



Determinan Kinerja Manajerial Dimoderasi *Locus Of Control*

Anggun Alifia Fatmah, Dahlia Tri Anggraini

Universitas Muhammadiyah Jakarta

anggunalifia.f@gmail.com, d.trianggraini@umj.ac.id

Informasi Artikel

ABSTRACT

Terima 14/06/2022

Revisi 11/07/2022

Disetujui 20/07/2022

DOI:

[10.24853/jago.3.1.29-44](https://doi.org/10.24853/jago.3.1.29-44)

Keywords:

Budgetary, Goals, Commitment, Locus Of Control, Managerial Performance

This study aims to explore the influence of participatory budgeting, clarity of budgeting target, and organizational commitment on managerial performance with the moderating role of locus of control. We employ nonprobability and purposive sampling by distributing questionnaires to 67 respondents including supervisors, managers, and senior managers at PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) for the DKI Jakarta area. We moderated regression to analyze the data. We found that participatory budgeting, clarity of budgeting target, and organizational commitment has a partial significant positive effect on managerial performance. While, Locus of control is able to significantly strengthen the influence of participatory budgeting and organizational commitment on managerial performance. Locus of control also negatively strengthens, but not significantly, the influence of clarity of budgeting target on performance managerial.

Kata Kunci:

Penganggaran, Sasaran, Komitmen, Locus of Control, Kinerja Manajerial

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh penganggaran partisipatif, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial dengan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Menggunakan teknik *nonprobability sampling* dan metode *purposive sampling*, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 67 responden meliputi supervisor, manajer, hingga senior manajer pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) di wilayah DKI Jakarta. Teknik analisis data menggunakan *moderated regression analysis*. Penelitian ini menemukan bahwa penganggaran partisipatif, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. *Locus of control* mampu memperkuat secara negatif signifikan pengaruh penganggaran partisipatif dan komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial. *Locus of control* juga memperkuat secara negatif namun tidak signifikan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

PENDAHULUAN

Setiap saat, tuntutan untuk meningkatkan kinerja operasional dan manajerial terus bergaung termasuk pada saat pandemi. Hal tersebut mengharuskan perusahaan berstrategi karena beroperasi dalam situasi yang terus berubah dan penuh dengan ketidakjelasan. Selain berinovasi dalam produk maupun sistem, perusahaan juga membutuhkan strategi dalam

penganggaran untuk mencapai target kinerjanya. Anggaran menjadi pemeran penting sebagai alat manajemen dalam rencana, oraganisir, dan kendali seluruh operasi perusahaan agar mencapai tujuannya. Strategi penganggaran bertujuan untuk meningkatkan pencapaian kinerja manajerial perusahaan bukan hanya kinerja karyawan (Saebani & Lastiningsih, 2015).

Terjadi peningkatan penggunaan jasa kurir di masa pandemi. Hal ini berdasarkan survei oleh MarkPlus Inc kepada 122 responden dimana 59,8% berasal dari Jabodetabek dan 41,2% dari non-jabodetabek. Hasilnya bahwa 39% responden mengakui peningkatan penggunaan jasa kurir di masa pandemi terjadi secara signifikan dan 85,2% responden menggunakan jasa kurir untuk pengiriman barang yang dibeli dari *e-commerce*. Adapun menurut survei tersebut, pertimbangan dalam memilih perusahaan jasa kurir berdasarkan *affordability* yaitu harga terjangkau dan kecepatan waktu pengiriman (Fitri, 2020).

Pada masa pandemi, kinerja keuangan PT JNE selaku penyedia jasa kurir juga mengalami kenaikan sebesar 20-30% dibanding 2019. Walaupun para *market place* sudah memiliki jasa pengantaran sendiri, misalnya *shopee* dengan *shopee express*, para *market place* tetap memberikan kebebasan kepada para *seller online shop* dalam memilih perusahaan jasa pengantaran yang digunakan. Tentunya dengan mempertimbangkan keterjangkauan jarak, harga, serta kecepatan dan keamanan *delivery*. Untuk dapat bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman lain, PT JNE harus memiliki strategi manajerial yang baik. Hal ini karena kinerja manajerial dibutuhkan untuk mengetahui seberapa jauh visi, misi, serta tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dapat terwujud. Kinerja manajerial merupakan hasil dari aktivitas manajemen (manajerial) yang efektif mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, serta pengawasan (Anggraeni, 2020). Proses awal manajerial yaitu perencanaan di mana salah satu kegiatannya adalah pembuatan anggaran/penganggaran (*budgeting*).

Anggaran sangat berguna sebagai alat dalam merencanakan dan mengendalikan keuangan perusahaan. Anggaran dinyatakan dalam satuan uang atas rencana kegiatan atau operasional perusahaan dalam jangka pendek maupun panjang (Yuliana & Riharjo, 2016). Anggaran juga berfungsi mendeskripsikan kepada manajemen akan sumber daya yang diperlukan oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan yang telah direncanakan dalam anggaran. Anggaran memberikan kesempatan koordinasi antarbagian dalam perusahaan sehingga tujuan bersama perusahaan dapat tercapai (Sasongko & Rumondang, 2010).

Menurut riset terdahulu, ada beberapa strategi yang dapat diterapkan agar penganggaran menjadi efektif untuk dilaksanakan. Pertama, manajemen melibatkan anggota dalam membuat anggaran (penganggaran partisipatif). Penganggaran partisipatif akan memunculkan rasa tanggung jawab anggota untuk merealisasikan anggaran yang dibuat sebaik mungkin (Qotrunnada et al., 2018). Melalui partisipasi anggota dalam menentukan tujuan serta target yang akan dicapai oleh perusahaan, diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja anggota suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kewo & Afiah (2017) pada instansi pemerintah daerah, Sari et al. (2017) pada SKPD Kab Sragen, Qotrunnada et al. (2018) pada PD BPR BKK Purwokerto, serta Yuliana & Riharjo (2016) pada PT Lea Sanent menunjukkan bahwa penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian Melia & Sari (2019) yaitu partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kab

Solok Selatan. Kedua, sasaran atau target anggaran harus ditetapkan dengan jelas dan spesifik. Tujuannya untuk mempermudah perusahaan dan perangkat yang ada di dalamnya bekerja sesuai target-target yang telah ditetapkan sehingga tercapailah tujuan perusahaan (Anggraeni, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Kewo & Afiah (2017), Qotrunnada, dkk (2018), dan Melia & Sari (2019) menghasilkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif yang menunjukkan bahwa semakin jelas sasaran anggaran maka semakin meningkat kinerja organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi juga dapat menghindari penurunan kinerja. Kuatnya komitmen organisasi ditandai dengan sikap menerima tujuan dan nilai organisasi serta melaksanakan usaha-usaha yang berorientasi pada tujuan organisasi (Nugroho & Sumiyati 2017). Penelitian Qotrunnada et al. (2018) menjelaskan bahwa kinerja manajerial tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Berbeda halnya dengan penelitian Saebani & Lastiningsih (2015), Yuliana & Riharjo (2016), serta Rahayu (2019) menyatakan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi.

Selain strategi penganggaran dan sikap komitmen organisasional, terdapat *locus of control* (LoC) yang diduga dapat memperkuat hubungan terhadap kinerja manajerial. Peneliti menjadikan LoC dijadikan sebagai variabel moderasi karena merupakan gagasan tentang perilaku manusia terkait keyakinan bisa atau tidaknya mengendalikan takdirnya sendiri (Seber et al., 2020). Individu dengan pribadi internal LoC akan menilai dunia (pekerjaan) sebagai sesuatu yang dapat diramalkan dan dikendalikan oleh dirinya sehingga individu berjiwa optimis dalam mengerjakan tugas sesuai anggaran. Sedangkan sebaliknya untuk individu dengan eksternal LoC. Kekuatan yang mempengaruhi tingkat kinerja manajerial ada pada LoC yang berada dalam diri individu termasuk di dalamnya kemampuan mengambil keputusan serta mempertanggungjawabkan keputusan yang diambil sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial perusahaan (Paryati et al., 2021).

Hasil penelitian Yuliana & Riharjo (2016), LoC mempengaruhi secara negatif signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan Febriana & Subardjo (2017) menyatakan sebaliknya. Saat menjadi variabel moderasi, LoC tidak memoderasi partisipasi anggaran namun dapat memoderasi komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sulawesi Selatan (Arifudin et al., 2019). Sedangkan pada penelitian Saber & Muhammad (2020), LoC dapat memperkuat pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial.

Kinerja manajerial yang baik dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Merujuk pada teori penetapan tujuan (*goal setting theory*), teori ini berfokus pada pentingnya hubungan antara tujuan yang sudah dibuat dan kinerja yang sudah tercapai (Haslindah, 2020). Dengan menggunakan pendekatan tersebut, tujuan individu akan menunjang kinerja yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan perusahaan (Giusti et al., 2018).

Penelitian dengan tema sejenis sudah dilaksanakan pada perusahaan swasta serta instansi pemerintah. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Qotrunnada et al. (2018) serta Yulia & Riharjo (2016). Peneliti mengambil sampel pada PT JNE sebab perusahaan ini merupakan pemain lama pada sektor jasa pengiriman sehingga peneliti ingin mengetahui hal apa saja yang dominan dalam mempengaruhi kinerja manajerialnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penganggaran partisipatif, kejelasan sasaran anggaran, serta komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dan untuk mengetahui bagaimana peran LoC dalam memoderasi ketiga variabel tersebut terhadap kinerja manajerial.

TINJAUAN LITERATUR

Goal Setting Theory

Pada akhir tahun 1960, Locke mengemukakan teori penetapan tujuan (*goal setting theory*). Locke mengutarakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan menghasilkan kinerja yang baik dan tujuan tersebut mudah terwujud. Menurut Locke & Latham (2006) jika suatu tujuan ditetapkan oleh individu itu sendiri maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja individu dan mendorong pula peningkatan kinerja manajerial. Organisasi yang memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk ikut berpartisipasi dalam menetapkan tujuan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Teori ini menjelaskan kaitan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja. Dengan konsep dasar bahwa seseorang yang paham akan tujuan perusahaan akan berpengaruh terhadap perilaku kerja. Implikasi *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah untuk mencapai kinerja manajerial yang optimal dimana harus ada kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Karena kinerja individu juga akan mempengaruhi kinerja manajerial suatu organisasi.

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial yaitu hasil dari aktivitas manajerial yang efektif dimulai dengan proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, laporan pertanggungjawaban, pembinaan, serta pengawasan (Anggraeni, 2020). Sedangkan Saebani & Lastiningsih (2015) menambahkan proses lain yaitu investigasi, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan, kemampuan dan bakat yang tinggi, serta usaha yang keras untuk mencapai target tertentu dalam pekerjaannya.

Anggaran

Anthony & Govindarajan (2005) dalam Yuliana & Riharjo (2016) menyatakan bahwa anggaran menyatakan rencana pemasukan dan pengeluaran dana dalam jangka waktu satu tahun/periode. Anggaran berfungsi sebagai alat perencanaan serta pengendalian yang efektif dalam organisasi atas keluar masuknya dana tersebut.

Penganggaran Partisipatif

Dalam penganggaran partisipatif, setiap anggota terlibat dalam penyusunan anggaran serta memiliki dampak terhadap sasaran anggaran. Dengan adanya penganggaran partisipatif, tanggungjawab dan kinerja dari manajer tingkat bawah serta menengah akan mengalami peningkatan (Arifuddin et al., 2019).

Kejelasan Sasaran Anggaran

Setiap periode, tujuan serta target organisasi harus dibuat dan ditentukan dengan jelas dan spesifik oleh seorang pemimpin atau manajer perusahaan secara berkala. Sasaran anggaran yang ditentukan secara jelas adalah salah satu penentu dalam rangka pencapaian kinerja manajerial (Melia & Sari, 2019). Apabila sasaran anggaran ditentukan dengan jelas maka manajer akan mendapatkan informasi secara detail tentang penyebab kegagalan serta bagaimana cara memperoleh keberhasilan. Oleh karena itu, manajer akan

dapat menentukan tujuan anggaran dengan jelas dan spesifik.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan keyakinan atau dukungan yang besar dari para karyawan terhadap nilai dan sasaran yang ingin dan akan dicapai oleh suatu organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi akan melibatkan dirinya secara intens di dalam suatu organisasi. Maka dengan adanya komitmen organisasi yang baik akan mencegah penurunan kinerja para karyawan karena karyawan sangat mengetahui keadaan perusahaan dan berkomitmen untuk memajukan perusahaan (Anggraeni & Riharjo, 2020).

Locus of Control (LoC)

LoC merupakan *worldview* yang dimiliki seseorang berguna untuk memberikan keyakinan diri apakah dapat atau tidak mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi pada dirinya. Terdapat dua jenis LoC yaitu LoC internal dan LoC eksternal. Seseorang dengan sifat LoC internal melihat dan menganggap dunia sebagai suatu hal yang *predictable* serta di dalamnya dipengaruhi oleh perilaku individu. Sebaliknya pada individu dengan LoC eksternal melihat dunia sebagai suatu hal yang *unpredictable*, sehingga dalam mencapai tujuan tidak dapat dipengaruhi oleh perilaku individu. Atas dasar tersebut maka kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh LoC (Arifuddin et al., 2019).

HIPOTESIS

Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial

Dengan adanya penganggaran partisipatif, tanggungjawab serta kinerja dari manajer level bawah dan menengah akan meningkat. Hasil riset Kewo & Afiah (2017) menjelaskan bahwa salah satu manfaat penganggaran partisipatif adalah untuk meningkatkan motivasi serta *responsibility* manajer dalam mencapai target yang dianggarkan sehingga penganggaran partisipatif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Pada riset Qotrunnada et al. (2018) serta Yuliana & Riharjo (2020) juga menyatakan hal yang sama. *Goal Setting Theory* mendukung hal ini, bahwa seseorang yang paham akan tujuan, sasaran/*goals*, dan target perusahaan akan membawa perubahan pada pola perilaku kerjanya.

H₁ : Penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Goal setting theory menerangkan tentang korelasi antara tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dengan prestasi kerja (kinerja) para staff. Kejelasan sasaran anggaran menjadi salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja manajerial (Melia & Sari, 2019). Penelitian Kewo & Afiah (2017), Melia & Sari (2019) serta Yuliana & Riharjo (2020) menghasilkan bahwa hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dan kinerja manajerial adalah positif. Ini menunjukkan bahwa semakin jelas isi dari sasaran anggaran maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial dan organisasi.

H₂ : Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasional merupakan salah satu sikap positif yang harus dimiliki oleh manajemen. Yakni berupa keyakinan dan *support* yang kuat terhadap nilai dan *goals* yang akan dicapai pada suatu organisasi. Menurut Locke & Latham (2006) dalam meningkatkan

kinerja individu maka tujuan perusahaan harus ditetapkan juga oleh individu yang melakukan pekerjaan. Hal ini didukung oleh *Goal Setting Theory* di mana individu yang ikut merumuskan tujuan perusahaan berarti ia telah berkomitmen (yang tercermin dalam perumusan tujuan perusahaan) untuk mendukung tujuan perusahaan tersebut. Hasil riset Saebani & Lastiningsih (2015), Yuliana & Riharjo (2016), serta Rahayu (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

H₃ : Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

LoC Memoderasi Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial

Penganggaran partisipatif memiliki efek yang sangat baik dalam pengelolaan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan LoC memiliki peran untuk meyakinkan diri seorang individu tentang dapat atau tidaknya ia mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya. Memiliki internal LoC dapat memperkuat kinerja manajerial. Merujuk pada *goal setting theory* yang secara tidak langsung mendukung proses partisipasi karyawan dalam proses penganggaran. Hal ini karena setiap orang memiliki pemikiran dan ide yang berbeda-beda yang harus dihimpun dalam berstrategi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian Saber & Muhammad (2020) menyatakan bahwa LoC dapat memoderasi pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial.

H₄ : LoC memoderasi pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial.

LoC Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Seorang manajer dan staf dalam menentukan tujuan anggaran dengan jelas dan spesifik akan lebih mudah memahami anggaran, dengan begitu tujuan anggaran akan mudah dicapai. Berdasarkan *goal setting theory*, yang merupakan sebuah teori kognitif, dengan adanya pemikiran bahwasanya setiap orang memiliki keinginan yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan yang diharapkan tercapai. LoC bermakna perilaku seseorang untuk memperkuat dan mengarahkan individu atas apa yang dikerjakannya (Haslindah, 2020). Menurut penelitian Anggraeni & Riharjo (2020) bahwa pada Pemkot Surabaya, kinerja manajerial dipengaruhi secara positif oleh kejelasan sasaran anggaran. Dan hal yang juga dihasilkan oleh penelitian Febriana & Subardjo (2017).

H₅ : LoC memoderasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

LoC Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasional merupakan suatu daya dan upaya seseorang melibatkan diri dan berkomitmen untuk menjadi bagian dan mendukung tujuan suatu organisasi. *Goal setting theory* berfokus pada kepentingan dari sebuah hubungan antara tujuan yang sudah direncanakan dan diatur serta kinerja yang berjalan dengan menghasilkan target perusahaan. Dalam hal ini, faktor LoC memiliki kesesuaian dengan komitmen organisasi karena manajer dengan internal LoC mempunyai percaya diri yang tinggi dalam bertindak maupun mengambil keputusan yang akan sangat berpengaruh kepada perusahaan dan mampu menunjukkan komitmen organisasi mereka untuk bekerja sesuai dengan kepentingan masyarakat bukan berdasarkan kepentingan pribadi maupun kelompok sehingga mempengaruhi kinerja manajerial. LoC dapat memoderasi pengaruh komitmen

organisasi terhadap kinerja manajerial (Arifudin et al., 2019).

H₆ : LoC memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan data primer. Sumber data penelitian adalah manajemen PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir (PT TIKI JNE) yang berlokasi pada wilayah DKI Jakarta (kantor pusat dan cabang). Sampel dihitung menggunakan rumus *Lemeshow* dengan teknik *purposive sampling* di mana didapatkan sebanyak 67 orang sebagai responden yaitu mulai level supervisor, manajer, sampai senior manajer. Proses pengumpulan datanya dengan mengirimkan kuesioner kepada responden melalui media *google form*. Metode analisis data menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan aplikasi *Software SPSS ver.23*.

Satu variabel terikat yaitu kinerja manajerial, tiga variabel bebas yaitu penganggaran partisipatif, kejelasan sasaran anggaran, dan komitmen organisasional, serta satu variabel moderasi yaitu *Locus of Control (LoC)* menjadi variabel-variabel dalam penelitian ini. Skala likert 1-4 (Sangat Tidak Setuju-Sangat Setuju) digunakan dalam pengukuran setiap variabel atas pernyataan kuesioner. Berikut disajikan operasionalisasi variabel penelitian dalam Tabel 1.

Tabel 1

Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item
Variabel Independen				
1	Penganggaran Partisipatif (PP) (Arifuddin., dkk, 2019)	Keterlibatan antara manager dan staff	1. Keterlibatan saat penyusunan anggaran	PP01
			2. Atasan meminta usulan saat penyusunan anggaran	PP02
			3. Penyebab dilakukannya revisi anggaran.	PP03
		Fungsi Keterlibatan	1. Kontribusi dalam anggaran	PP04
			2. Pengaruh dalam anggaran final	PP05
2	Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA) (Melia & Sari, 2019)	Kejelasan sasaran anggaran	1. Sasaran anggaran dirumuskan secara jelas	KSA01
			2. Pemahaman sasaran anggaran	KSA02
			3. Sasaran anggaran sesuai dengan tugas dan fungsi	KSA03
		Tujuan dan manfaat Sasaran anggaran	1. Cara mengkomunikasikan sasaran anggaran	KSA04
			2. Sasaran anggaran bertujuan memotivasi untuk bekerja lebih baik	KSA05
			3. Sasaran anggaran bermanfaat untuk meningkatkan kinerja	KSA06

Lanjutan Tabel 1
Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Dimensi	Indikator	Kode Item	
Variabel Independen					
3	Komitmen Organisasional (KO) (Anggraeni & Riharjo, 2020)	<i>Affective Commitment</i>	1.Keyakinan terhadap visi dan misi perusahaan	KO01	
			2.Kesesuaian terhadap nilai- nilai	KO02	
			3.Kesetiaan pada pekerjaan	KO03	
		<i>Continuance Commitment</i>	1.Penetapan tugas dan fungsi yang sesuai dengan keahlian	KO04	
			2.Pemberian tunjangan yang sepadan	KO05	
			3.Penyediaan fasilitas yang memadai	KO06	
			4.Program kesejahteraan umum	KO07	
			<i>Normative Commitment</i>	1. <i>Moral hazard</i>	KO08
				2. Taat kepada peraturan	KO09
				3. Patuh terhadap <i>leader</i>	KO10
Variabel Dependen					
4	Kinerja Manajerial (KM) (Anggraeni, 2020)	Perencanaan	Rencana program dan kegiatan	KM01	
			Penyelidikan	Realisasi anggaran atas program dan kegiatan	KM02
		Pengkoordinasian	Pembagian tugas/kerja	KM03	
			Penilaian	Penilaian atas pencapaian sasaran anggaran	KM04
		Pengarahan	Koordinasi dengan manajer setingkat	KM05	
		Pengaturan karyawan	Penetapan hubungan kerja	KM06	
		Negosiasi	Pelaksanaan program/kegiatan sesuai tujuan yang disepakati	KM07	
			Perwakilan melalui penggambaran	1.Koordinasi dengan pejabat lain untuk kesuksesan pelaksanaan	KM08
		2.Efektivitas program/kegiatan		KM09	
		3. Pengendalian atas penggunaan sumber daya		KM10	
Variabel Moderasi					
5	<i>Locus Of Control</i> (LOC) (Arifuddin., dkk, 2019)	LoC internal	1. <i>Hard worker</i>	LOC01	
			2.Memiliki tingkat inisiatif tinggi	LOC02	
			3.Selalu berusaha untuk menemukan jalan keluar dari masalah	LOC03	
		LoC eksternal	1. Inisiatif cenderung rendah	LOC04	
			2. Kurang suka berusaha dan bekerja	LOC05	
			3. Kurang mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi	LOC06	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri atas dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dikatakan valid bila r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05). Hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh pernyataan kuesioner bernilai r hitung $> r$ tabel 0,2404. Maka uji validitas untuk seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha*. Nilai *cronbach alpha* ≥ 0.6 maka butir dalam pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menyatakan bahwa diperoleh *cronbach's alpha* > 0.6 artinya seluruh pernyataan dalam kuesioner (data) adalah dapat dipercaya (*reliable*).

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

	Model	B	Standar Error
1	(Constant)	1.610	3.503
	Penganggaran Partisipatif	0.328	0.073
	Kejelasan Sasaran Anggaran	0.164	0.077
	Komitmen Organisasional	0.386	0.080

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan regresi $Y = 1.610 + 0.328PP + 0.164KSA + 0.386KO + \epsilon$

Hasil uji koefisien determinasi dapat disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R		Adjusted R Square
	R	Square	
1	0.662	0.439	0.412

Hasil R^2 (R Square) pada Tabel 3 di atas adalah sebesar 0,439. Artinya bahwa variabel dependen yaitu kinerja manajerial dipengaruhi oleh variabel independen yaitu penganggaran partisipatif, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasional sebesar 43,9%, sementara 56,1% (100%-43,9%), kinerja manajerial dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji t (uji secara parsial) dapat disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4

Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coeficient		Standardized Coeficient	T	Sig.
	B	Standar Error	Beta		
1 (Constant)	1.610	3.503		0.460	0.467
Penganggaran Partisipatif	0.328	0.073	0.432	4.529	0.000
Kejelasan Sasaran Anggaran	0.164	0.077	0.204	2.133	0.037
Komitmen Organisasional	0.386	0.080	0.457	4.829	0.000

Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial

$\beta_1 = 0,328$ menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel X1 (penganggaran partisipatif) memiliki arah regresi positif, di mana kenaikan 1 (satu) *point* pada nilai X1 (penganggaran partisipatif) maka nilai Y (kinerja manajerial) akan meningkatkan sebesar 0,328 *point* dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui bahwa t-hitung $>$ t-tabel ($4,529 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

$\beta_2 = 0,164$ menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel X2 (kejelasan sasaran anggaran) memiliki arah regresi positif, dimana kenaikan 1 (satu) *point* pada nilai X2 (kejelasan sasaran anggaran) maka nilai Y (kinerja manajerial) akan meningkat sebesar 0,164 *point* dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui bahwa t-hitung $>$ t-tabel ($2,133 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial

$\beta_3 = 0,386$ menunjukkan bahwa koefisien regresi pada variabel X3 (komitmen organisasional) memiliki arah regresi positif, di mana kenaikan 1 (satu) *point* pada nilai X2 (komitmen organisasional) maka nilai Y (kinerja manajerial) akan meningkat sebesar 0,386 *point* dan sebaliknya. Hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui bahwa t-hitung $>$ t-tabel ($4,829 > 1,999$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.

Hasil uji *Moderate Regression Analysis* (MRA) I dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji MRA I

	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Standar Error	Beta		
(Constant)	33.761	5.321		6.345	0.000
Penganggaran Partisipatif	0.236	0.104	0.235	2.269	0.027
Locus of Control	-0.619	0.121	-0.528	-5.102	0.000
(Constant)	7.817	13.636		0.573	0.568
Penganggaran Partisipatif	1.073	0.419	1.068	2.559	0.013
Locus of Control	0.358	0.489	0.306	0.732	0.467
X1X4	-0.032	0.016	-0.912	-2.058	0.044

LoC Memoderasi Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial

Pada Tabel 5, nilai sig. variabel LoC model 1 adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada variabel X1X4 sebagai variabel moderasi yang merupakan hasil pengalihan antara X1 dan X4 memiliki nilai koefisien -0.032 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,044 < 0,05$) berarti memoderasi secara negatif signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel LoC

memoderasi negatif signifikan pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial. LoC berjenis quasi moderasi untuk penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial, artinya variabel yang memoderasi secara signifikan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen.

Hasil uji Moderate Regression Analysis (MRA) II dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji MRA II

	Unstandardized Coeficient		Standardized	t	Sig.
	B	Standar Error	Beta		
(Constant)	38.636	3.361		11.650	0.000
Kejelasan Sasaran Anggaran	0.144	0.075	0.179	1.927	0.058
Locus of Control	-0.619	0.095	-0.632	-6.799	0.000
(Constant)	26.98	8.204		3.289	0.002
Kejelasan Sasaran Anggaran	0.610	0.309	0.758	1.971	0.053
Locus of Control	-0.203	0.303	-0.197	0.668	0.506
X2X4	-0.018	0.012	-0.710	-1.550	0.126

LoC Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Pada Tabel 6, nilai sig. variabel LoC model 1 adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada model 2 variabel X2X4 sebagai variabel moderasi yang merupakan hasil pengalihan antara X2 dan X4 memiliki nilai koefisien -0.018 dengan nilai signifikansi sebesar 0,126 atau lebih besar dari $\alpha = 5\%$ ($0,126 > 0,05$) berarti memoderasi secara negatif dan tidak signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel LoC memoderasi negatif dan tidak signifikan pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. LoC berjenis prediktor moderasi untuk kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial artinya variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk.

Hasil uji *Moderate Regression Analysis* (MRA) III dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji MRA III

	Unstandardized Coeficient		Standardized Coeficient	t	Sig.
	B	Standar Error	Beta		
(Constant)	34.530	3.475		9.938	0.000
Komitmen Organisasional	0.252	0.076	0.299	3.301	0.002
Locus of Control	-0.594	0.093	-0.578	-6.388	0.000
(Constant)	11.396	8.477		1.344	0.184
Komitmen Organisasional	1.169	0.318	1.384	3.676	0.000
Locus of Control	0.268	0.304	0.261	0.882	0.381
X3X4	-0.035	0.012	-1.236	-2.960	0.004

LoC Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial

Pada Tabel 7, nilai sig. variabel LoC pada model 1 adalah sebesar 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dikatakan signifikan. Pada model 2 variabel X3X4 sebagai variabel moderasi yang merupakan hasil pengalihan antara X3 dan X4 memiliki nilai koefisien -0.035 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 atau lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,004 < 0,05$) berarti memoderasi secara negatif dan signifikan. Dapat dikatakan bahwa variabel LoC memoderasi secara negatif dan signifikan pengaruh komitmen anggaran terhadap kinerja manajerial. LoC berjenis *quasi moderasi* untuk komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial, artinya variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial

Penganggaran partisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin tinggi penganggaran partisipatif akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial yang dicapai begitupun sebaliknya. Dengan adanya penganggaran partisipatif, akan meningkatkan tanggungjawab serta kinerja dari manajer level bawah dan menengah. Manajer dapat menyampaikan ide-ide kreatif yang dimilikinya kepada manajer atas, yang mana ide tersebut mempunyai maksud untuk mencapai tujuan perusahaan (Arifuddin et al., 2019). Hasil ini mendukung *goal setting theory* bahwa seseorang yang memahami tujuan atau sasaran akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cantika (2021), Mamuaya (2017), dan Qotrunnada et., al., (2018) bahwa secara statistik penganggaran partisipatif berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin jelas sasaran anggaran dalam suatu perusahaan, maka semakin meningkatkan kinerja manajerialnya. Dalam *goal setting theory* dijelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Penelitian ini diperkuat dengan pernyataan menurut Anggraeni & Riharjo (2020) bahwa kejelasan sasaran anggaran perusahaan harus dinyatakan secara jelas, spesifik, dan mudah dipahami oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakannya. Jika memiliki kejelasan sasaran anggaran kinerja suatu unit kerja organisasi dapat dinilai baik secara finansial. Kejelasan sasaran anggaran juga dapat memberikan kemudahan kepada manajer dalam menyusun anggaran. Sehingga target-target anggaran yang disusun dapat sesuai dengan sasaran. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Melia (2019), Candrakusuma (2017), dan Nugroho (2017) bahwa secara statistik kejelasan sasaran anggaran berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini membuktikan semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi, maka kinerja manajerial semakin meningkat. Menurut Locke & Latham (2006) dalam upaya

meningkatkan kinerja individu, tujuan harus ditetapkan oleh individu yang terlibat. Hal ini didukung oleh *goal setting theory* di mana individu yang ikut merumuskan tujuan perusahaan berarti ia telah berkomitmen (yang tercermin dalam perumusan tujuan perusahaan) untuk mendukung tujuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Mamuaya (2017), Candrakusuma (2017), dan Yuliana dan Riharjo (2016) bahwa secara statistik komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai dorongan dari dalam individu untuk bertindak sesuatu agar dapat memberikan kontribusi dalam mencapai kesuksesan organisasi sesuai tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu. Komitmen organisasional juga akan menumbuhkan rasa loyalitas tinggi dalam diri karyawan untuk membela organisasi, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi (Yuliana & Riharjo, 2016).

LoC Memoderasi Pengaruh Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial

LoC secara negatif signifikan memoderasi (memperkuat/memperlemah) pengaruh penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial. Artinya semakin tinggi partisipasi anggaran namun dimoderasi oleh LoC yang kurang baik (eksternal) dapat menurunkan kinerja manajerial. Dan sebaliknya, semakin rendah partisipasi anggaran namun dimoderasi oleh LoC yang baik (internal) maka dapat meningkatkan kinerja manajerial. *Goal setting theory* secara tidak langsung mendukung proses partisipasi karyawan dalam proses penganggaran. Namun LoC merupakan hal yang sangat berpengaruh untuk memperkuat/memperlemah hubungan keduanya. Alih-alih meningkatkan kinerja manajerial, karyawan dengan LoC eksternal justru akan menurunkan kinerja manajerial tersebut. Sejalan dengan penelitian Seber & Muhammad (2020) yang membuktikan bahwa LoC menjadi variabel moderasi yang memperkuat hubungan penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial.

LoC Memoderasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Locus of control secara negatif tidak signifikan memoderasi hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja manajerial. Artinya semakin tinggi kejelasan sasaran anggaran namun dimoderasi oleh LoC yang kurang baik (eksternal) dapat menurunkan kinerja manajerial. Dan sebaliknya, semakin rendah kejelasan sasaran anggaran namun dimoderasi oleh LoC yang baik (internal) maka dapat meningkatkan kinerja manajerial. Dalam *goal setting theory*, kejelasan sasaran anggaran akan mempengaruhi kinerja seseorang apalagi orang yang memiliki LoC internal. Ia akan lebih mengetahui ke arah mana ia harus melangkah untuk kemajuan pekerjaannya (Haslindah, 2020). Namun berbeda halnya dengan individu yang memiliki LoC eksternal yang menganggap perilaku individu tidak akan mempunyai peran dalam mencapai tujuan karena memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan (Arifuddin et al., 2019). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugroho (2017), yang menunjukkan variabel LoC memoderasi tidak signifikan hubungan kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja manajerial.

LoC Memoderasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial

LoC berpengaruh negatif signifikan dalam memoderasi hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja manajerial. Artinya semakin tinggi komitmen organisasional namun dimoderasi oleh LoC yang kurang baik (eksternal) dapat menurunkan kinerja manajerial. Dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasional namun dimoderasi oleh LoC yang baik (internal) maka dapat meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini sejalan dalam penelitian Arifuddin et al. (2019) yang membuktikan bahwa terdapat kesesuaian antara LoC dengan komitmen organisasi dalam menilai kinerja perusahaan. Hal ini dikarenakan faktor LoC internal yang dimiliki manajer membuat mereka memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengambil tindakan maupun keputusan. Hal tersebut sangat berpengaruh pada komitmen organisasi mereka untuk bekerja sesuai dengan kepentingan organisasi bukan berdasarkan kepentingan pribadi ataupun kelompoknya sehingga mempengaruhi kinerja manajerial. Merujuk pada *goal setting theory*, yang memfokuskan pada kepentingan dari sebuah hubungan antara tujuan yang sudah direncanakan dan diatur serta kinerja yang berjalan dengan menghasilkan target perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa penganggaran partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Manajer bawah dan staf dapat menyampaikan ide-ide kreatif yang dimilikinya kepada manajer atas, di mana ide tersebut digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kejelasan sasaran anggaran juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Bahwa dengan sasaran anggaran perusahaan yang dinyatakan secara jelas dan spesifik maka sasaran anggaran tersebut akan mudah dipahami oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam menyusun dan melaksanakannya. Komitmen organisasional juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan tumbuh loyalitas tinggi dalam dirinya untuk membela organisasi, berusaha meningkatkan prestasi sehingga membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Dalam hal moderasi, *LoC* mampu memoderasi secara negatif signifikan pengaruh penganggaran partisipatif dan komitmen organisasional terhadap kinerja manajerial. Artinya tinggi rendahnya kinerja manajerial dipengaruhi secara signifikan oleh moderasi *LoC* terhadap partisipasi anggaran maupun komitmen organisasional. Sedangkan *LoC* memoderasi secara negatif tidak signifikan pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Artinya tinggi rendahnya kinerja manajerial dipengaruhi secara negatif tidak signifikan oleh moderasi *LoC* terhadap kejelasan sasaran anggaran. Individu dengan *LoC* internal akan lebih mengetahui ke arah mana ia harus melangkah untuk kemajuan pekerjaannya. Namun berbeda halnya dengan individu yang memiliki *LoC* eksternal yang menganggap perilakunya tidak akan mempunyai peran dalam mencapai tujuan karena memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan.

Implikasi teoritis penelitian ini berasal dari penerapan *goal setting theory* untuk menciptakan kinerja manajerial yang optimal perlu disertai kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Individu yang memahami tujuan anggaran, berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, dan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan

memiliki kinerja lebih baik. Implikasi praktis bagi para manajer dalam situasi bisnis yang tidak menentu dibutuhkan kapabilitas manajerial yang baik dalam meningkatkan kinerja. Kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan hasil penjualan namun dapat juga melalui upaya perbaikan sistem anggaran dan peningkatan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat beberapa kekurangan dalam penelitian ini yaitu populasi dan sampel hanya pada satu perusahaan saja yaitu PT TIKI JNE di DKI Jakarta dan juga data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan sampel penelitian berupa perusahaan ekspedisi lain yang ada di Indonesia didukung dengan teknik pengumpulan data melalui bertemu dengan responden secara langsung untuk memberikan kuesioner dan/ wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, N., & Riharjo, I. B. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran, Akuntabilitas, Penganggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 9(1).
- Arifuddin, R. A., Mursalim., & M. Su'un. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial yang Dimoderasi oleh Locus of Control pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4).
- Candrakusuma, D.A., & Jatmiko, B. (2017). Dampak Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 24(1), 87 – 93.
- Cantika, S., Mukhzarudfa, M., & Zulma, G. W. M. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 628-635.
- Febriana, R., & Subardjo, A. (2017). Pengaruh Penganggaran Parisipatif, Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(8).
- Fitri, A. N. (2020). Survei: Di masa pandemi, 85,2% masyarakat gunakan jasa kurir untuk pengiriman barang. Diakses melalui <https://industri.kontan.co.id/>.
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *e- Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 121-128.
- Haslindah., Kamase, J., & Hajering, H. (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2(2), 92-123.
- Kewo, C.L., & Afiah, N. N. (2017). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Implementasi Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah Daerah serta Implikasinya pada Akuntabilitas Keuangan. *Proceeding Seminar Nasional Akuntansi dan Bisnis (SNAB) Universitas Widyatama Bandung*.
- Locke, E. A., & Latham, GP. (2006). New Direction in Goal-Setting Theory. *Journal Association for Psychological Science*, 15(5).
- Mamuaya, N. C. H., & Kewo, C. L. (2017). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Kabupaten Minahasa. *Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan*, 7(1), 29-42.

- Melia, P., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1068-1079.
- Nugroho, P. S., & Sumiyanti, T. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 8(2).
- Paryati, R., Gitta, P., & Veronica, C. M. P. P. (2021). Pengaruh Penekanan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi di Universitas Widyatama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1).
- Qotrunnada, S. S., Wiratno, A., & Supeno, S. (2018). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PD BPR BKK Purwokerto). *Soedirman Accounting Review*, 3(1).
- Rahayu, P. F. 2019. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Manajerial Bank Bumn Kota Palembang. *Journal of Business Administration*, 3(1), 14-21.
- Saebani, A., & Lastiningsih, N. (2015). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 29-46.
- Sari, V. P. M., Widarno, B., & Sunarko, M. R. (2017). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Terhadap Kinerja Manajerial dengan Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Moderasi (Survei pada Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen). *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, 13(2), 276 – 287.
- Sasongko, C., & Rumondang, S. (2010). Anggaran. Jakarta: Salemba Empat
- Seber, I. W., & Muhammad, I. (2020). Locus of Control Memoderasi Penganggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial: Studi Pada Pemerintah Daerah Kota Ternate. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 91 – 198.
- Yuliana, R., & Riharjo, I. B. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Locus of Control, dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 5(10).