

Pengaruh Komitmen Organisasi, Penganggaran Partisipatif, Dan Kompetensi Pada Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa

Luh Made Intan Pratiwi¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Indonesia
Email: intanpratiwi766@yahoo.co.id

Made Gede Wirakusuma²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, penganggaran partisipatif dan kompetensi pada kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Klungkung. Penelitian ini dilakukan di 13 desa Kabupaten Klungkung. Responden yang digunakan sebanyak 65 orang yang ditentukan dengan metode *probability sampling* yaitu *cluster random sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, penganggaran partisipatif dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan pada kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif pada kinerja manajerial. Penganggaran partisipatif secara parsial berpengaruh positif pada kinerja manajerial. Kompetensi juga secara parsial berpengaruh positif pada kinerja manajerial.

Kata Kunci : Kinerja manajerial, komitmen, penganggaran, kompetensi.

The Influence Of Organizational Commitment, Participative Budgeting, And Competence In Managerial Performance Of Village Government Management

ABSTRACT

The aims of this study is to know determine the effect of the influence of organizational commitment, participatory budgeting ,and competence on managerial performance of village goverment administrators. This research was conducted in 13 villages in Klungkung Regency. The respondents used were 65 people who were determined by the probability sampling method, namely cluster random sampling. The data analysis technique uses multiple linear regression tests. The results showed that organizational commitment, participatory budgeting and competence simultaneously had a significant positive effect on managerial performance of village government administrators. Partial organizational commitment has a positive effect on managerial performance. Participatory budgeting partially has a positive effect on managerial performance. Competence also partially has a positive effect on managerial performance.

Keywords : *Managerial performance, commitment, budgeting, competence.*



E-JA
e-Jurnal Akuntansi
e-ISSN 2302-8556

Denpasar,
Vol. 28 No. 3
September 2019
Hal. 1667-1681

Artikel masuk:
14 Februari 2019

Tanggal diterima:
30 Agustus 2019

PENDAHULUAN

Pemerintah desa merupakan lembaga yang berhubungan paling dekat dengan masyarakat. Pemerintah desa memiliki kewajiban penting yaitu mewujudkan kehidupan bermasyarakat yang tertib, mengutamakan kepentingan sosial demi mewujudkan masyarakat yang aman, tenteram, dan nyaman. Untuk mencapai hal tersebut, pemerintah diharuskan untuk melakukan perubahan dari berbagai bidang, seperti pemerintahan, kinerja aparat yang berorientasi pada pelayanan masyarakat secara menyeluruh dan berkualitas, sehingga kinerja pemerintah menunjukkan hasil yang sesuai harapan masyarakat (Widasari, 2018)

Pemerintah desa memiliki peranan yang penting dalam pengelolaan proses sosial di masyarakat. Peran strategisnya tersebut membuat pemerintah desa kini menjadi sasaran utama pembangunan nasional dalam era Presiden Jokowi. Sumber pendapatan desa ada yang berasal dari pusat, seperti anggaran pendapatan dan belanja negara, alokasi dana desa yang diterima kabupaten/kota, maupun daerah seperti bagian dari hasil pajak daerah dan retribusi daerah, bantuan keuangan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah, dan dari desa tersebut, yakni pendapatan asli daerah, atau hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga, serta lain-lain pendapatan desa yang sah.

Dana Desa sebagai salah satu sumber pendapatan desa memiliki peran dalam mendukung pembangunan, dan pelaksanaan kegiatan di desa. Dana desa sangat strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dalam tujuannya untuk berkembang. Dana Desa diyakini menjadi salah satu solusi untuk mengatasi ketimpangan antara desa dan kota sehingga pemerintah pun menganggarkan jumlah yang cukup besar untuk dana desa. Dana desa sebagai amanat Undang-undang Nomor 6 tahun 2014, dialokasikan sejak tahun 2015 kepada 74.754 desa yang tersebar di Indonesia. Sejak tahun tersebut pula dana desa terus mengalami peningkatan. Kabupaten Klungkung memperoleh alokasi dana desa sebesar Rp 44.540.097.000 pada tahun 2017. nantinya pemerintahan desa dapat mengelola dana desa tersebut secara maksimal. Dana desa dalam pelaksanaannya masih menemui cukup banyak kendala. Hambatan dalam dana desa ini pada umumnya disebabkan karena kurangnya perencanaan dalam implemenasinya. Tak hanya itu, kurangnya perencanaan ini kemudian menghambat proses selanjutnya, seperti pelaksanaan dan pelaporannya. Hal ini tentu saja berdampak pada kinerja pengimplementasian dana desa yang belum optimal.

Kasus terkait dana desa sempat terjadi di Klungkung. Perbekel Desa Satra Klungkung terjerat kasus korupsi APBDes Desa Satra tahun 2015, dimana beliau mengelola APBDes sebesar Rp 1.432.898.164. Nilai APBDes yang dikelola mengalami dua kali perubahan dengan disertai terbitnya Peraturan Desa 02 Tahun 2015. Perbekel Desa Satra melakukan korupsi dengan melakukan pencarian berulang kali dengan nilai total Rp 93.344.494,78 tentu saja hal tersebut merugikan negara. Selaku perbekel yang bertugas mengelola dan penanggungjawab tertinggi di desa justru membuat Surat Pertanggungjawaban (SPJ) sendiri, dan kemudian diserahkan kepada bendahara untuk selanjutnya dilaporkan dalam Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) tahunan (www.nusabali.com diakses tanggal 17 September 2018). Kasus tersebut terlihat

bahwa Perbekel Desa Satra menyalahgunakan jabatannya untuk kepentingan dirinya sendiri, selain itu beliau tidak memiliki sebuah komitmen dalam berorganisasi. Hasil Laporan Kegiatan Pembinaan dan Fasilitasi APBDesa Tahun Anggaran 2017 memperlihatkan bahwa proses pelaksanaan dana desa masih belum optimal.

Kinerja manajerial dapat diartikan sebagai hasil kerja individu dalam suatu organisasi dalam menjalankan kewajiban manajerial, yaitu manajer tingkat bawah maupun atas sebaiknya melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Pratikyo & Suprapti, 2016). Penilaian kinerja manajerial sangat dibutuhkan untuk menentukan sejauh mana suatu organisasi menjalankan kewajibannya agar kepentingan publik dapat terpenuhi (Hidayat, 2014). Selain itu penilaian terhadap kinerja manajerial juga dibutuhkan pada saat proses pengambilan keputusan terkait kebijakan yang akan ditetapkan dalam organisasi (Amertadewi dan Dwirandra, 2013).

Pemerintah desa membutuhkan komitmen dari setiap aparat desa untuk bersama-sama memberikan sumbangan ide dan masukan untuk mencapai kinerja pemerintah yang sesuai dengan harapan (Kita, 2017). Komitmen organisasi merupakan salah satu ukuran yang digunakan di dalam memahami hubungan antara tujuan dan kinerja. Robbins & Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu situasi ketika individu menetapkan pilihan untuk bertahan pada suatu organisasi, dan mendukung tujuan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan peran individu yang tergabung dalam organisasi tersebut (Widyawati & Sari, 2017).

Penelitian Widyawati dan Sari (2017) memperoleh hasil bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka ia akan berusaha berkinerja sebaik mungkin dengan harapan untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut. Berbeda dengan individu yang tidak memiliki komitmen dalam organisasi, mereka cenderung berkinerja sekehendak sendiri tanpa berusaha untuk melakukan yang terbaik. Hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Mursyid, 2011 yang justru menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja manajerial.

Penganggaran partisipatif merupakan proses penyusunan anggaran yang melibatkan banyak pihak dalam suatu organisasi. Proses penyusunan anggaran pemerintah harus melibatkan seluruh pelaksana yang tergabung dalam pemerintahan desa. Penyusunan anggaran dalam pemerintahan harus mengutamakan pada kesejahteraan masyarakat, bukan untuk mencapai kepentingan salah satu golongan. Kurnia (2010) berpendapat bahwa untuk dalam rangka mewujudkan keefektifan kinerja, maka partisipasi dari seluruh bagian organisasi sangat diperlukan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Berkaitan dengan partisipasi dalam penyusunan anggaran, responden yang turut ikut dalam penyusunan anggaran melakukan kinerja lebih optimal dibandingkan dengan yang tidak ikut dalam penyusunan tersebut (Mah'd *et al.*, 2013). Penelitian Angraini & Setiawan, 2011 menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kompetensi yang memadai juga diperlukan untuk mencapai kinerja organisasi yang diinginkan. Kompetensi dapat diartikan sebagai suatu keahlian

yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan kewajibannya atau menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan profesi dalam pekerjaannya. Kinerja seseorang dapat diketahui melalui kompetensi yang dimiliki. Safwan dkk., (2014) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Pidie Jaya. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Dhermawan, dkk (2014) menyatakan motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena tersebut melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, penganggaran partisipatif, dan kompetensi pada penyelenggara pemerintahan desa. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh pengaruh komitmen organisasi, penganggaran partisipatif, dan kompetensi pada penyelenggara pemerintahan desa. Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengkonfirmasi teori *goal-setting* yang membantu para pemimpin untuk menetapkan tujuan sesuai dengan yang direncanakan, dan teori *stewardship* mengenai konsep dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi kepada masyarakat khususnya bagi penyelenggara pemerintah desa untuk meningkatkan komitmen, partisipasi, dan kompetensinya dalam mewujudkan kinerja yang terbaik.

Teori *Goal-Setting* atau teori penetapan tujuan hubungan atau relasi antara sasaran dan usaha individu sesuai dengan kewajibannya (Locke, 1968). Melalui penentuan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, orang akan mampu membuat perbandingan mengenai sasaran dengan yang sebenarnya diperoleh, sehingga hal tersebut kemudian akan membuat individu termotivasi dalam melakukan pekerjaan lebih baik demi tercapainya tujuan tersebut (Wardhana, dkk 2015).

Penelitian oleh Latham, *et al.* 2008 menunjukkan bahwa teori *goal-setting* memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam perusahaan publik. Penetapan anggaran merupakan salah satu contoh pengaplikasian teori *goal-setting*. Menurut teori *goal-setting*, memiliki tujuan kinerja yang berbeda adalah motivasi yang mendasari mengapa sebagian orang berkinerja lebih baik daripada yang lain (AVCI, 2015). Implikasi dari teori *goal-setting* terhadap penelitian ini yaitu, dengan adanya fenomena yang terjadi di Kabupaten Klungkung mengenai kinerja dari desa-desa yang ada menunjukkan adanya kelemahan di bagian perencanaan, administrasi, maupun pelaporan pelaksanaan kegiatan.

Teori *Stewardship* memberikan penjelasan bahwa pemimpin lebih mementingkan pencapaian target daripada kepentingan pribadi (Donaldson & Davis, 1989, 1991). Teori ini menunjukkan keadaan dimana para pemimpin dalam organisasi tidak berambisi pada tujuan individu masing-masing, tetapi lebih memfokuskan perhatian pada hasil yang ingin dicapai organisasi (Riyadi dan Yulianto, 2014). Dalam penelitian ini, teori *stewardship* berimplikasi pada peran pemerintah desa dalam melaksanakan kewajibannya dengan baik, lebih termotivasi pada pencapaian tujuan maupun sasaran organisasi secara bertanggung jawab demi tercapainya kesejahteraan masyarakat dan pemberian pelayanan terbaik pula. Tujuan organisasi tercapai dengan kinerja para pihak yang maksimal, sehingga harapan masyarakat dapat dipenuhi.

Mowday, *et al.*, (1982) memberikan penjelasan bahwa komitmen

organisasi berkaitan dengan kepercayaan individu terhadap tujuan yang sudah ditetapkan. Komitmen organisasi memiliki 3 fokus penting, *pertama* yaitu keinginan diri sendiri untuk bertahan dalam satu organisasi, *kedua* yaitu kebutuhan untuk bertahan karena sesuatu dan lain hal, dan *ketiga* yaitu keyakinan yang dimiliki individu, atau loyalitas yang tinggi terhadap suatu organisasi.

Partisipasi dalam konteks penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian anggaran, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Brownell, 1980). Partisipasi penganggaran merupakan pengevaluasian atas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi, serta pemberian penghargaan apabila mampu mencapai target yang telah ditetapkan (Chong dan Johnson, 2007). Khan, M. R., *et al.* (2010) menyatakan penganggaran partisipatif merujuk pada sejauh mana pemimpin berpartisipasi dalam menyusun rencana anggaran dan memberikan pengaruhnya pada tujuan anggaran melalui pusat-pusat pertanggungjawabannya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran sangat penting sebagai penambah masukan atau ide yang sesuai dengan yang dibutuhkan, sehingga anggaran yang dirancang memang sesuai kebutuhan masyarakat.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Spencer dan Spencer, 1993:41). Kompetensi yang dimiliki individu yang sesuai dengan bidang pekerjaannya akan membuat mereka mampu menyelesaikan kewajibannya dengan baik (Trotter dalam Saifuddin, 2004:23). Menurut Davis dan Newstrom (1997:109) kompetensi karyawan yang tinggi, dan kinerja yang baik menunjukkan jika organisasi dikelola dengan baik pula.

Kinerja manajerial merupakan tingkat kemampuan pemimpin dalam menjalankan fungsi-fungsi manajerial, diantaranya perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise, staffing, negosiasi, representasi, dan kinerja secara keseluruhan. Teori *Goal-Setting* menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin yaitu membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka (Robbins, 2011:418). Penelitian Aisyah dkk., (2014) menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten Kampar.

Teori *goal-setting* memberikan pengetahuan pemimpin mengenai pencapaian tujuan dengan memperlakukan dengan baik bawahan, memberikan motivasi kerja yang baik, sehingga mampu menciptakan komitmen bawahan atau loyalitasnya terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi dari anggota organisasi maka pencapaian tujuan akan lebih mudah. Kepala desa dalam hal ini berperan penting sesuai dengan teori *goal-setting* untuk menumbuhkan komitmen dari dalam diri anggota.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial.

Teori *Goal-setting* menyatakan bahwa organisasi atau lembaga harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai, dan dituangkannya dalam anggaran yang disusun, agar organisasi tersebut memiliki pedoman dalam melaksanakan kewajiban. Penyusunan anggaran adalah salah satu wujud dari penerapan teori *goal-setting*. Kinerja pemerintah desa dapat diukur dari keikutsertaan aparat dalam penyusunan anggaran (Lopez *et al.*, 2007).

Penelitian Zahro dan Januarti (2016) menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dengan adanya anggaran yang jelas, setiap anggota organisasi akan berusaha untuk bekerja sesuai dengan anggaran tersebut. Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari anggaran dan capaian dari anggaran, oleh karena itu penyusunan harus dilakukan secara cermat dan hati-hati. Partisipasi setiap anggota organisasi dalam penganggaran sangatlah penting, agar anggaran yang dibuat sesuai dengan situasi masing-masing bidang organisasi, sehingga anggota tidak merasa terbebani dalam mencapai anggaran tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₂ : Penganggaran partisipatif berpengaruh positif pada kinerja manajerial.

Teori *Stewardship* menunjukkan keadaan ketika manajer tidak memiliki ambisi pada kepentingan individu tetapi lebih mengutamakan pencapaian tujuan utama organisasi. Teori *Stewardship* memberikan asumsi bahwa manusia pada dasarnya bertanggung jawab, dapat dipercaya, berintegritas dan memiliki kejujuran. Asumsi tersebut secara langsung menuntut kompetensi dari masing-masing individu. Seseorang dengan kompetensi yang memadai tentunya dapat mempertanggungjawabkan semua tugas yang diperoleh, serta memiliki integritas yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi. Penyelenggara pemerintahan desa dalam hal ini harus memiliki kompetensi yang memadai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kompetensi yang tinggi dari sumber daya pemerintah desa dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi sesuai yang diamanatkan dalam teori *stewardship*. Kompetensi dalam diri individu membantu mereka dalam menyelesaikan kewajibannya dengan baik (Kasmini dkk, 2017). Seorang yang berkompeten merupakan orang yang menggunakan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan.

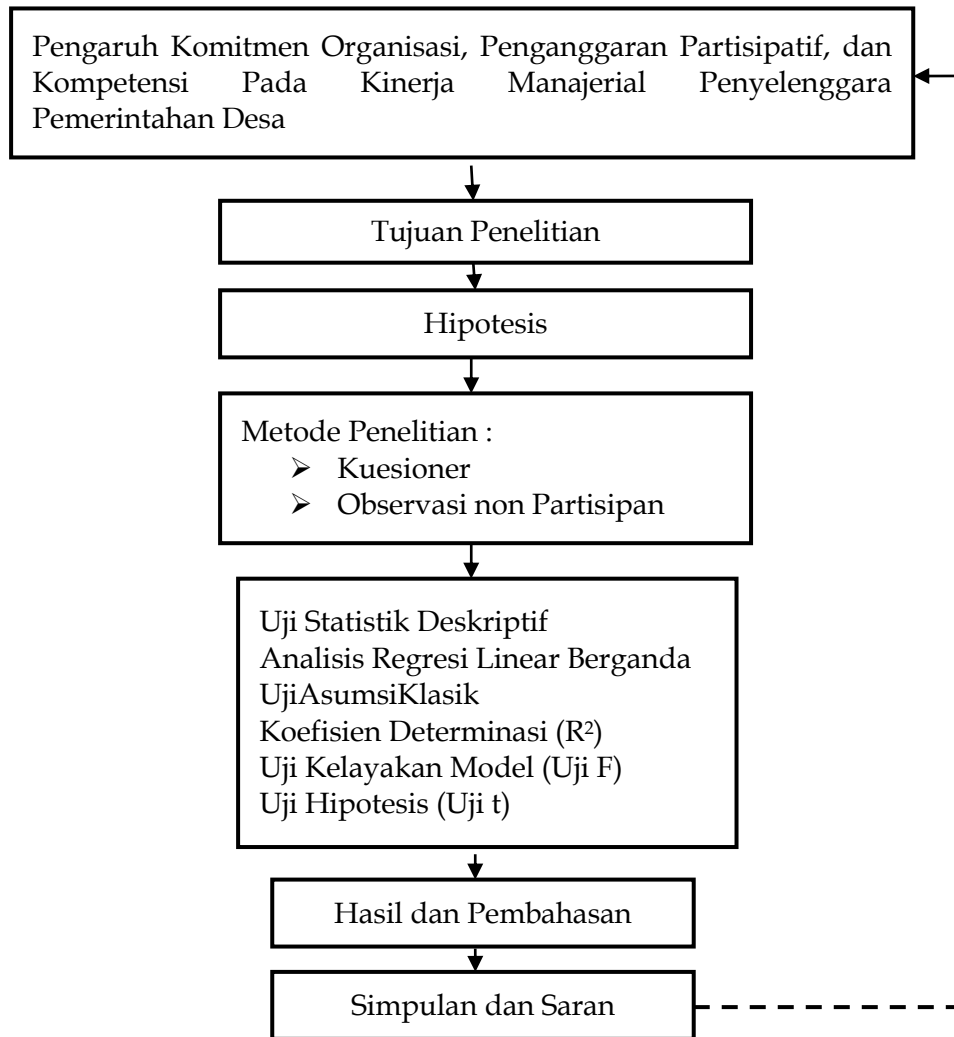
Hasil penelitian Yenni, 2013 menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

H₃ : Kompetensi berpengaruh positif pada kinerja manajerial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menganalisis data yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:14).



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber : Data Penelitian, 2019

Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, penganggaran partisipatif, kompetensi pada kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Klungkung. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penyelenggara pemerintah desa di Kabupaten Klungkung terkait kinerja manajerial yang dipengaruhi oleh 3 faktor, yakni komitmen organisasi, partisipasi anggaran, dan kompetensinya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial (Y), sedangkan variabel independennya antara lain komitmen organisasi (X_1), penganggaran partisipatif (X_2), dan kompetensi (X_3).

Populasi dalam penelitian ini yaitu penyelenggara pemerintahan desa yang ketentuannya diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 114 tahun 2014 yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Keuangan, unsur Badan Permusyawaratan Desa (BPD), dan unsur Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) di lima puluh tiga desa di Kabupaten Klungkung, sehingga jumlah populasi sebanyak dua ratus enam puluh lima orang. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan metode *cluster random sampling* yaitu penentuan

sampel yang dibagi ke dalam kelompok, dalam penelitian ini clusternya adalah kecamatan, sehingga diperoleh jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan dengan skala *Likert* modifikasi yang terdiri atas 4 pilihan jawaban, yaitu poin 4 Sangat Setuju (SS), 3 Setuju (S), poin 2 Tidak Setuju (TS), dan poin 1 Sangat Tidak Setuju (STS). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi berganda dirumuskan dalam bentuk sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e + \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Manajerial
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi Variabel X1, X2, dan X3
- X₁ = Komitmen Organisasi
- X₂ = Penganggaran Partisipatif
- X₃ = Kompetensi
- e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Klungkung secara administratif terbagi menjadi 4 (empat) wilayah Kecamatan yaitu Kecamatan Nusa Penida, Klungkung, Banjarangkan, dan Dawan. Kabupaten Klungkung juga mempunyai 6 Kelurahan dan 53 Desa. Penelitian ini dilakukan pada desa di Kabupaten Klungkung dengan jumlah 13 desa yang terdiri dari Desa Batu Kandik, Desa Klumpu, Desa Ped, Desa Kutampi Kaler, Desa Akah, Desa Tojan, Desa Selat, Desa Nyalian, Desa Bungbungan, Desa Banjarangkan, Desa Pakseballi, Desa Gunaksa, Desa Kusamba.

Tabel 1. Ringkasan Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner dikirim	65	100
Kuesioner kembali	65	100
Kuesioner tidak kembali	0	0
Kuesioner yang digunakan	65	100

Sumber : Data Penelitian, 2019

Kuesioner yang tersebar ke responden sebanyak 65 kuesioner, jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah 65 kuesioner (100%). Berdasarkan kondisi tersebut jumlah kuesioner yang layak digunakan untuk dianalisis sebanyak 65 kuesioner.

Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila memiliki koefisien korelasi antara butir dengan skor total dalam instrumen tersebut lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan Alpha 0,05. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Pearson Correlation	Keterangan
1	Komitmen organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,770	Valid
		X _{1.2}	0,633	Valid
		X _{1.3}	0,824	Valid
		X _{1.4}	0,799	Valid
		X _{1.5}	0,831	Valid
		X _{1.6}	0,754	Valid
		X _{1.7}	0,665	Valid
2	Penganggaran partisipatif (X ₂)	X _{2.1}	0,723	Valid
		X _{2.2}	0,676	Valid
		X _{2.3}	0,770	Valid
		X _{2.4}	0,770	Valid
		X _{2.5}	0,767	Valid
3	Kompetensi (X ₃)	X _{3.1}	0,517	Valid
		X _{3.2}	0,615	Valid
		X _{3.3}	0,703	Valid
		X _{3.4}	0,692	Valid
		X _{3.5}	0,532	Valid
		X _{3.6}	0,656	Valid
		X _{3.7}	0,661	Valid
		X _{3.8}	0,672	Valid
		X _{3.9}	0,701	Valid
		X _{3.10}	0,584	Valid
		X _{3.11}	0,527	Valid
		X _{3.12}	0,663	Valid
4	Kinerja manajerial (Y)	Y.1	0,486	Valid
		Y.2	0,510	Valid
		Y.3	0,664	Valid
		Y.4	0,759	Valid
		Y.5	0,798	Valid
		Y.6	0,738	Valid
		Y.7	0,645	Valid
		Y.8	0,744	Valid
		Y.9	0,711	Valid
		Y.10	0,519	Valid

Sumber: Data Penelitian, 2019

Uji Reliabilitas terhadap instrumen penelitian menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Nilai *Alpha Cronbach* dinyatakan reliabel jika nilainya lebih besar atau sama dengan 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Komitmen organisasi (X ₁)	0,785	Reliabel
Penganggaran partisipatif (X ₂)	0,790	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,754	Reliabel
Kinerja manajerial (Y)	0,761	Reliabel

Sumber : Data Penelitian, 2019

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari komitmen organisasi, penganggaran partisipatif, kompetensi dan kinerja manajerial memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Deskripsi hasil penelitian mencakup hasil analisis deskriptif meliputi rata-rata, standar deviasi, skor minimum, dan skor maksimum. Hasil analisis statistik deskriptif tersaji pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Standar Deviasi
Komitmen Organisasi (X1)	65	15.00	28.00	23.2154	3.00776
Penganggaran Partisipatif (X2)	65	11.00	20.00	15.9385	2.10562
Kompetensi (X3)	65	34.00	48.00	39.1385	3.61800
Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa (Y)	65	23.00	40.00	30.1385	3.12188

Sumber : Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diketahui deskripsi umum hasil penelitian sebagai berikut. Komitmen organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 23,2154 mendekati nilai maksimumnya yaitu 28,00, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden menganggap komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja manajerial. Nilai rata-rata pada penganggaran partisipatif sebesar 15,9385 mendekati nilai minimum sebesar 11,00, yang berarti bahwa rata-rata responden beranggapan penganggaran yang melibatkan banyak pihak belum maksimal dalam meningkatkan kinerja manajerial. Variabel kompetensi rata-ratanya sebesar 39,1385 mendekati nilai minimum 34,00, menyatakan bahwa rata-rata responden merasa bahwa kompetensi belum maksimal dalam meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial dengan rata-rata 30,1385 mendekati nilai minimum 23,00 menunjukkan rata-rata kinerja manajerial di pemerintahan desa Kabupaten Klungkung masih rendah. Keempat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai standar deviasi yang tidak lebih dari dua kali nilai rata-ratanya, sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah baik.

Model regresi akan lebih tepat digunakan dan menghasilkan perhitungan yang lebih akurat, apabila beberapa asumsi berikut dapat terpenuhi. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi model regresi apakah normal atau sebaliknya. Model dapat disebut berdistribusi normal apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan angka lebih dari 0,05. Hasil pengujian normalitas disajikan dalam Tabel 5 berikut.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 5 dapat diketahui bahwa model regresi berdistribusi normal, sebab nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,416 lebih dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		65
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	9.87802730
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.096
	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.096
<i>Test Statistic</i>		.883
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.416

Sumber : Data Penelitian, 2019

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas, menggunakan nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi bebas gejala multikolinieritas apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2016:105). Hasil pengujian multikolinieritas disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistic</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Komitmen organisasi (X ₁)	0,689	1,451	Tidak ada multikolinieritas
Penganggaran partisipatif (X ₂)	0,658	1,520	Tidak ada multikolinieritas
Kompetensi (X ₃)	0,858	1,166	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Data Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komitmen organisasi (X ₁)	0,592	Bebas Heteroskedastisitas
Penganggaran partisipatif (X ₂)	0,067	Bebas Heteroskedastisitas
Kompetensi (X ₃)	0,059	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 18.0 for Windows*, dengan hasil yang dapat dilihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	7.043	3.484		2.022	.048
Komitmen Organisasi (X1)	.248	.116	.239	2.129	.037
Penganggaran Partisipatif (X2)	.584	.170	.394	3.437	.001
Kompetensi (X3)	.205	.087	.238	2.370	.021
Adjusted R ²	0,446				
F Hitung	18,195				
Sig. F	0,000				

Sumber : Data Penelitian, 2019

Sehingga persamaan garis regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = 7,043 + 0,248X_1 + 0,584X_2 + 0,205X_3 e$$

Berdasarkan model regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta 7,043 menunjukkan apabila variabel komitmen organisasi (X_1), penganggaran partisipatif (X_2), dan kompetensi (X_3) bernilai konstan, maka variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) memiliki nilai positif sebesar 7,043.

Variabel Komitmen organisasi (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,248, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y), yang artinya apabila variabel Komitmen organisasi (X_1) naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) meningkat sebesar 0,248.

Variabel Penganggaran partisipatif (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,584, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y), yang artinya apabila variabel Penganggaran partisipatif (X_2) naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) meningkat sebesar 0,584.

Variabel Kompetensi (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,205, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y), yang artinya apabila variabel Kompetensi (X_3) naik sebesar satu satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan, maka variabel kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa (Y) meningkat sebesar 0,205.

Adjusted R² (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,446. Ini berarti variasi kinerja manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Klungkung dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variasi variabel komitmen organisasi, penganggaran partisipatif dan kompetensi sebesar 44,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 55,4 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian. Nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 yang kurang dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0,037 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan

pada kinerja manajerial. Teori *goal-setting* menyatakan bahwa individu cenderung akan berusaha mencapai *goal* (tujuan) yang telah ia tetapkan sebelumnya. Tujuan tersebut dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka masing-masing. Individu yang memiliki loyalitas tinggi pada organisasi, berusaha untuk berkinerja dengan baik dengan harapan dapat bertahan dalam organisasi tersebut. Penelitian Widyawati dan Sari (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel penganggaran partisipatif sebesar 0,001 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu penganggaran partisipatif berpengaruh positif signifikan pada kinerja manajerial. Teori *goal-setting* menggambarkan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai individu atau organisasi, yang salah satu aplikasinya adalah penyusunan anggaran. Untuk mencapai rencana anggaran yang sesuai, perlu adanya partisipasi dari seluruh komponen anggota organisasi, sehingga partisipasi dalam penganggaran sangat diperlukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Windasari dan Sujana (2016) menunjukkan bahwa penganggaran partisipatif berpengaruh positif signifikan pada kinerja manajerial di SKPD Kabupaten Badung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,021 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja manajerial. sejalan dengan teori *Stewardship* yang memberikan asumsi bahwa manusia pada dasarnya bertanggung jawab, dapat dipercaya, berintegritas dan memiliki kejujuran. Seseorang dengan kompetensi yang memadai tentunya dapat mempertanggungjawabkan semua tugas yang diperoleh, serta memiliki integritas yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi. Penyelenggara pemerintahan desa dalam hal ini harus memiliki kompetensi yang memadai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widasari (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa di Kabupaten Badung.

SIMPULAN

Komitmen organisasi, penganggaran partisipatif, dan kompetensi berpengaruh positif pada kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa. Loyalitas yang tinggi dan rasa ingin bertahan individu pada suatu organisasi merupakan bentuk komitmen mereka pada organisasi tempatnya bekerja. Keinginan tersebutlah yang mampu mendorong individu untuk berkinerja dengan baik. Harapan untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi terutama dalam pencapaian anggaran membutuhkan partisipasi dari seluruh anggota organisasi, sehingga sasaran dapat dicapai dengan kinerja yang baik. Rasa tanggung jawab, patuh, dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya menunjukkan kompetensi seseorang. Jika seseorang telah memiliki kompetensi yang cukup maka ia akan mampu berkinerja dengan baik. Berkaitan dengan hasil kuesioner, maka pemerintah desa di Kabupaten Klungkung lebih meningkatkan rasa keinginan dalam diri untuk memberikan segala upaya yang ada untuk mensukseskan tujuan organisasi sesuai dengan visi misi desa, memiliki

pengaruh dan control yang kuat terhadap pencapaian anggaran, meningkatkan proses seleksi aparat pemerintah desa sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan atau menambahkan variabel bebas lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial penyelenggara pemerintahan desa antara lain karakteristik desa, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Anggraini, I., & Setiawan, A. R. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran dan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*.
- Amertadewi, Tjokorda Istri Mas dan Dwirandra, A.A.N.B. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan dan *Locus Of Control* sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(3), 550-556.
- AVCI, Ö. (2015). Goal Setting Theory: What It Implies for Strategic Human Resource Development. *Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 39-46.
- Brownell, P. (1980). Participation in the Budgeting Process: When It Works and When It Doesn't. *Institute Of Technology*, 39.
- Chong, Vincent K dan Daren M. Jhonson, (2007). Testing A Model of The Antecedents nad Consequences of Budgetary Participation on Job Performance. *Accounting and Business Research*, 37(1), 3-19.
- Davis, Keith and John W. Newstorm. (1997). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill. Series In Management. New Delhi.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Hidayat, T. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial, 7(1), 56-68.
- Jensen & Meckling. (1976). The Theory of The Firm: Manajerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure. *Journal of Financial and Economics*, 3(1), 305-360.
- Kasmini , Ni Wayan Ayu, Dewa Gede Wirama, dan Made Gede Wirakusuma. (2017). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah Di Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 109-136.
- Kita, Ni Luh Made Nitya Sadni, (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klungkung. *Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Khan, M. R., Ziauddin, J. F., & Ramay, M. I. (2010). The impacts of organizational commitment on employee job performance. *European Journal of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
- Latham, G. P., Borgogni, L., & Petitta, L. (2008). Goal setting and performance

- management in the public sector. *International Public Management Journal*, 11(4), 385-403.
- Locke, E. A. (1968). Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behaviour and Human Performance*. American Institutes of Research. 5(16), 157-89.
- Lopez, M. A., dkk. (2008). An Update on Budgetary Participation, Locos of Control, and The Effects on Mexican Managerial Performance and Job Satisfaction. Puerto Rico, USA. IABR & Conference Proceeding 1-13.
- Mah'd, Osama., Khadash, Husam A., Idris, Mohammed., Ramadan, Abdulhadi. (2013). The Impact of Budgetary Participation on Managerial Performance: Evidence from Jordanian University Executives. *Journal of Applied Finance & Banking*, 3(3), 133-156.
- Mowday. R.T, Porter, L.W dan Steers R. M. (1982). Employee Organization Linkages: The Psycholog of Commitment, Absenteeism and Turnover. London: Academic Press Inc.
- Mursyid, R. (2011). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kabupaten Bogor). *Skripsi*, (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Pratikyo, A. N. D., & Suprpti, S. (2016). Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 5(1), 84-99.
- Robbins, S.P. (2006). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Terjemahan. Edisi kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, P.S dan Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behaviour*. 14 th ed. Boston: Pearson.
- Saifuddin. (2004). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Opini Audit *Going Concern* (Studi Kuasieksperimen pada Auditor dan Mahasiswa). *Tesis*. Univeristas Diponegoro Semarang.
- Spencer, Lyle M. and Signe M. Spencer. (1993). *Competence Work: Model for Superior Performance*. John Wiley and Sons, Inc.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Wardhana, G. A. S., Rasmini, N. K., & Astika, I. B. P. (2015). Pengaruh Kompetensi pada Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(9), 571-598.
- Widasari, K. I. (2018). Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22, 1308-1334.
- Widyawati, I. A., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(1), 311-336.
- Windasari , Putu Agustina dan I Ketut Sujana. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif Pada Kinerja Manajerial Dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 15(2), 1282-1309.