai *convergent validity* yang baik.

Discriminant Validity dari model pengukuran (*outer model*) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan(Sumber: Output SmartPLS 3.0) konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. *Cross loading* untuk seluruh konstruk disajikan pada tabel 4.8 di halaman berikutnya.

Nilai *cross loading* pada tabel 4.8 adanya *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi *loading factor* X1.1 adalah sebesar 0,747 untuk partisipasi anggaran. Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan *loading factor* X1.1 dengan konstruk lain komitmen organisasi (X2), kinerja manajerial (Y), sebesar 0,472 dan 0,331 Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Cross Loading

Tabel 2. *Composite Reliability*

Konstruk X1.1	<i>Composite Reliability</i>
Partisipasi Anggaran (X1)	0,855
Komitmen Organisasi (X2)	0,877
Kinerja Manajerial (Y)	0,861

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah > 0,7, dimana nilai *composite reliability* paling rendah yaitu Partisipasi Anggaran sebesar 0,855 dan tertinggi yaitu Komitmen Organisasi sebesar 0,877. Hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria reliabel.

Uji reliabilitas juga bias diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* dimana output smartPLS 3.0 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Partisipasi Anggaran (X1)	0,777
Komitmen Organisasi (X2)	0,796
Kinerja Manajerial (Y)	0,783

Nilai yang disarankan adalah diatas 0,5 dan pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's

Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,5. Nilai terendah adalah sebesar 0,777 pada variable Partisipasi Anggaran (X1), dan nilai tertinggi adalah sebesar 0,796 pada variabel Komitmen Organisasi (X2).

Selain dari *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*, untuk menilai reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat *Average Variance Extracted (AVE)* dan membandingkan nilai akar AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Pada tabel 4.11 dan tabel memberikan gambaran mengenai kedua hal tersebut.

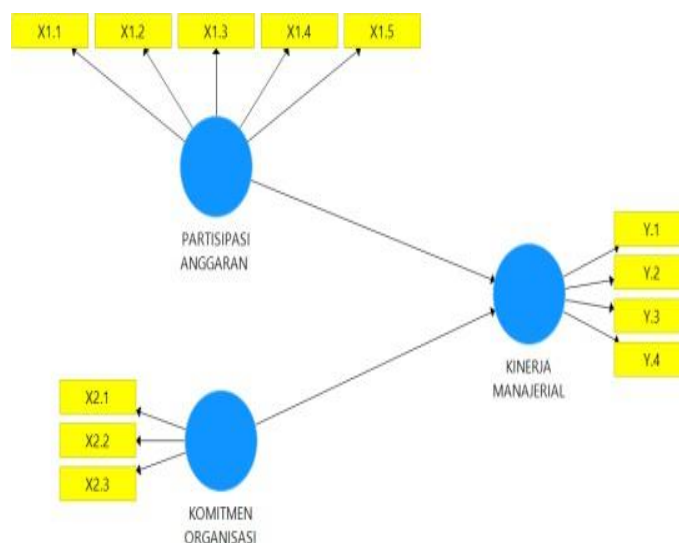
Tabel 4. Laten Variable Correlations

	Kinerja Manajerial (Y)	Komitmen Organisasi (X2)	Partisipasi Anggaran (X1)
Kinerja Manajerial (Y)	1.000		
Komitmen Organisasi (X2)	0,342	1.000	
Partisipasi Anggaran (X1)	0,430	0,558	1.000

Tabel 5. AVE dan Akar AVE

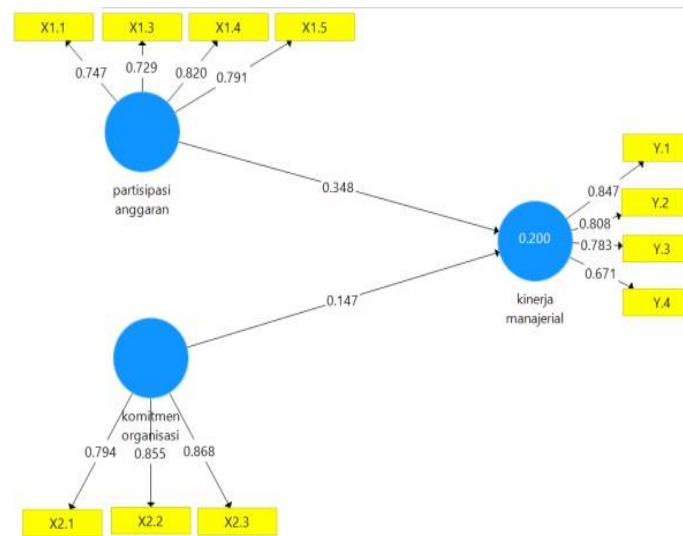
	AVE	Akar AVE
Partisipasi Anggaran (X1)	0,597	0,772
Komitmen Organisasi (X2)	0,705	0,834
Kinerja Manajerial (Y)	0,609	0,780

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai akar AVE ternyata lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dan ini berarti semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai AVE variabel Kinerja Manajerial pada tabel 4.12 adalah 0,609 sehingga nilai akarnya adalah sebesar 0,780. Nilai tersebut lebih tinggi daripada korelasi antara variabel Kinerja Manajerial dengan variabel lainnya yaitu sebesar 0,342 untuk Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi , 0,430 untuk Kinerja Manajerial dengan Partisipasi Anggaran. Hal ini mengartikan bahwa model penelitian yang digunakan telah layak uji.

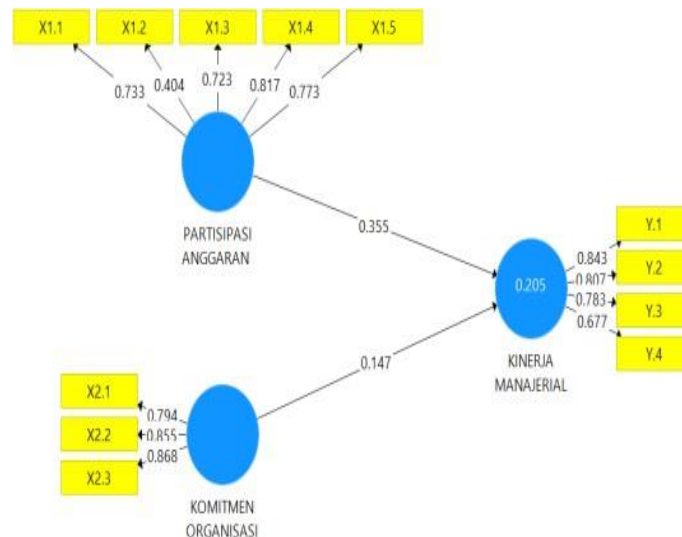


Gambar 1. Model Struktural Awal

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Samarinda
 Karina Untary Putri, Sri Mintarti, Muhammad Subhan



Gambar 2. Model Struktural Setelah di Calculate



Gambar 3. Model Struktural Akhir

Berdasarkan gambar awal dan gambar akhir di atas, diketahui bahwa 1 indikator tidak valid karena nilai outer < 0,5 maka dari itu harus dikeluarkan agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Indikator yang di drop tersebut adalah X1.2. Dalam menilai model pada *SmartPLS* dilakukan dengan nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit model*. Berikut hasil output yang diketahui.

Tabel 6. R-square

	R Square
Partisipasi (X1) Anggaran	-
Komitmen organisasi (X2)	-
Kinerja (Y) Manajerial	0.200

Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai R-square variabel Kinerja Manajerial (Y) adalah sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa 20% variabel Kinerja Manajerial dapat di jelaskan oleh variabel partisipasi anggaran (X1), sedangkan sisanya 80% dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X2) yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrapping*. Statistik

uji yang digunakan adalah uji statistic t. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *SmartPLS* sebagai berikut:

Tabel 7. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Partisipasi Anggaran -> Kinerja Manajerial	0,348	0,360	0,131	2,658	0,004
Komitmen Organisasi -> Kinerja Manajerial	0,147	0,172	0,108	1,361	0,087

Hasil Pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis *SmartPLS* tersebut adalah sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1 (Partisipasi Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa hubungan antara partisipasi anggaran (X1) dengan Kinerja Manajerial (Y) adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 2,658 (>1,64) dan hasil tersebut juga menunjukkan hasil pengaruh yang positif dengan nilai koefisien 0,348. Dengan demikian hipotesis H₁ dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial*” **diterima**.

Pengujian Hipotesis 2 (komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi (X2) dengan kinerja manajerial (Y) tidak berpengaruh dengan nilai t-statistik sebesar 1,361 (<1,64) hasil tersebut juga menunjukkan dengan nilai koefisien 0,147. Dengan demikian hipotesis H₂ dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa “*Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial*”.

Pembahasan

Pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja manajerial

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial adalah positif. Positif terlihat dari original sample sebesar 0,348 dan signifikan dengan t-statistik sebesar 2,658 (>1,64).

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi anggaran adalah searah dengan kinerja manajerial dengan kata lain partisipasi anggaran yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial seorang pegawai baik/tinggi dan demikian sebaliknya. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa partisipasi anggaran mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan Rafika Anggraeni (2009) bahwa pendekatan kinerja diperkenalkan untuk mengatasi berbagai kelemahan yang terdapat dalam penyusunan anggaran, khususnya kelemahan yang disebabkan oleh tidak adanya tolak ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan Rafika Anggraeni bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Dalam hasil penelitian ini didapatkan hasil komitmen organisasi tidak mampu memoderasi kinerja manajerial dengan melihat nilai t-statistik sebesar 1,361 (<1,64) kurang dari standar yang telah ditentukan. Hasil yang didapatkan terlihat dari original sampel juga bernilai 0,147 yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tersebut dapat memperlemah pengaruh kinerja manajerial. Dari hal lain juga ditunjukkannya dengan dihapusnya salah satu indikator yang dapat menilai hal tersebut.

Hal ini berarti menunjukkan tingkat komitmen organisasi internal di SKPD Kota Samarinda terbelang belum standar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rafika Anggraini (2009) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memoderasi kinerja manajerial. Salah satunya juga dipengaruhi dari penelitian yang dilakukan di instansi tersebut. Dimana instansi tersebut dalam hal pegawainya belum terlalu banyak atau kurang berkomitmen, Hal ini disebabkan karena setiap individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah tidak menyadari bahwa hal tersebut dapat mengakibatkan penurunan dalam hal kinerja manajerial dalam suatu pekerjaan. Seharusnya setiap individu yang berpartisipasi dalam partisipasi anggaran berpartisipasi juga dengan komitmen organisasi, karena dengan hal tersebut semangat berusaha untuk mencapai apa yang sudah direncanakan dapat tercapai dan terlaksana, walaupun hasil dari pekerjaan bisa saja baik ataupun buruk. Sehingga, dengan adanya komitmen organisasi seharusnya akan memperkuat kinerja manajerial.

Simpulan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat Kota Samarinda. Penelitian ini mempunyai variabel partisipasi anggaran dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja manajerial sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan analisis positif dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial adalah positif. Positif terlihat dari original sample sebesar dan signifikan dengan t- statistik >1,64. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi anggaran adalah searah dengan kinerja manajerial dengan kata lain partisipasi anggaran yang baik/tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial seorang pegawai baik/tinggi dan demikian sebaliknya. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa partisipasi anggaran mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Kota Samarinda. Hal ini dikarenakan pegawai SKPD Kota Samarinda belum masuk dan ikut serta dalam ruang lingkup komitmen organisasi, dengan dilihatnya skor yang rendah. Sehingga kemungkinan terjadi *slack* masih ada.

Berdasarkan nilai R-square sebesar 0,200, hal ini menunjukkan bahwa 20% kinerja manajerial di pengaruhi oleh partisipasi anggaran, sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi.

Daftar Pustaka

- AA. Prabu, Mangkunegara. 2011. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung :Repika Aditama.
- Anggraeni, Rafika. 2009. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kabupaten Labuan Batu*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara.
- Anthony, R. dan Vijay, Govindarajan. 2005. *Manajemen control system*. Jilid I dan II. Jakarta: Salemba Empat.
- Akhyar, Chairil. 2009. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Universitas Malikussaleh Lhoksuemawe*. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Sullita
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: universitas Diponegoro.
- Hansen dan Mowen. 2010. *Akuntansi manajemen*. Edisi ketujuh. Jakarta: Salemba Empat.

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada
Satuan Kerja Perangkat Samarinda

Karina Untary Putri, Sri Mintarti, Muhammad Subhan

- Hendry, Simamora. 2004. *Manajemen personalia*. Jakarta: Liberty.
- Jae, K, Shim dan G, Siegal. 2000. *Budgeting*. Jakarta: Erlangga.
- John, M dkk. 2007. *Perilaku manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Lubis, Linda Silva. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Perum Bulog Sumatra Utama*. Skripsi. Universitas Sumatra Utara.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi dan Setiawan, Johny. 2001. *Sistem perencanaan dan Penegendalian manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyanti, Rini. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Local Of Control Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) di Balikpapan*. Skripsi. Universitas Mulawarman.
- Munandar. 2009. *Budgeting*. Yogyakarta: BPFE.
- Nafarin, M. 2009. *Penganggaran perusahaan*. Edisi ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Ritonga, Penanggara. 2008. *Pengaruh Budaya Paraternalistik dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial pada PDAM Tirtanadi Sumatra Utara*. Tesis. Universitas Sumatra Utara.
- R.A Supriyono. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keinginan Sosial terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial*. Denpasar Bali. SNA VII 2-3 Desember.
- Rivai, veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Gravindo.
- Robins, S.P. 2001. *perilaku organisasi*: Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siegal dan Marconi. 2000. *Perilaku organisasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Singarimbun, Masri dkk. 2011. *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES.
- Stoner, J Edwar Freman. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Prehalindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.