

ANALISA PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAGER PT.WOM FINANCE, TBK DI WILAYAH TANGERANG

Oleh : N. Rusnaeni

ABSTRAK

Penelitian ini digolongkan dalam penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas, yaitu partisipasi penyusunan anggaran (X1), motivasi kerja (X2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja manager (Y), yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel tersebut baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama.

Hipotesis yang diuji adalah: (1) terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager, (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja manager, dan (4) terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja manager.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja PT. WOM Finance, Tbk berjumlah 150 manager dan sampel diambil dengan menggunakan rumus slovin sebesar 80 manager. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala rating untuk semua variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager persamaan regresi sederhana: $Y = -0,014 + 0,471 X1$. dan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,806$ dan determinasinya sebesar 64,8%. Kedua, terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja manager dengan persamaan regresi sederhana: $Y = -3,914 + 0,924 X2$ dan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,842$ dan determinasinya sebesar 84,2%. Ketiga terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja manager dengan persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 6,944 + 0,083X1 + 0,870X2$, dan determinasinya sebesar 84,3%. Semua pengujian dilakukan pada taraf signifikansi = 0,05.

Berdasarkan penelitian disimpulkan, bahwa kinerja manager dapat ditingkatkan melalui partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja, dan kinerja manager, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja manager secara optimal sesuai yang diharapkan.

Kata Kunci: Partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja, dan kinerja manager

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kondisi yang tidak menentu, kejadian di masa mendatang sulit untuk diprediksikan sehingga proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi masalah. Para manajer membutuhkan alat untuk mengkoordinasikan, merencanakan sumber daya terbatas agar mampu bersaing dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah. Menurut Chencall dan Morris (1986:93) bahwa salah satu alat yang dapat membantu perencanaan, koordinasi dan komunikasi antara atasan dengan bawahan adalah anggaran

Dalam situasi global, perusahaan yang ingin bertahan hidup dan berkembang dalam menghadapi pesaing-pesaing harus dikelola dengan cermat dan strategi serta kebijakan yang diambil harus tepat. Keberhasilan program anggaran ditentukan dari cara pembuatan anggaran mencerminkan harapan manajemen, maka program anggaran yang paling berhasil harus melibatkan seluruh tingkatan manajer dalam tanggung jawab pengendalian biaya untuk membuat estimasi anggaran mereka sendiri. Salah satu alat untuk mengukur kinerja manajerial adalah anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi.

Tingginya komitmen terhadap tujuan anggaran akan mempermudah penerimaan anggaran tersebut meskipun sulit untuk dicapai. Sedangkan penetapan tujuan secara spesifik dan sulit, tetapi memungkinkan untuk dicapai, akan mempertinggi tingkat kinerja. Diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Menurut (Locke, 1968: Locke dkk 1981: Locke dan Latham, 1990: Wofford dkk, 1992) bahwa kinerja adalah fungsi utama dari pencapaian tujuan, dan komitmen partisipasi penyusunan anggaran merupakan alat untuk memprediksinya. Pengertian penganggaran partisipasi adalah proses untuk membuat keputusan pertama oleh dua bagian atau lebih dan keputusan tersebut memiliki pengaruh terhadap yang membuatnya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan aktivitas menyusun anggaran yang melibatkan setiap tingkat manajer, untuk membuat target bagi lingkup kerjanya.

Menurut Early dan Kanferet et al. 1985 partisipasi anggaran juga menyajikan suatu fungsi informasi dimana manajemen tingkat bawah dapat mengumpulkan, menukar, dan menyebarkan informasi yang relevan dengan tugas (job relevant information) yang bertujuan untuk memfasilitasi proses pembuatan keputusan

manajerial serta mengkomunikasikan informasi yang dimiliki kepada para pembuat keputusan organisasi. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajer. Early menyimpulkan bahwa informasi yang relevan dengan tugas akan mendorong aktivitas perencanaan dan cara pendekatan yang digunakan terhadap tugas, serta membuat individu akan lebih keras berusaha dan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dibandingkan individu yang tidak memiliki informasi job relevant.

Beberapa penelitian untuk menguji hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial dilakukan dengan menggunakan variabel intervening. Brownell dan Mc Innes (1989 SNA 5 2002:687) menggunakan variabel intervening motivasi untuk menguji antara partisipasi dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan partisipasi memiliki hubungan dengan kinerja secara langsung.

Namun demikian, perlu diingat bahwa kesuksesan manajemen yang partisipatif tergantung pada situasi perusahaan. Pada situasi tertentu mungkin teknik partisipatif ini efektif, akan tetapi pada situasi lain mungkin teknik ini

kurang atau tidak efektif (Hersey, 1983:119). Seperti yang dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh French, israil dan As (1960), bahwa antara kelompok yang berpartisipasi dan kelompok yang tidak berpartisipasi, tidak ada perbedaan pengaruhnya terhadap produktifitas. Sedangkan menurut Carroll dan Tosi (1970, SNA 5 2002: 686), Latham dan Yuki (1976 SNA 5 2002;686) dan Ivancevich (1976 SNA 5 2002: 686), membuktikan partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran hanya mempunyai pengaruh yang sedikit terhadap prestasi bawahan tersebut.

Kesulitan yang sering dihadapi dalam menerapkan aspek partisipasi adalah beberapa faktor tertentu yang membatasi penerapan aspek ini antara lain : (1) perbedaan kepribadian manager yang wujud dalam gaya kepemimpinannya, (2) kepemimpinan yang otokratis dalam sistem sentralisasi kurang memberi kesempatan partisipasi, sementara kepemimpinan yang demokratis dalam sistem desentralisasi lebih menghendaki adanya partisipasi, (3) partisipasi ini secara positif harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan, dan (4) kultur organisasi.

Partisipasi anggaran yang dilakukan oleh manager seharusnya dalam realisasi anggarannya didampingi untuk memotivasi kerja yang baik yang

dilakukan oleh manager itu sendiri . Saat ini penelitian-penelitian akuntansi dan manajemen keuangan banyak memfokuskan pada sifat dan disain sistem pengendalian manajemen pada organisasi produksi manufaktur, yang mempertimbangkan bentuk pengendalian yang berdasarkan akuntansi.

Penelitian ini merupakan penelitian ulang yang dilakukan oleh Abementy dan Brownell (1997 SNA IV:581) tentang perananan pengendalian akuntansi dan manajemen keuangan dalam organisasi research and development. Dipilihnya organisasi research and development karena karakteristik tugas yang dipertimbangkan masih menimbulkan pertanyaan tentang kecocokan bentuk pengendalian akuntansi dan manajemen keuangan dalam organisasi.

Sifat-sifat perbedaan tugas dalam research and development secara potensial dapat mempengaruhi keefektipan bentuk pengendalian manajemen keuangan karena sifatnya yang tidak rutin (Abmenthy dan Brownell, 1997 SNA IV:581). Penelitian karakteristik kerja mempengaruhi pengendalian manajemen keuangan (Faisal, 2001 SNA IV: 579) mendapatkan hasil bahwa Pengendalian manajemen keuangan berhubungan positif dengan kinerja ketika karakteristik tugas high analyzability dan low number of exceptions.

Penelitian mengenai partisipasi penyusunan anggaran dan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial merupakan salah satu bidang penelitian yang banyak mengalami perdebatan selama empat dasawarsa terakhir (Selamet Riyadi 1998 SNA 5;737), sehingga banyak menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap hubungan tersebut (Nur Indriantoro 1993 SNA 5;737, Bambang Supomo 1998 SNA 5;737). Hasil penelitian-penelitian terdahulu memberikan hasil yang tidak konsisten, sebagian penelitian menemukan pengaruh positif signifikan, bahkan negative, sedangkan penelitian Bambang Riyanto (1997 SNA 5:737) dan Bambang Supomo (1998 SNA 5:737) menemukan partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial .

Kinerja manager dapat dikaitkan dengan pembagian tugas pekerjaan kepada manager atas petunjuk, pengarahan dan mengontrol dari pimpinan yang bertanggungjawab pada kemajuan perusahaan yang dipimpinnya. Kinerja manager masih belum optimal khususnya manager pada PT. WOM finance yang bertugas di Wilayah Tangerang tersebut terlihat dari kualitas dan aktivitasnya terutama dalam penyusunan anggaran. Berbagai kegiatan pertemuan para pimpinan dan supervisor yang telah

menyoroti temuan-temuan di lapangan yang mengarah pada kinerja manager yang kurang optimal.

Kinerja manager dalam kegiatannya terlihat dari rasa tanggungjawabnya menjalankan amanah sebagai profesi yang diembannya. Kinerja manager yang memenuhi kriteria secara sederhana dapat ditunjukkan dengan adanya rasa tanggungjawab dalam mempersiapkan segala perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi terhadap anggaran yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan evaluasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerjanya dan di masa mendatang semakin dapat meningkatkan kinerja para manager di wilayah setempat.

Kinerja manager perlu dikembangkan secara berkelanjutan ke arah ukuran kinerja menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian kinerja manager yang semakin meningkat secara optimal, maka dapat meningkatkan motivasi menjadi lebih baik, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam tentang kinerja manager khususnya pada PT. WOM finance yang bertugas di Wilayah Tangerang.

Kinerja manager akan bermakna, bila dibarengi oleh niat yang tulus, bersih, dan ikhlas, dengan selalu menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya dan berupaya untuk meningkatkan ke arah yang lebih baik. Kinerja manager

dipandang sangat penting, karena kemampuan, serta energi positif dimilikinya demi mencapai kinerja yang optimal. Pada akhirnya manager yang bekerja secara optimal dapat menunjang peningkatan mutu kinerjanya.

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas untuk menyatakan kemampuan seorang manager dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Melihat berbagai fenomena yang ada, maka dapat diungkapkan bahwa rendahnya kinerja manager banyak dipicu oleh rendahnya partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja manager, maka faktor partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja harus ditingkatkan pula. Asumsinya bila partisipasi penyusunan anggaran tinggi maka kemungkinan akan dapat meningkatkan kinerja para managernya. Begitu pula motivasi kerja tinggi maka kemungkinan akan dapat meningkatkan kinerja para managernya untuk bekerja lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul: "Analisa Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manager PT.WOM Finance, Tbk di Wilayah Tangerang"

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Belum optimalnya partisipasi penyusunan anggaran guna meningkatkan kinerja manager PT. WOM Finance, Tbk.
2. Tidak dilibatkanya manager dalam penyusunan anggaran menyebabkan menurunnya motivasi kerja manajer PT. WOM Finance, Tbk
3. Masih rendahnya moivasi kerja menyebabkan rendahnya kinerja manager PT. WOM Finance, Tbk.
4. Kurangnya partisipasi penyusunan anggaran manager sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja manajer PT. WOM Finance, Tbk.
5. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan dalam proses penyusunan anggaran para manager.
6. Kurangnya pelatihan para manager pada PT. WOM finance yang bertugas di Wilayah Tangerang.
7. Manager hanya memiliki kewewenang dalam partisipasi penyusunan anggaran dari atasan ke bawahannya saja..
8. Kurang adanya evaluasi yang konverhensip terhadap pelaksanaan penyusunan anggaran pada PT. WOM finance, Tbk.

C. PEMBATASAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan tersebut di atas maka penulis perlu membatasi permasalahan dalam penelitiannya ini pada PT. WOM Finance, Tbk Wilayah Tangerang. Hal ini disebabkan karena keterbatasan penulis dalam hal ruang dan waktu. Adapun batasan dari masalah dalam objek penelitian ini adalah pada variabel dependen kinerja manager PT. WOM Finance, Tbk dan variabel independent partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja manajer, atau dengan kata lain permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada seputar judul penelitian, yaitu analisa pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja terhadap kinerja manager PT.WOM finance, Tbk di Wilayah Tangerang.

D. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul dari penelitian ini, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager pada PT. WOM Finance, Tbk di Wilayah Tangerang.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manager pada PT. WOM Finance, Tbk di Wilayah Tangerang.

3. Apakah terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja manajer pada PT. WOM Finance, Tbk di Wilayah Tangerang.

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan sebagaimana diuraikan di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dan kejelasan tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja terhadap kinerja manajer di PT. WOM Finance, Tbk Wilayah Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajer pada PT.WOM Finance, Tbk wilayah Tangerang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajer pada PT.WOM Finance, Tbk Wilayah Tangerang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja manajer pada PT.WOM Finance Tbk Wilayah Tangerang.

F. MANFAAT PENELITIAN

Kegunaan penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada peneliti dalam mengklasifikasikan ke dalam kegunaan penelitian secara operasional dan kegunaan penelitian untuk pengembangan ilmu manajemen keuangan dalam lingkup yang lebih luas.

1. Secara Praktik

Penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur bagi para top manajemen dalam membuat keputusan yang efektif dan efisien, sehingga dapat membantu para manajer dalam mengambil langkah-langkah yang tepat, agar tercipta perusahaan yang mampu bersaing dimasa kini dan masa yang akan datang.

2. Secara Teoritik

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mempertajam dan memperkaya hasil penelitian terdahulu, dan dapat dijadikan sebagai dasar dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang semakin baik dan semakin reliable. Penelitian ini juga dapat dijadikan pengembangan ilmu akuntansi dan manajemen keuangan khususnya dalam penyusunan anggaran dan upaya pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja para managernya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. DESKRIPSI TEORITIK

1. Pengertian Partisipasi

Menurut French et al 1990. dalam Siegel et al. (1989 SNA 5 2002: 650) pengertian penganggaran partisipasi adalah proses untuk membuat keputusan pertama oleh dua bagian atau lebih dan keputusan tersebut memiliki pengaruh terhadap yang membuatnya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan aktivitas menyusun anggaran yang melibatkan setiap tingkat manajer, untuk membuat target bagi lingkup kerjanya.

2. Motivasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menentukan dalam proses manajemen. Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan sebagian besar bergantung pada kemauan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, Pimpinan harus berusaha agar karyawannya mempunyai motivasi kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diembannya.

Glasser dalam James (2004:254) menyatakan bahwa kunci motivasi adalah kesungguhan motivasi dari diri karyawan secara

sederhana. Kelangsungan kegiatan kerja diawali dari dorongan dari dalam diri karyawan, yang dapat dikembangkan melalui dorongan dari luar diri dibantu dengan peran pimpinan sebagai motivator karyawan untuk melakukan tuntutan pekerjaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan karyawan adalah faktor motivasi. Sementara motivasi itu sendiri.

3. Kinerja Manajer

Menurut Suryadi (1999:2) bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika

Lembaga Administrasi Negara (2003:3) kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi. Masalah pengukuran kinerja baik organisasi publik maupun swasta terkait erat dengan akuntabilitas dan kinerja dari suatu instansi yang bersangkutan.

Menurut Gari Siegel dan Helena (1989: 199) dalam Mulyadi (2000:419) kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasi suatu organisasi, sebagai organisasi, dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan di dalam organisasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. WOM Finance Tbk Wilayah kerja Kota Tangerang tahun 2013. PT. WOM Finance Tbk. Merupakan suatu perusahaan yang menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan bekas khususnya merk Honda, Yamaha dan Suzuki yang terletak di Wilayah Kota Tangerang sebanyak 8 cabang, yaitu di Kabupaten Tangerang, Ciledug, Mauk, Cikupa, Serang, Rangkas Bitung, Labuhan dan Balaraja.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama empat bulan, yaitu dari bulan Juni sampai September 2013 dan dilakukan secara

bertahap dan dimulai dari prasurvei, pengajuan judul, menyusun proposal, seminar proposal, perbaikan proposal, membuat instrumen penelitian, uji coba instrumen, analisis validitas dan reliabilitas instrumen, pengumpulan data, analisis data, penyusunan tesis lengkap, dan ujian tesis dengan jadwal seperti tabel berikut ini.

B. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei lapangan yang pengambilan data yang pokok menggunakan kuesioner. Kuesioner dikembangkan sendiri oleh peneliti dengan konsultasi kepada pembimbing dan telah divalidasi dari indikator partisipasi penyusunan anggaran (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja manager (Y) yang diberikan kepada sampel penelitian seperti konstelasi masalah penelitian dibawah ini.

Keterangan: X1= Partisipasi Anggaran

X2 = Motivasi Kerja

Y3 = Kinerja Manager

ry1 = Hubungan antara X1

ry2 = Hubungan antara X2 dan Y

ry.12 = Hubungan X1, X2 secara bersama-sama terhadap Y

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Apollo Daito (2007:69) populasi adalah kelompok keseluruhan orang, peristiwa, atau sesuatu yang ingin diselidiki oleh peneliti. Dengan kata lain, populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas atau ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas dan ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok unit analisis atau objek pengamatan yang minimal mempunyai/memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT. WOM Finance, Tbk. Dalam penelitian ini, maka yang disebut dengan populasi adalah Para manager dari PT. WOM Finance, Tbk, yang berjumlah 150 orang.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Obyek Penelitian

Menurut Apollo Daito (2007:54) objek penelitian adalah nama-nama variable penelitian yang mengacu pada identifikasi masalah, hipotesis dan definisi-definisi. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa variabel yang terbagi atas variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah variabel yang dianggap berpengaruh terhadap variabel lain. Sedangkan yang dimaksud dengan variabel dependen

adalah variabel yang tergantung atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

Objek dari penelitian ini menguji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja terhadap kinerja manager. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) partisipasi penyusunan anggaran (X1), (2) motivasi kerja(X2) dan (3) kinerja manager (Y).

Adapun Penelitian dilakukan pada PT. WOM Finance, Tbk, Wilayah Tangerang. Suatu perusahaan yang menyediakan pembiayaan untuk sepeda motor baru dan motor bekas khususnya merk Honda, Yamaha dan Suzuki yang terletak di PT. WOM Finance Tbk, Yang ada di Wilayah Tangerang sebanyak 8 cabang dengan 15 manajer percabang dengan total 150 manager yang diambil secara acak terhadap 60 responden dengan klasifikasi 22 wanita 38 laki-laki. Yang membawahi berbagai macam divisi diantaranya 12 manager marketing, 27 manager collection, 8 manager kredit dan 13 manager Operational. Dari semua manager tersebut memiliki tanggung jawab dan peranan yang berbeda tetapi masih adanya keterkaitan satu dengan yang lainnya.

Cabang-cabang PT. WOM Finance Tbk, yang berada di wilayah Tangerang diantaranya adalah:

1. Cabang Tangerang yang beralamat di ruko Paramount.com blok orange

- no.11-12-15, Serpong Tangerang selatan.
2. Cabang Mauk yang beralamat di Jl. Moh. Toha KM.2 No. 38B-C Pasar Baru Mauk-Tangerang.
 3. Cabang Cikupa yang beralamat di Ruko Citra Raya Cikupa-Tangerang.
 4. Cabang Ciledug yang beralamat di Ruko CBD-Tangerang
 5. Cabang Serang yang beralamat di Jalan Raya Serang- Serang.
 6. Cabang Rangkas Bitung yang beralamat di Jalan Rangkas Bitung-Rangkas Bitung-Serang
 7. Cabang Labuan yang beralamat di Jalan Raya Pandeglang, Pandeglang Serang
 8. Cabang Balaraja yang beralamat di Jalan Balaraja-Tangerang.

2. Analisis Deskriptif

Analisa terhadap hasil pengisian 15 kuesioner baik dari data yang bersifat umum dan data yang di peroleh dari pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut variabel bebas maupun variabel terikat. Penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden di masukan dalam kelas interval dengan rumus interval kelas:

2. Uji Persyaratan Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dua variabel bebas (independen) yaitu variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1) dan variabel motivasi kerja (X2). Sedang variabel terikat (dependen) adalah variabel Kinerja Manajer. Kuesioner yang disebar sudah melalui uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Kuesioner diberikan kepada responden sebanyak 60 orang. Dimana setiap pernyataan yang telah di isi jawaban / pilihan baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Agar mendapatkan hasil dengan tingkat akurasi dan kecermatan yang valid dan reliable, sehingga bisa dipertanggung jawabkan secara statistikal. Dalam melakukan uji validitas yang dipakai acuan untuk menentukan validitas pada setiap pernyataan yang ada dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya rtabel product moment, $df = (n, n-2)$. Dengan jumlah responden sebanyak 60 orang maka didapatkan rtabel = 0.254 dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hasil uji validitas variabel partisipasi penyusunan anggaran, motivasi dan kinerja manager dengan kriteria tida dinyatakan valid apa bila rhitung $> r$ tabel jika rhitung $< r$ tabel dan jika r hasil negatif maka variabel tersebut tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Partisipasi Penyusunan Anggran (X1)

Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 60 orang responden tentang uji validitas variabel partisipasi penyusunan anggaran, maka dapat diketahui seperti tabel dibawah ini.

Tabel 12. Validitas Partisipasi Penyusunan Anggaran

Nomor Responden	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,371	0,254	Valid
2	0,516	0,254	Valid
3	0,543	0,254	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan variabel partisipasi penyusunan anggaran dinyatakan valid

b. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X_2) terdapat 6 (enam) butir pernyataan yang dinyatakan valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid. Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 60 orang responden, maka dapat diketahui bahwa tentang uji validitas variabel Motivasi Kerja, maka dapat diketahui seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 13. Validitas Motivasi Kerja Manager

Nomor Responden	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,527	0,254	Valid
2	0,691	0,254	Valid
3	0,467	0,254	Valid
4	0,522	0,254	Valid
5	0,530	0,254	Valid
6	0,407	0,254	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan tentang variabel motivasi kerja tersebut dinyatakan valid

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Manager (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Manager (Y) terdapat 7 butir pernyataan yang dinyatakan valid yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid. Hasil uji validitas yang dilakukan terhadap 60 orang responden tentang uji validitas variabel Kinerja Manager, maka dapat diketahui seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Validitas Kinerja manager

Nomor Responden	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	0,674	0,254	Valid
2	0,454	0,254	Valid
3	0,564	0,254	Valid
4	0,708	0,254	Valid
5	0,614	0,254	Valid
6	0,516	0,254	Valid
7	0,455	0,254	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator pernyataan variabel kinerja tersebut dinyatakan

c. Uji Normalitas (Normality Test)

Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi norma atau tidak normal suatu distribusi data adalah $\alpha = 0,05$. Hipotesis yang di uji adalah :

H₀ : Sampel berasal dari populasi berdistribusi normal

H₁ : Sampel tidak berasal dari populasi berdistribusi normal

Kriteria : uji kenormalan jika hasil uji signifikansi yang diperoleh > 0,05, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Adapun hasil rekapitulasi uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Rekapitulasi Uji Normalitas

N	Galat Taksiran Y atas X	Hasil Uji Signifikansi	Taraf signifikansi	Keterangan
---	-------------------------	------------------------	--------------------	------------

60	Y atas X ₁	0,180 0,848	0,05 0,05	Normal Normal
60	Y atas X ₂			

d. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas variabel bertujuan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok skor Y yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai X. Pengujian homogenitas varians ini dilakukan dengan uji Barlett. Hipotesis yang diuji adalah:

H₀ : varians pada tiap kelompok sama (homogen)

H₁ : varians pada tiap kelompok tidak sama (tidak homogen)

Adapun kriteria pengujian adalah dengan membandingkan taraf signifikansi yang diperoleh dengan taraf signifikansi uji $\alpha = 0,05$. Ho diterima apabila hasil uji signifikansi lebih besar atau sama dengan taraf signifikansi uji 0,

Adapun hasil rekapitulasi ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Rekapitulasi Uji Homogenitas

Varians kelompok Y atas X	Hasil Uji Signifikansi	Taraf signifikansi	Keterangan
Y atas X ₁	0,000	0,05	Tidak homogen
Y atas X ₂	0,001	0,05	Tidak homogen

a. Uji F

1) Uji F Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manager

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi partisipasi penyusunan anggaran (X₁) secara simultan terhadap kinerja manager (Y). Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H₀ ditolak sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H₀ diterima dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Dari

penghitungan regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 17. Hasil Uji-F Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	366.597	1	366.597	107.394	.000 ^a
Residual	197.987	58	3.414		
Total	564.583	59			

a. Predictors: (Constant), y

b. Dependent Variable: x1

Hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 107,394. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} derajat kebebasan (dk) pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Dari tabel F pada dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 58 didapatkan nilai F_{tabel} adalah 3,15. Dengan demikian, jika dibandingkan antara nilai F_{hitung} 107,394 dan nilai F_{tabel} = 3,15, maka nilai F_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} . Ini berarti hipotesa H_a diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manager secara simultan.

2) Uji F Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manager

Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja manager (Y). Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Dari penghitungan regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji-F Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	366.597	1	366.597	107.394	.000 ^a
Residual	197.987	58	3.414		
Total	564.583	59			

a. Predictors: (Constant), y

b. Dependent Variable: x2

3) Uji-F Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manager

Uji-F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi partisipasi penyusunan anggaran (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja manager (Y). Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Dari penghitungan regresi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 19. Hasil Uji-F partisipasi penyusunan anggaran, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

Regression	366.597	1	366.597	107.394	.000 ^a
Residual	197.987	58	3.414		
Total	564.583	59			

a. Predictors:
(Constant), y

b. Dependent
Variable: x1

Tabel 20. Uji-t partisipasi penyusunan anggaran Terhadap Kinerja

Model	Undestandardized Coefficients		Undestandardized Coefficients	t	Sig.
(Constant) y	B	Std. Error	beta		
	-.014	1.050		3.013	.989
	.471	.045	.806	10.363	.000

a. Dependent Variabel : X1

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $t_{hitung} = 3.013$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ Atau $3.013 < 2,000$ yang berarto H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manager (Y) Tabel 21. Uji-t partisipasi penyusunan anggaran Terhadap Kinerja

Model	Undestandardized Coefficients		Undestandardized Coefficients	t	Sig.
(Constant) y	B	Std. Error	beta		
	-3.914	1.213		3.226	.002
	.924	.052	.918	17.603	.000

a. Dependent Variabel : X2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $t_{hitung} = 3.226$ sehingga $t_{hitung} < t_{tabel}$ Atau $3.226 < 2,000$ yang berarto H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan

ahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan.

Correlations

Control Variables			x1	y
x2	x1	Correlation	1.000	.562
		Significance (2-tailed)	.	.643
		df	0	57
y	x1	Correlation	.062	1.000
		Significance (2-tailed)	.643	.
		df	57	0

Uji signifikansi korelasi parsial diperoleh harga p. Sig sebesar 0,643 sehingga p. Sig > 0,05 maka koefisien korelasi parsial signifikansi.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja manager

a. Uji regresi Sederhana

Hipotesis kedua dalam penelitian ini berbunyi terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja manager. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi dengan SPSS 19 menghasilkan arah regresi konstanta a sebesar -3, 914 dan b sebesar 0, 924 dengan

Demikian bentuk hubungan antara kedua variabel dapat digambarkan oleh persamaan regresi $Y = -3, 914 + 0, 924$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi, persamaan regresi ini harus memenuhi derajat signifikansi dan kelinearan persamaan regresi, dilakukan uji F. karena $F_{hitung} (309,856) > F_{tabel} (3,15)$ pada $\alpha = 0,05$ adalah sangat signifikan dan linier. Berdasarkan data di atas, maka pengaruh motivasi kerja meningkat, maka signifikan dan linier, artinya motivasi kerja meningkat, maka kinerjanya meningkat dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun, maka kinerja manager juga menurun.

Untuk uji keberartian regresi terlihat bahwa $p \text{ sig} = 0,002$. oleh karena $p \text{ sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga model regresi

A. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama. Hal ini berarti pula bahwa hipotesis penelitian ini telah teruji kebenarannya, dengandemikian asumsi yang mendasari pengkajian didukung oleh data empiris penelitian di lapangan.

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manager

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager, artinya makin tinggi skor penyusunan partisipasi anggaran,

makin tinggi pula skor kinerja manager, dan sebaliknya makin rendah skor partisipasi penyusunan anggaran, maka makin rendah skor partisipasi penyusunan anggaran, maka makin rendah kinerja manager. Kekuatan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager ditunjukkan oleh koefisien korelasi determinasi r^2_{y1} sebesar 0,649 artinya sebesar 64,9% jika peningkatan kinerja manager dilakukan oleh variasi nilai partisipasi penyusunan anggaran dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = -0,014 + 0,471X_1$, artinya bila skor X_1 ditingkatkan satu unit satuan, maka skor Y meningkat sebesar 0,471 pada konstanta -0,014.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manager

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja manager, artinya makin tinggi motivasi kerja, makin tinggi pula kinerja manager, dan sebaliknya makin rendah skor motivasi kerja, maka makin rendah skor kinerja manager. Kekuatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manager ditunjukkan oleh koefisien korelasi determinasi r^2_{y2} sebesar 0,918 dan pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi r^2_{y2} sebesar 0,842 atau 84,2% artinya sebesar 84,2%

peningkatan kinerja manager dilakukan oleh variasi nilai motivasi kerja dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = -3,914 + 0,924X_2$ artinya bila skor X_2 ditingkatkan satu unit satuan, maka skor Y meningkat sebesar 0,924 oada konstanta -3,914.

3. Pengaruh partisipasi anggaran dan mitivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja manager .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi anggaran dan mitivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja manager. Kekuatan pengaruh ditunjukkan oleh koefisien korelasi $R_{y_{12}}$ sebesar 0,918 dan berpengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi $(R_{y_{12}})^2$ sebesar 0,843 atau 84,3% artinya sebesar 84,3% dengan bentuk persamaan regresi $Y = 6,944 + 0,083X_1 + 0,870X_2$, artinya bila skor partisi penyusunan anggaran dan motivasi secara bersama-sama ditingkatkan satu unit satuan, maka skor kinerja manager meningkat sebesar 0,953 dengan arah yang sama pada konstanta 6,944.

E. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal, namun peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan antara lain:

1. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini hanya ada tiga saja, sebenarnya masih banyak faktor-faktor lain seperti etos kerja, tipe kepemimpinan, supervisi, komitmen kerja manager, iklim

kerja dimana manager tersebut bekerja dan lain sebagainya, sehingga variabel kinerja manager dapat ditingkatkan bukan hanya dari variabel partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja manager saja.

2. Populasi dalam penelitian ini hanya mengambil karyawan PT. WOM Finance Tbk Wilayah Tangerang.
3. Sampel sangat terbatas hanya berjumlah 60 manager sebagai responden, sehingga tidak digunakan untuk generalisasi dalam membuat kesimpulan untuk semua manager yang bekerja di perusahaan lain di seluruh Indonesia

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan data empirik dari lapangan penelitian yang kemudian dianalisis secara deskriptif dan inferensial diperoleh hasil baik secara parsial dan simultan antar variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager PT.WOM Finance Tbk dengan kontribusi sebesar 64,9% sedangkan sebesar 35,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan regresi $Y = -0,04 + 0,471X_1$. Hal ini terjadi karena penyusunan anggaran dilakukan dua arah antara atasan ke bawahan dan bawahan ke atasan artinya manager cabang memberikan usulan anggaran ke pusat yang kemudian di pusat anggaran tersebut dianalisis secara

bersama-sama berdasarkan proiritas dengan melibatkan manager cabang, sehingga manager cabang akan melaksanakan anggaran dari pusat, dengan penuh tanggung jawab karena telah disepakati bersama dalam penyusunannya.

2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja manager PT. WOM Finance Tbk dengan kontribusi sebesar 84,2% sedangkan sebesar 15,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan regresi $Y = -3,914 + 0,924X_2$. Hal ini terjadi karena motivasi kerja merupakan pendorong bagi para manager untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi kerja dilakukan dengan benar dan melakukan evaluasi setiap tahun serta para manager diberikan kepercayaan dan wewenang dalam partisipasi penyusunan anggaran, maka manager akan termotivasi dalam bekerja selanjutnya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja manager.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja manager PT. WOM Finance Tbk dengan kontribusi sebesar 84,3% sedangkan sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan persamaan regresi $Y = 6,944 + 0,083X_1 + 0,870X_2$. Hal ini terjadi karena jika partisipasi anggaran dan motivasi kerja dilakukan secara bersama-sama dengan benar dan terarah sesuai tujuan

perusahaan untuk meningkatkan profit secara maksimal dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UI-Press, 2004.
- Anwar Prabu Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Alvin A. Arens *Auditing*, Jakarta: Index Gramedi, 2003.
- Apollo Daito, *Metodologi Penelitian Penyusunan Skripsi/Tesis/Desertasi*. Jakarta: Universitas Budi Luhur, 2007.
- Cokroaminoto, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu*, <http://Cokroaminoto.wordpress.com>, diakses tanggal 21 April 2013.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Fachruddin Saudagar, *Pengembangan Profesionalitas Guru*, Jakarta: Gaung Persada, 2009.
- Garrison /Nooren, *Akuntansi Manajerial*, Salemba Empat Jakarta: SPAP (Standart Pedoman Akuntan Publik), 2001.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hansen & Mowen, *Management Accounting*. Singapore Thomson Asia Pte Ltd 2005.
- Ikatan Akuntan Indonesia, *Kompartemen Akuntan Pendidik Komisi C "Simposium Nasional Akuntansi 4" 2001 IAI*.
- James L. all. *Organizations: Behavior, Structure & Recesses*, New York: McGraw-Hill, 2006.
- Jusuf Irianto, *Tema-tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Timur: Insan Cendekia, 2004.
- Joe G. Siegel, *Budgeting*, Jakarta: Erlangga, 2001.