

**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA PT. FAST FOOD INDONESIA TBK.
CABANG DKI JAKARTA**

KARTIKA SABARINI

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of budgetary participation and organizational culture on managerial performance at PT. Fast Food Indonesia Tbk. Jakarta branch. In this study the authors use three variables, namely the Budgetary Participation and Cultural Organization as the independent variable and Managerial Performance as the dependent variable. In this study, the method used is Causal-Comparative Research with the respondents amounted to 67 employees. Data from respondents were collected and processed using the Data Quality Test, Test Descriptive Statistics, Normality Test Data, Test Classical Assumption, and Hypothesis Tests (Multiple Correlation Coefficient Test, Multiple Linear Regression Testing, Testing Multiple Coefficient of Determination). Test data of budgetary participation, organizational culture, and managerial performance is valid and reliable, normally distributed and free from classical assumptions. Based on the testing of multiple correlation, each independent variables have a positive relationship with the dependent variable . Based on testing of the partial regression coefficients indicate that budgetary participation has a positive effect on managerial performance so the H1 is accepted, the organizational culture has a positive effect on managerial performance so the H2 is accepted. Based on the F test showed that participatory budgeting and organizational culture have an influence on managerial performance simultaneously so the H3 is accepted and the regression model can be used. The results of the test the coefficient of multiple determination indicates that participation in budget preparation and culture of the organization affects 64.5% of managerial performance. While the rest of 45.5% influenced by other factors.

Keywords : Budgetary Participation, Managerial Performance, Organizational Culture

Pendahuluan

Proses penyusunan anggaran diyakini oleh anggaran untuk menerjemahkan keseluruhan banyak perusahaan dapat meningkatkan kinerja strategi ke dalam rencana, tujuan jangka pendek perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan dan jangka panjang. Anggaran diperlukan

sebagai salah satu komponen penting agar tetap bertahan dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah seperti sekarang ini. Anggaran mendorong karyawan untuk mengembangkan arah umum bagi perusahaan, mengantisipasi masalah, dan mengembangkan kebijakan untuk kemajuan perusahaan. Karena pentingnya anggaran dalam suatu perusahaan, dibutuhkan penyusunan anggaran yang baik. Anggaran yang disusun hendaknya dapat mengakomodir kepentingan setiap departemen yang terkait dalam pelaksanaannya. Untuk itu diperlukan partisipasi dalam proses penyusunan anggaran oleh berbagai pihak dalam perusahaan baik manajer tingkat atas maupun manajer tingkat bawah yang memainkan peran dalam mempersiapkan dan mengevaluasi berbagai alternatif dari tujuan anggaran. Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja manajerial, dimana ketika anggaran dibuat untuk mencapai suatu tujuan dan secara partisipasi disetujui, maka para karyawan memiliki tanggung jawab untuk bersama-sama mewujudkannya. Dan konsekuensi moral untuk meningkatkan kinerja sesuai yang ditargetkan dalam anggaran. Disini kinerja manajerial dapat dinilai.

Kesuksesan perusahaan juga erat kaitannya dengan budaya organisasi perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan dari sisi internal. Budaya organisasi dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para anggotanya karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi,

maka individu-individu yang ada di dalam organisasi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan membantu dalam menghasilkan individu-individu yang cakap dan mempunyai integritas tinggi. Perilaku para pelaku manajerial dalam menjalankan tugasnya sebagian besar dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang strategis terhadap kesuksesan organisasi untuk membangun kinerja manajerial dan dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang. Peran budaya organisasi itu sendiri adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengatakan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengolah dan mengalokasikan sumber daya organisasi untuk menghadapi masalah internal dan eksternal. Banyak penelitian meneliti kinerja organisasi/perusahaan secara menyeluruh tetapi masih sedikit penelitian secara khusus meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap orang yang berperan dalam suatu organisasi (seperti manajer).

Berdasarkan penelitian terdahulu, budaya organisasi bersama-sama dengan penyusunan anggaran mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja manajerial. Kinerja manajerial dikatakan berhasil ketika para individu dalam suatu organisasi bekerja sesuai dengan budaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, karena budaya organisasi merupakan alat untuk menentukan arah organisasi sama seperti partisipasi penyusunan anggaran. Mengingat

pentingnya kinerja manajerial dalam mencapai tujuan organisasi dan terbatasnya penelitian mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja manajerial maka dirasa perlu menganalisis penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, di samping untuk menguji kembali pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial juga menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. Masalah yang diteliti, selanjutnya dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : (1) apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial, (2) apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial, dan (3) apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial.

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial di PT. Fast Food Indonesia Tbk. Cabang DKI Jakarta.

Metodologi

Brownell dalam Nanda Hapsari (2009) mengatakan bahwa “Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan tingkat seberapa besar keterlibatan dan pengaruh manajer dalam proses penyusunan anggaran suatu departemen atau bagiannya baik secara periodik maupun tahunan”. Perusahaan sering mengikutsertakan manajer tingkat menengah dan bawah dalam proses penyusunan anggaran. Keikutsertaan para manajer level menengah dan

bawah ini sangat penting dalam upaya memotivasi karyawan untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja para manajer dalam pengambilan keputusan yang mengarah pada penentuan tujuan operasional dan penetapan sasaran kinerja.

Hofstede dalam Rani Mariam (2009) mengatakan bahwa “Budaya adalah asumsi yang terletak di belakang nilai dan menentukan pola perilaku individu terhadap nilai-nilai organisasi, suasana organisasi, dan kepemimpinan”. Budaya organisasi dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma perilaku (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai, sedangkan sebagai norma perilaku budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan. Lubis (2005 : 22) mengatakan bahwa “Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi”. Kunci dari kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari anggaran tercapai dan partisipasi dari bawahan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti, penelitian ini termasuk ke dalam klasifikasi Penelitian Kausal Komparatif (*Causal – Comparative Research*). Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat dua variabel atau lebih. Peneliti melakukan pengamatan terhadap konsekuensi-konsekuensi yang timbul dan menelusuri kembali fakta yang secara masuk akal sebagai faktor-faktor penyebabnya. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto* yaitu tipe penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa. Peneliti dapat mengidentifikasi fakta dan peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen).

Responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah para karyawan manajerial yang menduduki jabatan sebagai pimpinan cabang, wakil pimpinan cabang, serta kepala bagian di masing-masing cabang PT. Fast Food Indonesia Tbk. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada 10 cabang di DKI Jakarta. Dari 75 kuesioner yang disebar hanya 71 yang kembali, namun ada 67 kuesioner yang layak untuk diolah.

Sedangkan untuk pengukuran variabel yang diukur ada 3 variabel yang pertama, partisipasi penyusunan anggaran yang terdiri atas 6 butir pertanyaan yang diadopsi dari Milani (1975). Variabel yang kedua adalah budaya organisasi yang terdiri atas 6 butir pertanyaan yang diadopsi dari Hofstede (1998). Dan variabel yang terakhir

adalah kinerja manajerial yang terdiri atas 9 butir pertanyaan yang diadopsi dari Mahoney *et al.* (1963,1965). Ketiga variabel tersebut menggunakan skala likert 7 poin.

Teknik analisa data menggunakan uji kualitas data, uji normalitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis (analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F) pada program SPSS 17.0 for windows.

Pembahasan

Hasil pengumpulan dan pengolahan data dari variabel bebas dan variabel terikat setelah dilakukan perhitungan statistik dengan program SPSS 17.0, hasilnya seperti tersebut pada tabel-tabel di bawah ini.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Imam Ghazali mengatakan bahwa : “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya butir-butir pertanyaan di dalam suatu kuesioner”. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0.05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Tabel 1
Uji Validitas X_1

Item Pertanyaan	<i>Corrected item-Total Correlation r hitung</i>	r tabel	Kesimpulan
Item 1	0.803	0.240	Valid
Item 2	0.712	0.240	Valid
Item 3	0.786	0.240	Valid

Item 4	0.778	0.240	Valid
Item 5	0.776	0.240	Valid
Item 6	0.727	0.240	Valid

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas, r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan partisipasi penyusunan anggaran tersebut valid.

Tabel 2

Uji Validitas X_2

Item Pertanyaan	<i>Corrected item-Total Correlation r hitung</i>	r tabel	Kesimpulan
Item 1	0.712	0.240	Valid
Item 2	0.764	0.240	Valid
Item 3	0.826	0.240	Valid
Item 4	0.750	0.240	Valid
Item 5	0.808	0.240	Valid
Item 6	0.824	0.240	Valid

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas, r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada pertanyaan budaya organisasi tersebut valid.

Tabel 3

Uji Validitas Y

Item Pertanyaan	<i>Corrected item-Total Correlation r hitung</i>	r table	Kesimpulan
Item 1	0.762	0.240	Valid
Item 2	0.697	0.240	Valid
Item 3	0.599	0.240	Valid
item 4	0.709	0.240	Valid
Item 5	0.515	0.240	Valid
Item 6	0.656	0.240	Valid
Item 7	0.629	0.240	Valid
Item 8	0.659	0.240	Valid
Item 9	0.643	0.240	Valid

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas, r hitung memiliki nilai lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua

item pada pertanyaan kinerja manajerial tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Imam Ghozali mengatakan bahwa : “Reliabilitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dua variabel atau konstruk”. Suatu pengukur dapat dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Agar dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten. Untuk menguji reliabilitas setiap item dapat menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* dengan sistem komputerisasi melalui program *SPSS Statistics 17.00 for windows*. Jika $\alpha > 0.6$ maka data dapat diandalkan (*reliable*).

Tabel 4

Uji Reliabilitas X_1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	6

Sumber : data diolah penulis

Reliabilitas untuk partisipasi penyusunan anggaran mempunyai nilai *croanbach alpha* 0.854, karena $0.854 > 0.6$ maka alat ukur pada variabel partisipasi penyusunan anggaran adalah reliabel.

Tabel 5

Uji Reliabilitas X_2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6

Sumber : data diolah penulis

Reliabilitas untuk budaya organisasi mempunyai nilai *croanbach alpha* 0.869,

karena $0.869 > 0.6$ maka alat ukur pada variabel budaya organisasi adalah reliabel.

Tabel 6

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	9

Sumber : data diolah penulis

Reliabilitas untuk kinerja manajerial mempunyai nilai *croanbach alpha* 0.827, karena $0.827 > 0.6$ maka alat ukur pada variabel kinerja manajerial adalah reliabel.

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji nomalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0.05 .

Tabel 7

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja manajerial	partisipasi penyusunan anggaran	budaya organisasi
N		67	67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	49.40	31.58	33.70
	Std. Deviation	4.214	3.547	3.685
	Absolute Differences			
Most Extreme Differences	Positive	.089	.088	.100
	Negative	-.072	-.084	-.100
	Kolmogorov-Smirnov	.727	.717	.822
Asymp. Sig. (2-tailed)		.666	.683	.509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* di atas, menunjukkan bahwa ketiga variabel terdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* bahwa

probabilitas signifikansinya sebesar 0.683 untuk partipasi penyusunan anggaran, sebesar 0.509 untuk budaya organisasi, dan untuk 0.666 kinerja manajerial. Karena signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada partipasi penyusunan anggaran (X_1), budaya organisasi (X_2), dan kinerja manajerial (Y) berdistribusi normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 8

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.584	3.533		2.996	.004		
partisipasi penyusunan anggaran	.609	.090	.513	6.752	.000	.933	1.071
budaya organisasi	.581	.087	.508	6.685	.000	.933	1.071

Sumber : Data diolah oleh penulis

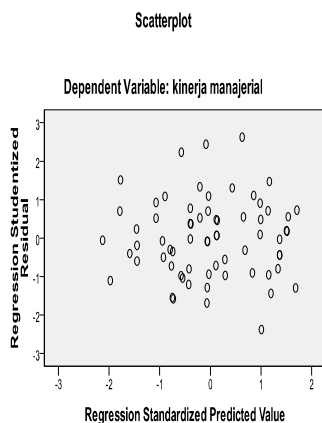
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa partipasi penyusunan anggaran (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai nilai VIF 10, yaitu sebesar 1.071. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda yang digunakan terhindar dari masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *Scatterplots*.

Gambar 1



c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi.

Tabel 9

Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.304

Sumber : data diolah penulis

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 2.304. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0.05

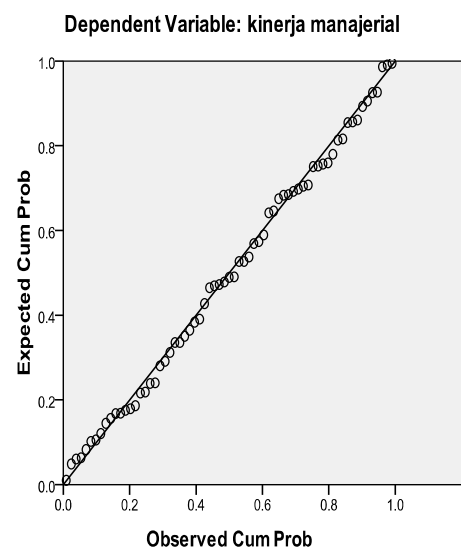
dan jumlah data (n) = 67, serta k = 2 diperoleh nilai dL (batas bawah) sebesar 1.5433 dan dU (batas atas) sebesar 1.6660. Karena nilai DW (2.304) berada di antara dU (1.6660) dan 4-dU (2.334), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah menggunakan grafik *probability plot*. Dalam grafik *probability plot*, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik P-Plot

Sumber : data diolah penulis

Dari grafik P-Plot di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian model regresi dapat dikatakan layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi secara serentak terhadap kinerja manajerial. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Variabel independen mempunyai hubungan dengan variabel dependen secara serentak jika tingkat signifikan < 0.05 .

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, nilai semakin mendekati 0 berarti hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 10
Analisis Koefisien Korelasi Berganda

		Correlations		
		kinerja manajerial	partisipasi penyusunan anggaran	budaya organisasi
kinerja manajerial	Pearson Correlation	1	.644**	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
partisipasi penyusunan anggaran	Pearson Correlation	.644**	1	.258*
	Sig. (2-tailed)	.000		.035
	N	67	67	67
budaya organisasi	Pearson Correlation	.640**	.258*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.035	
	N	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : data diolah penulis

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa korelasi antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial adalah positif kuat dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0.644 dengan signifikan $0.000 < 0.05$. Dan untuk korelasi antara budaya

organisasi dan kinerja manajerial adalah positif kuat dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0.640 dengan signifikan $0.000 < 0.05$.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	10.584	3.533		
partisipasi penyusunan anggaran	.609	.090	.513	6.752	.000
budaya organisasi	.581	.087	.508	6.685	.000

Sumber : data diolah penulis

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan persamaan linear berganda :

$$Y = 10,584 + 0,609 X_1 + 0,581 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas didapatkan nilai konstanta sebesar 10.584, artinya jika partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi nol (tidak ada), maka kinerja manajerial nilainya sebesar 10.584.

Sedangkan nilai koefisien regresi linear berganda untuk partisipasi penyusunan anggaran (X_1) sebesar 0.609 (b_1), artinya jika setiap ada perubahan 1 nilai partisipasi penyusunan anggaran maka akan mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 0.609. Nilai koefisien regresi linear berganda untuk budaya organisasi (X_2) sebesar 0.581 (b_2), artinya

jika setiap ada perubahan 1 nilai budaya organisasi maka akan mempengaruhi kinerja manajerial sebesar 0.581.

1) Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen partisipasi penyusunan anggaran (X_1), budaya organisasi (X_2) masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja manajerial (Y).

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran (X_1) memiliki nilai t sebesar 6.752 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Untuk variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai t sebesar 6.685 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada PT. Fast Food Indonesia Tbk Cabang DKI Jakarta.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.645	2.512

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, partisipasi penyusunan anggaran

bel 12

Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	768.156	2	384.078	60.850	.000 ^a
Residual	403.963	64	6.312		
Total	1172.119	66			

Sumber : data diolah penulis

Dari tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa Uji Anova menghasilkan nilai F sebesar 60.850 dengan tingkat signifikan 0.000 atau probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa H3 diterima, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja manajerial atau dapat dikatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

3) Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase

sumbangan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial.

Tabel 13

Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) untuk melihat sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Output SPSS ini memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.645 atau 64,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi) mampu menjelaskan sebesar 64,5 % variabel dependen (kinerja manajerial). Sedangkan sisanya sebesar 35,5 % dipengaruhi oleh variabel ini yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil pengujian koefisien korelasi berganda menunjukkan partisipasi penyusunan anggaran

dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja manajerial.

Hasil pengujian Hipotesis 1 menunjukkan partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan ini mendukung penelitian Deasy Rinarti dan Muindro Renyowijoyo (2007).

Hasil pengujian Hipotesis 2 menunjukkan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil pengujian Hipotesis 3 menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Saran

Bagi perusahaan :

Agar ditingkatkan penerapan budaya organisasi yang ada pada PT. Fast Food Indonesia Tbk untuk meningkatkan kinerja manajerial yang akan berdampak pada kepuasan dan kenyamanan pelanggan dengan pelayanan di PT. Fast Food Indonesia Tbk.

Bagi peneliti selanjutnya :

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel yang digunakan dalam mengukur pengaruhnya terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial yang lebih sempurna dan komprehensif.

Daftar Pustaka

- Ghozali, I. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, N. (2009). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. Semarang.
- Lubis, H. Z. (2005). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengukuran Kinerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Medan). Tesis Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Masrukhin & Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi & Bisnis Vol. 7, No. 2
- Poerwati, T. (2002). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial : Budaya Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Moderating. Semarang. Simposium Nasional Akuntansi 5.
- Priyatno, D. (2010). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta. Mediakom.