

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Distribusi Data

4.1.1 Data dan Sampel

Penelitian ini mengambil sampel para karyawan PT. BPR Citra Dana Mandiri yaitu:

Tabel 4.1
Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Karyawan Tetap yang bekerja di PT. BPR Citra Dana Mandiri	57
2	Karyawan perbankan tersebut yang tidak pernah mengikuti penyusunan anggaran	(6)
3	Karyawan yang tidak mengisi kuesioner dengan cermat dan benar	(12)
Jumlah		39

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan selama bulan Januari 2019, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 39 kuesioner. Adapun ikhtisar dan pengembalian kuesioner pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Ikhtisar Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase
1	Distribusi Kuesioner	57	100%
2	Kuesioner Tidak Diisi	18	31%
3	Kuesioner Yang Diolah	39	69%
n Sampel = 39			
Responden Rate = $(39/57) \times 100\% = 69\%$			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2019

Dari 57 kuesioner yang disebar, jumlah kuesioner yang kembali dan diisi secara lengkap hanya 39, dan ada 18 kuesioner yang tidak diisi dengan lengkap.

Berdasarkan data yang dihimpun dari 39 responden tersebut, maka dapat disajikan informasi umum tentang responden yaitu, jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.3, sebagai berikut:

4.1.2. Deskripsi Responden

Para responden yang melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Tabel berikut Menunjukkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden

Kriteria	Keterangan	
	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Pria	27	69,23%
Wanita	12	30,77%
Jumlah	39	100%
Usia	Jumlah	Persentase
<30 tahun	4	10,25 %
31 – 40 tahun	21	53,85 %
41 - 50 tahun	12	30,77 %
>50 tahun	2	5,13 %
Jumlah	39	100 %
Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
D3	2	5,13 %
S1	35	89,74 %
S2	2	5,13 %
Jumlah	39	100%

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
5 – 10 tahun	25	64,1 %
11 – 15 tahun	14	35,9%
16 – 20 tahun	0	0 %
> 20 tahun	0	0 %
Jumlah	39	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2019

Tabel 4.3 di atas menunjukkan responden terbesar berasal dari karyawan berjenis kelamin pria berjumlah 27 orang atau 69,23 persen, sedangkan wanita dengan jumlah 12 orang atau 30,77 persen. Untuk deskripsi responden berdasarkan usia menunjukkan responden terbesar berasal dari karyawan dengan usia 31 – 40 tahun berjumlah 21 orang atau 53,85 persen, responden lainnya berusia 41 - 50 tahun dengan jumlah 12 orang atau 30,77 persen, dan sisanya responden berusia lebih dari 50 tahun dan berusia kurang dari 30 tahun masing-masing 2 orang dan 4 orang atau 5,13 persen dan 10,25 persen. Kemudian untuk deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan responden terbesar berasal dari karyawan berpendidikan S1 dengan jumlah 35 orang atau 89,74 persen, kemudian berpendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 5,13 persen, selanjutnya berpendidikan D3 berjumlah 2 orang atau 5,13 persen. Sedangkan untuk deskripsi responden berdasarkan masa kerja menunjukkan responden terbesar berasal dari karyawan dengan masa kerja 16 – 20 tahun berjumlah 0 orang atau 0 persen, kemudian responden dengan masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 14 orang atau 35,9 persen, lalu responden dengan masa kerja >20 tahun dan 5 – 10 tahun masing-masing berjumlah 0 dan 25 orang atau 0 dan 64,1 persen.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Statistik Deskriptif

Dari tiga puluh sembilan data tersebut dilakukan olah data secara statistik deskriptif dan hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Manajerial	39	22	36	28.44	3.144
Partisipasi Anggaran	39	15	29	21.92	3.264
Gaya Kepemimpinan	39	47	72	56.38	5.194
Komitmen Organisasi	39	21	37	29.85	3.815
Motivasi Kerja	39	27	60	43.23	6.800
Valid N (listwise)	39				

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

dari tabel di atas dapat dilihat rata-rata jawaban responden dengan 39 responden. untuk masing – masing variabel yaitu: variabel kinerja manajerial diketahui total skor jawaban maksimum adalah 36, dan jawaban terendah 22, sedangkan rata-rata jawaban adalah 28,44, untuk variabel partisipasi anggaran diketahui total skor jawaban maksimum adalah 29 dan jawaban terendah 15, sedangkan rata-rata jawaban adalah 21,92, untuk variabel gaya kepemimpinan diketahui total skor jawaban maksimum adalah 72 dan jawaban terendah 47, sedangkan rata-rata jawaban adalah 56,38, serta untuk variabel komitmen organisasi diketahui total skor jawaban maksimum adalah 37, dan jawaban terendah adalah 21 sedangkan rata-rata jawaban adalah 29,85. Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja diketahui total skor jawaban maksimum adalah 60, dan jawaban terendah adalah 27, sedangkan rata-rata jawaban adalah 43,23.

4.2.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Menurut Prayitno (2010:90) uji validitas adalah untuk menguji ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pada penelitian ini penulis menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Product Moment Pearson) untuk melakukan pengujian validitas, dengan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Selanjutnya r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $N = 39$, maka didapat r tabel sebesar 0,316. Dan r tabel yang didapat tersebut dibandingkan dengan besarnya nilai r hasil perhitungan statistik atau r hitung yang dapat dilihat pada masing-masing variabel dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,548	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item2	0,556	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item3	0,475	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item4	0,727	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item5	0,750	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item6	0,744	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item7	0,697	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid
Item8	0,703	0,316	r Hitung $>$ r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang kinerja manajerial adalah valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Partisipasi Anggaran

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,798	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item2	0,841	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item3	0,801	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item4	0,850	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item5	0,754	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item6	0,819	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 6 item pernyataan dinyatakan valid, karena $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang partisipasi anggaran adalah valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,620	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item2	0,642	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item3	0,339	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item4	0,624	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item5	0,597	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item6	0,518	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item7	0,762	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item8	0,713	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item9	0,539	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item10	0,566	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item11	0,444	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid

Item12	0,479	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item13	0,799	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item14	0,434	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item15	0,605	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item16	0,727	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 16 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang gaya kepemimpinan adalah valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,584	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item2	0,642	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item3	0,823	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item4	0,825	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item5	0,865	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item6	0,760	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item7	0,805	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid
Item8	0,603	0,316	r Hitung > r Tabel	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 8 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Item1	0,693	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item2	0,892	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item3	0,574	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item4	0,889	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item5	0,790	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item6	0,672	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item7	0,778	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item8	0,889	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item9	0,887	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item10	0,886	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item11	0,859	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid
Item12	0,868	0,316	$r \text{ Hitung} > r \text{ Tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari hasil uji validitas, kemudian bandingkan dengan r hitung *product moment* (pada signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi) dengan r tabel. Dari output yang diperoleh, 12 item pernyataan dinyatakan valid, karena r hitung $>$ r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pernyataan tentang motivasi kerja adalah valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Penulis menggunakan pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian biasanya batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran dalam buku Priyatno (2010:97), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Hasil pengujian reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja dapat dilihat pada output *Reliability Statistics* dari nilai Cronbach's Alpha pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kinerja Manajerial	0,806	0,60	Reliabel
2	Partisipasi Anggaran	0,887	0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,876	0,60	Reliabel
4	Komitmen Organisasi	0,882	0,60	Reliabel
5	Motivasi Kerja	0,952	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

4.2.3.1 Uji Normalitas Data

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali: 2011). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara yang dilakukan untuk mengetahui variabel berdistribusi normal atau tidak yaitu, analisis grafik dan uji statistik.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (KS). Alat uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail agar dapat menguatkan apakah terjadi normalitas atau tidak dalam data – data yang digunakan (Ghozali:2011). Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, suatu data dikatakan normal jika nilai *asymptotic*

significance lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011). Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.68503322
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.119
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari output di atas dapat dilihat pada kolom Kolmogorov –Smirnov dan dapat diketahui bahwa nilai Asymp. signifikansi untuk semua variabel yang lebih besar dari 0,05, maka sesuai pernyataan Duwi Prayitno (2010:71) dapat disimpulkan bahwa populasi berdistribusi normal.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini untuk mengetahui apakah terdapat inter korelasi yang sempurna diantara beberapa variabel bebas yang digunakan dalam model. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.185	6.370		2.384	.023		
Partisipasi Anggaran	.361	.145	.374	2.484	.018	.945	1.058
Gaya Kepemimpinan	-.011	.102	-.018	-.105	.917	.758	1.320
Komitmen Organisasi	-.002	.123	-.003	-.020	.984	.966	1.035
Motivasi Kerja	.139	.079	.301	1.759	.088	.731	1.368

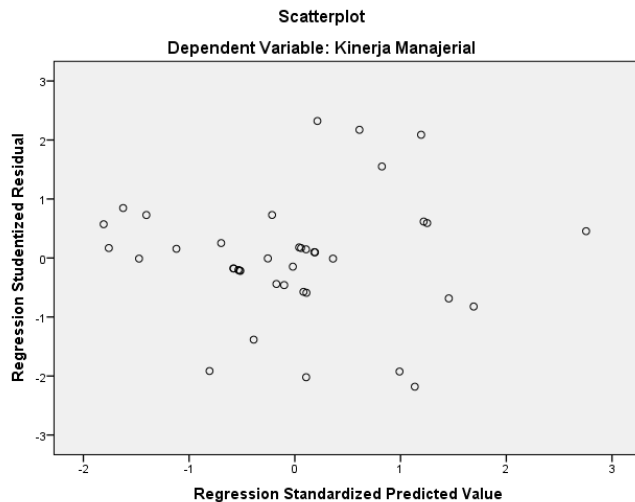
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan nilai tolerance $> 0,10$ untuk variabel partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja yaitu sebesar 0,945; 0,758; 0,966; dan 0,731. Sedangkan nilai VIF kurang dari 10 untuk semua variabel bebas tersebut, yaitu; 1,058; 1,320; 1,035; dan 1,368. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model regresi penelitian ini adalah tidak mengalami multikolinearitas (Ghozali, 2011).

4.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan dari residual pada model regresi. Pada pembahasan ini dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.2.3.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.520 ^a	.271	.185	2.839	1.892

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Dari output di atas didapat nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,892. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 39, k (variabel bebas) = 4, diperoleh nilai dl sebesar 1,2734 dan du sebesar 1,7215. Karena nilai DW (1,892) terletak antara du dan (4-du), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi pada model ini. (Gozali, 2011).

4.2.4. Pengujian Hipotesis

4.2.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian pengaruh variabel yaitu partisipasi anggaran (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan motivasi kerja (X_4) terhadap kinerja manajerial (Y) dari hasil olah data dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.971	2.940		.670	.506
Partisipasi Anggaran	.220	.081	.269	2.711	.010
Gaya Kepemimpinan	.154	.049	.301	3.128	.003
Komitmen Organisasi	.180	.069	.276	2.617	.012
Motivasi Kerja	.190	.075	.273	2.518	.016

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

dari tabel 4.14 diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + et$$

$$Y = 1,971 + 0,220X_1 + 0,154X_2 + 0,180X_3 + 0,190X_4, \text{ artinya};$$

- Nilai $a = 1,971$ artinya jika X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 , nilainya 0, maka Y (kinerja manajerial) nilainya adalah 1,971. Dengan kata lain jika partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja bernilai nol, maka Y (kinerja manajerial) nilainya adalah 1,971.

- b. Koefisien regresi variabel X_1 (partisipasi anggaran) sebesar 0,220; artinya jika nilai X_1 (partisipasi anggaran) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja manajerial) akan mengalami kenaikan sebesar 0,220.
- c. Koefisien regresi variabel X_2 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,154; artinya jika nilai X_2 (gaya kepemimpinan) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja manajerial) akan mengalami penurunan sebesar 0,154.
- d. Koefisien regresi variabel X_3 (komitmen organisasi) sebesar 0,180; artinya jika nilai X_3 (komitmen organisasi) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja manajerial) akan mengalami penurunan sebesar 0,180.
- e. Koefisien regresi variabel X_4 (motivasi kerja) sebesar 0,190; artinya jika nilai X_4 (motivasi kerja) mengalami kenaikan 1 maka Y (kinerja manajerial) akan mengalami kenaikan sebesar 0,190.

Sedangkan angka koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel *Model Summary* sebagai berikut:

Tabel 4.15

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.642	1.438

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data, 2019

Menurut Sugiyono (2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199	= sangat rendah
0,20 – 0,399	= rendah
0,40 – 0,599	= sedang
0,60 – 0,799	= tinggi
0,80 – 1,000	= sangat tinggi

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai Koefisien korelasi (R) sebesar 0,820, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori sangat tinggi antara partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di Bandar Lampung. Dan dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,673 atau 67,3 % maka dapat dikatakan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial) sebesar 67,3 % sedangkan sisanya sebesar 32,7 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.2.4.2. Uji Regresi (Uji F)

Hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda. Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah:

Berdasarkan output olah data diperoleh F hitung sebesar 22,081. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ maka diperoleh F tabel untuk $n = 39$ sebesar 2,59 karena F hitung > dari F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Sehingga berdasarkan uji F diatas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di Bandar Lampung.

4.2.4.3. Uji Hipotesis (Uji t)

1. Pengujian koefisien regresi variabel partisipasi anggaran

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 48$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,01669$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,711 (t hitung $>$ t tabel) maka partisipasi anggaran disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang ada di Bandar Lampung.

2. Pengujian koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 48$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,01669$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 3,128 (t hitung $>$ t tabel) maka gaya kepemimpinan disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang ada di Bandar Lampung.

3. Pengujian koefisien regresi variabel komitmen organisasi

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 48$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,01669$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 3,617 (t hitung $>$ t tabel) maka komitmen organisasi disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang ada di Bandar Lampung.

4. Pengujian koefisien regresi variabel motivasi kerja

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 karena uji dua sisi maka 2,5% dan $n = 48$ diperoleh t tabel sebesar $= 2,01669$. Sedangkan t hitung dilihat dari output olah data adalah 2,518 (t hitung $>$ t tabel) maka motivasi kerja disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang ada di Bandar Lampung.

4.3. Pembahasan

Penelitian ini mengembangkan lima hipotesis terkait yaitu:

Hipotesis 1: Partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung.

Hipotesis 2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung.

Hipotesis 3: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung.

Hipotesis 4: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung.

Keempat hipotesis ini diuji dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda, setelah diperoleh keyakinan atas validitas dan reliabilitas instrumen untuk memperoleh nilai variabel penelitian. Selanjutnya dijelaskan hasil pengujian statistik untuk masing-masing hipotesis penelitian.

Hipotesis 1 yang menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung. Hasil perhitungan software SPSS menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dan dapat meningkatkan kinerja manajer, karena ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipatif disetujui maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wuner (2016) dan Komang *et.al.*(2017), yang menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis 2 yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung. Hasil perhitungan software SPSS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan dan pergerakan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hamelinda (2017) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial

Hipotesis 3 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian di kota Bandar Lampung. Hasil perhitungan software SPSS menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dimana komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik sedangkan komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu untuk berbuat untuk kepentingan pribadinya. Maka, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hamelinda (2017) dan Wunner (2016), serta Komang *et.al.* (2017) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis 4 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial PT. BPR Citra Dana Mandiri yang menjadi objek penelitian

di kota Bandar Lampung. Hasil perhitungan software SPSS menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial karena motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hamelinda (2017) dan Komang *et.al.* (2017) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.