**PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SUMATERA BARAT**

***The Influence Of Budget Target Clarity On Managerial Performance With Motivation As Intervening Variables In PT PLN (Persero) West Sumatera Region Unit***

**Hafizh Budiman; Jhon Rinaldo; Yuli Ardiany**

Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang

E-mail: hafizhnteng@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kejelasan target anggaran terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervening di Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model regresi sederhana. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui penyebaran kuesioner. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kejelasan target anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. nilai signifikan (0,000 < 0,05). Variabel kejelasan target anggaran berpengaruh positif terhadap motivasi (0,000 < 0,05). Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai signifikansi (0,000 > 0,05). Variabel motivasi dapat memediasi pengaruh kejelasan target anggaran terhadap kinerja manajerial, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0,000 < 0,05) Pt Pln (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian ini, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian yaitu dengan menambah jumlah responden yang bekerja di PLN (Persero) Kantor Unit Utama Wilayah Sumatera Barat. Mengingat bahwa motivasi dapat memediasi kejelasan target anggaran terhadap kinerja manajerial, maka saran yang dapat peneliti berikan kepada Kantor Unit Induk PLN (Persero) Sumbar untuk terus meningkatkan motivasi dan kinerja manajerial agar tercipta kejelasan target anggaran.

**Kata Kunci** : Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Manajerial Dengan Motivasi

**ABSTRACT**

*This study discusses the effect of clarity of budget targets on managerial performance with motivation as an intervening variable in Pt Pln (Persero) West Sumatra Region Main Unit.*

*Data processing in this study is to use a simple regression model. Sources of data in this study are primary data obtained directly from research respondents through distributed questionnaires. The sample taken in this study using a total sampling technique.*

*The results of the analysis of this study indicate that the variable budget target clarity has a positive effect on managerial performance. significant value α (0.000 <0.05). The variable budget target clarity has a positive effect on motivation α (0.000 <0.05). The motivation variable has a positive effect on managerial performance with a significance value of α (0.000> 0.05). Motivation variables can mediate the influence of clarity of budget targets on managerial performance, this can be seen from the significant value α (0.000 <0.05) Pt Pln (Persero) West Sumatra Region Main Unit*

*Based on the results of this study, further research should be expected to expand the study population, namely by increasing the number of respondents who work at the PLN (Persero) West Sumatra Regional Main Unit Office. Given that motivation can mediate the clarity of budget targets on managerial performance, the suggestions that researchers can give to the West Sumatra Regional Main Unit PLN (Persero) Office continue to increase motivation and managerial performance in order to create clarity of budget targets.*

***Keywords****: Clarity of Budget Targets, Managerial Performance With Motivation,*

**PENDAHULUAN:**

**Latar Belakang**

Perilaku *financial management* Anggaran merupakan elemen penting dalam sistem pengendalian manajemen, karena anggaran adalah sebagai alat perencanaan (*planning*) dan pengendalian (*control*) jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Perencanaan dan pengendalian anggaran yang baik akan membuat perusahaan mampu bersaing dalam persaingan dunia usaha yang dirasakan semakin tajam pada saat ini. Anggaran juga dapat sebagai alat untuk mencapai profitabilitas yang diharapkan serta juga dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana *performance manajer*. Pimpinan harus mampu menunjukkan tingkat laba yang dihasilkan yang dituangkan dalam anggaran perusahaan, serta mampu mengkomunikasikan tentang apa yang akan dicapai strategi apa yang digunakan untuk mencapainya dan kapan harus dicapai (Anthony & Govindarajan 2015:43).

Kemampuan pemerintah daerah untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai visi dan misi pemerintah daerah baik jangka panjang, menengah maupun jangka pendek akan terlihat pada apa yang sudah dicapainya pada periode anggaran yang bersangkutan. Mahsun et al., (2017:53), dikatakan bahwa penganggaran dalam sektor publik merupakan aktivitas penting karena berkaitan dengan proses penentuan alokasi dana untuk setiap program kerja. Dikatakan bahwa anggaran merupakan suatu instrumen penting di dalam manajemen karena merupakan bagian dari perencanaan yang termasuk fungsi manajemen. Di dalam dunia bisnis maupun organisasi sektor publik termasuk pemerintah daerah, anggaran merupakan bagian aktivitas yang dilakukan secara rutin (Arif et al., 2018),

Pada dasarnya anggaran menggambarkan tentang rencana manajemen secara komprehensif untuk masa yang akan datang. Anggaran adalah rencana rinci tentang perolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya pada suatu periode tertentu. Lebih jauh Anthony & Govindarajan (2015:73) menyatakan bahwa anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi, dimana anggaran biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk tahun itu. Keberhasilan program anggaran terutama akan ditentukan oleh cara pembuatan anggaran itu sendiri. Anggaran yang paling berhasil harus melibatkan manajer dalam tanggung jawab pengendalian biaya yaitu dengan membuat estimasi anggaran mereka sendiri.

Selain itu, Kenis (2017:43) mengungkapkan salah satu karakteristik sistem penganggaran adalah kejelasan sasaran anggaran yang menunjukkan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan dengan jelas dan spesifik agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Sasaran anggaran yang jelas akan membantu aparat pelaksana anggaran dalam mencapai target realisasi anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Alino dan Gary (2016:54). Kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah.

Pada organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kebutuhan publik dan mampu menanggapi lingkungannya. Pelayanan publik yang baik tercermin dalam pengukuran kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Bangun (2018:48), kinerja manajerial didefinisikan sebagai hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan dan penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan *staffing*. Untuk melakukan pengukuran kinerja, pemerintah melakukan informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja. Indikator tersebut dapat berupa finansial maupun non financial (Bangun, 2018:48).

Indikator kinerja yang bersifat finansial dan menjadi rencana manajerial untuk menerapkan strategi organisasi dalam mengkomunikasikan tujuan organisasi, mengkoordinasikan kegiatan, dan mengevaluasi kinerja manajer publik. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa target yang berhasil ia capai, dikaitkan dengan yang telah ditetapkan dan dapat diukur melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2016:34). Suatu organisasi sektor publik dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika segala kegiatannya berada dalam kerangka dan tujuan yang ditetapkan serta mampu mewujudkan strategi yang dimiliki.

Kinerja sektor publik ini sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Tika (2016:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Mahoney dkk. (2015:106), kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara keseluruhan. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa setiap individu mempunyai peran yang strategis di dalam kegiatan manajerial sehingga setiap instansi dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja manajerial demi tercapainya tujuan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayon (2016) didapatkan hasil bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah SKPD Kabupaten Marauke. Sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Hal ini berarti pemerintah daerah dalam menyusun anggaran perlu diperhatikan adalah sasaran anggaran itu harus jelas sehingga ketika anggaran itu dilaksanakan pasti dapat berhasil dalam pembangunannya karena sudah ditetapkan sasarannya. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Saerang dan Wokas (2015), kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Disamping itu anggaran dan kinerja juga dapat menjadi alat motivasi anggota organisasi (Chow et all 2016:32), dan juga dapat sebagai alat yang dapat digunakan atasan untuk menyelaraskan, mengkoordinasikan dan memotivasi bawahan. Penyusunan anggaran akan memberikan motivasi kerja kepada individu yang terlibat dalamnya. Penyusunan anggaran diyakini mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas produksi dan kerjasama diantara para manajer.

Menurut Soetrisno (2017:53), motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial. Keberhasilan seorang manajer ditentukan oleh kemampuannya memotivasi orang lain, baik bawahan, sejawat, maupun setiap orang yang diharapkan dapat menerima motivasi yang disampaikan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan keahlian dari pihak manajer agar dapat memotivasi sekaligus mengarahkan setiap pegawai menuju keberhasilan kinerja.

Motivasi sangat penting dalam filosofi kerja pegawai dan pemimpin puncak. Dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras. Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja manajerial diteliti oleh Jaya (2015) melakukan penelitian pada salah satu perusahaan swasta di Kabupaten Sidoarjo Provinsi Jawa Timur dan mendapatkan hasil bahwa motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Saputra (2016) pada kinerja manajerial Perusahaan Barindo Anggun industry di Surabaya mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Giusti, dkk (2018) mengenai pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening pada pegawai tetep Dinas Koperasi usaha mikro, kecil dan menengah Kabupaten Jember didapatkan hasil bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dimana adanya kesempatan berpartisipasi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan atau mendorong seorang pegawai bekerja lebih baik Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat meningkatkan atau mendorong seorang pegawai bekerja dengan lebih baik.

Fenomena yang terjadi pada Perusahaan Listrik Negara yang menapaki bulan akhir anggaran tahun 2018 adalah kinerja Perusahaan Listrik Negara dievaluasi melalui suatu kegiatan rapat koordinasi. Rapat Koordinasi menunjukkan bahwa target realisasi dari masing-masing devisi secara umum memasuki semester ke III secara kumulatif sudah melampaui target 75,98%, namun dibalik keberhasilan tersebut masih juga terdapat beberapa devisi yang harus dipacu kinerjanya mengingat angka realisasi kinerja masih dibawah rata-rata. Berikut dijelaskan dalam table dibawah ini:

**Tabel 1.1 Kinerja PT PLN Persero**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Program | Hasil | Target |
| 1 | Cakupan Pelayanan | 70,89% | 100% |
| 2 | Kemampuan Penanganan Pengaduan | 75,17% | 100% |
| 3 | Kecepatan Penyambungan Listrik Baru | 75,98% | 100% |
| 4 | Kemudahan Pelayanan | 63,29% | 100% |

*Sumber: pln.co.id*

Dari data yang disampaikan ada devisi yang tercatat belum melampui target capaian rata-rata 63,29% target realisasi. Secara umum rendahnya tingkat capaian kinerja itu akibat adanya penambahan dana pada anggaran perubahan. Penambahan dana itu juga karena pengalihan dana yang semula dialokasikan pada induk, dialihkan gunakan. “Karena alokasi dananya bertambah, sehingga kelihatan prosentasenya jadi kecil,” Agar masing-masing devisi harus memaparkan alasan pencapaian kinerjanya hingga semester III. Dikatakan, ada tiga hal yang bisa ditarik dari apa yang disampaikan oleh masing-masing devisi tersebut, perencananya yang salah, pelaksanaan yang keliru, dan karena sumber daya manusianya yang kurang memadai. Terkait capaian kinerja masing-masing devisi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik meneliti tentang “**Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PLN (Perseso) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat”**

**Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?
2. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap motivasi Pegawai pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?
3. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh kejelasan sasaran terhadap kinerja manajerial pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?

**Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?
2. Mengetahui pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap motivasi Pegawai pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat
3. Mengetahui pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja manajerial pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat
4. Mengetahui motivasi memediasi pengaruh kejelasan sasaran terhadap kinerja manajerial pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat?

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Pengertian Anggaran**

Menurut Siregar dan Siregar (2015:67), Anggaran adalah jumlah rupiah yang direncanakan untuk aktivitas yang dilakukan pada periode waktu tertentu. Dalam sektor pemerintahan, anggaran memainkan peranan penting dalam perencanaan, pengendalian dan evaluasi.

**Pengertian Kejelasan Sasaran Anggaran**

Menurut (Bulan, 2017:3), kejelasan sasaran anggaran yaitu menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab tehadap pencapaiannya. Arah dan kebijakan umum APBD pada dasarnya memuat informasi mengenai tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh daerah yang bersangkutan dalam tahun anggaran tertentu

**Indikator Kejelasan Sasaran Anggaran**

Menurut Kurnia (2015:89) indikator yang digunakan dalam mengukur kejelasan sasaran anggaran adalah:

1. Jelas
2. Spesifik
3. Mengerti

**Pengertian Kinerja Manajerial**

Pengertian kinerja manajerial menurut Robbins (2015:272) adalah “kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisien organisasi”

**Indikator Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator (Mahoney, 2017:97): Perencanaan,Investigasi, Koordinasi, Evaluasi, Supervisi, Negoisasi, Representasi.

**Pengertian Motivasi**

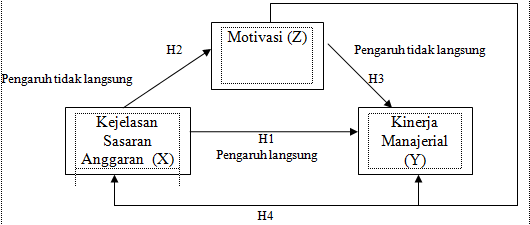
Menurut Hasibuan (2017:158) motivasi adalah : Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

**Indikator Motivasi**

1. Proses psikologis
2. Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku
3. Pencapaian tujuan.

**Kerangka Konseptual**

Sesuai dengan telaah literatur yang telah dikemukakan di atas, dapat dikembangkan suatu kerangka teoritis yaitu sebagai berikut:



**Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis di bawah ini pada dasarnya merupakan dugaan sementara terhadap suatu masalah yang harus dibuktikan kebenarannya, adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kejelasan Sasaran Terhadap Kinerja Manajerial**

Penelitian hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja menunjukkan hubungan yang positif (Lataham dan Yulk 2015), tetapi Kenis (2016) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kejelasan sasaran anggaran dengan kinjerja manajerial.

**H1: Diduga Kejelasan Sasaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat**

1. **Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Motivasi Pegawai**

Menurut Locke & Latham dalam Putra (2017:67) menyatakan bahwa keuntungan kejelasan sasaran anggaran akan memberikan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Mempengaruhi tingkat persaingan pekerja secara spontan yang mana lebih lanjut akan meningkatkan kinerja mereka. Dari penjelasan ahli diatas maka dapat disusun hipotesis dalam konteks pemerintahan ini sebagai berikut:

**H2: Diduga Kejelasan Sasaran Berpengaruh Terhadap Motivasi Pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat**

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial**

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebebkan timbulnya keinginan dan beberapa faktor pendukung dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Hasil penelitian Andina (2016:76) menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Anggorowati (2018) dan Asriyanto (2019).

**H3: Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial Pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat**

1. **Pengaruh Motivasi dapat Memediasi Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial**

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) adalah salah satu landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Edwin Locke mengemukakan bahwa teori penetapan tujuan merupakan salah satu bagian dari teori motivasi. Teori penetapan tujuan menyatakan orang yang memiliki sasaran yang jelas dan menantang berkinerja lebih baik dibanding dengan orang yang tidak memiliki sasaran jelas (Wianti&Sisdyani, 2016: 1428–1454).

Anggaran adalah rencana keuangan perusahaan yang digunakan sebagai pedoman dalam penilaian kinerja Anggaran adalah alat untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi, disamping itu Kenis memiliki pendapat bahwa anggaran adalah alat koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi, dan anggaran merupakan alat yang digunakan dalam pendelegasian wewenang pimpinan kepada bawahan (Wianti&Sisdyani, 2016: 1428–1454).

Pengaruh kejelasan sasaran anggaran padakinerja manajerial telah diteliti oleh Kenis menunjukan hasil bahwa dengan adanya pelaksanaan anggaran, maka terdapat hasil yang lebih positif pada kejelasan sasaran anggaran. (Wianti&Sisdyani, 2016: 1428–1454). Maka dapat disusun hipotesis dalam konteks pemerintahan ini sebagai berikut:

**H4: Diduga** **Motivasi dapat memediasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat**

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat beralamat di Jalan Dr. Wahidin No 8 Sawahan, Kecamatan Padang Timur Kota Padang Sumatera Barat 25171.

**Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penulisan dapat tercapai, maka penulis akan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan *(Field Research)*
2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data peneliti mengumpulkan data dalam empat cara yaitu:

* + 1. Dokumentasi
    2. Wawancara,
    3. Kuesioner

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian metode yang Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuesioner yang disebar. Kuisioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Kuesioner disebarkan dan sekaligus dikumpulkan langsung oleh peneliti. Data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berasal dari pegawai pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

**Populasi dan Sampel**

1. **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkaitan langsung dengan penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada seluruh pegawai PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat terdiri dari 1.025 pegawai .

1. **Sampel**

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode *purposive sampling*. Alasan menggunakan teknik *Purposive Sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah direksi dan Karyawan yang berkaitan langsung dengan, penerimaan dan pengeluaran kas pada PLN Persero Sumatera Barat berikut tabelnya:.

**Tabel 3.2 Sampel Penelitian**

|  | **Jabatan** | **Jumlah** |
| --- | --- | --- |
|  | Manajemen Akuntansi | 1 |
|  | Manajemen Anggaran | 1 |
|  | Manajemen Keuangan | 1 |
|  | Pegawai Anggaran | 17 |
|  | Pegawai Keuangan | 18 |
|  | **Total Populasi** | **38** |

**Metode Analisis Data**

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dianalisis dengan berbagai pengujian statistik. Analisis data tidak hanya digunakan untuk menguji hipotesis tetapi juga untuk pengujian statistik lainnya. Skala Liker akan merubah variabel-variabel menjadi indikator variabel yang pada akhirnya dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian ini dibuat dalam bentuk ceklis dengan ketentuan sebagai berikut

**Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan res presentatif maka model dari uji asumsi klasik tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi (Ghozali, 2011:161).

1. **Uji Normalitas**

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa regresi memenuhi asumsi normal. Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji *statistic non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S)* Artinya jika nilai *Kolmogrov-Smirnov* > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.

1. **Uji Multikonieritas**

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2013: 105).

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013:44).

**Analisis Regresi Sederhana**

Metode regresi dilakukan terhadap model yang diajukan oleh peneliti menggunakan program SPSS 24 untuk memprediksi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiono, 2014: 210). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka model penelitian yang dibentuk adalah sebagai berikut:

KM = b+ b1KSA+ e

Keterangan:

KM : Kinerja Manajerial

b1 : Kejelasan Sasaran

e : Standar Eror

***Path Analysis* (Analisis Jalur)**

*Path Analysis* digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua dan ketiga. Analsis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis).*

e1 e2

Kejelasan Sasaran

Motivasi

Kinerja Manajerial

**Gambar 3.2 Diagram Jalur X Terhadap Y Melalui Z**

Sehingga terbentuknya sub struktur sebagai berikut:

* + - 1. X1 = P11 X2 + e1
      2. Y = P21 X1 + P23 X2 + e2

**Uji Hipotesis**

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2016).

1. **Koefisien Determnasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis**

* 1. **Uji Normalitas**

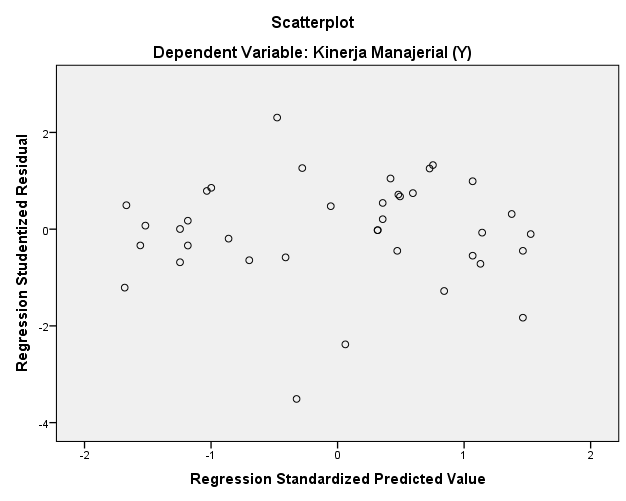
**Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 38 |
| Normal Parametersa,b | Mean | Normal Parametersa,b |
|  | Std. Deviation |  |
| Most Extreme Differences | Absolute | Most Extreme Differences |
|  | Positive |  |
|  | Negative |  |
| Test Statistic  Asymp. Sig. (2-tailed) | | .107 |
| .200c,d |

Dari Tabel 4.6 diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk unstandardized residual sebesar 0,200, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian yaitu (= 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, dengan demikian analisis regresi linear berganda dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal

* 1. **Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 4.1**

****

Berdasarkan gambar 4.1 ditemukan penyebaran data tidak teratur, hal tersebut terlihat pada plot yang menyebar atau terpencar dan tidak membentuk pola tertentu, hal ini dapat disimpulkan tidak ada terjadi kasus heterokedastisitas, maka dapat disimpulkan tidak ada terjadi heterokedastisitas maka penelitian dapat dilanjutkan.

* 1. **Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 4.7**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 21.254 | 7.751 |  | 2.742 | .009 |
| Locus of Control (X1) | 1.821 | .160 | .884 | 11.361 | .000 |

* + - 1. Nilai konstanta sebesar 21,254 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri kejelasan sasaran anggaran yang mempengaruhi kinerja manajerial, maka besarnya kinerja manajerial adalah 21,254.
      2. Variabel kejelasan sasaran anggaran (X) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dengan koefisien regresi kejelasan sasaran anggaran dari perhitungan linier sederhana dapat dilihat sebesar 1,821 maksudnya adalah jika setiap kenaikan 1 satuan kejelasan sasaran anggaran (X) akan menyebabkan meningkatnya kinerja manajerial (Y) sebesar 1,821, asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
  1. **Regresi Path Analisis (Analisis Jalur)**

Analisis *path* menunjukkan besaran dari pengaruh total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari satu variabel terhadap variabel lainnya. Hasil olahan data mengenai perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung, dan total variabel penelitian ditunjukkan pada diagram jalur berikut.

1. **Sub Struktur 1**

**Tabel 4.8 Koefisien Jalur Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran** **(X) Terhadap Kinerja Manajerial (Y) Dimediasi Motivasi (Z)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 36.402 | 6.240 |  | 5.834 | .000 |
| *Motivasi* | 2.107 | .180 | .890 | 11.730 | .000 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat standardized beta motivasi pada persamaan sebesar 0,890 dan nilai signifikan pada 0,000 merupakan yang berarti motivasi mempengaruhi kinerja manajerial secara tidak langsung dengan koefisien standardized beta 0,890 merupakan nilai path jalur tidak langsung.

1. **Sub struktur 2**

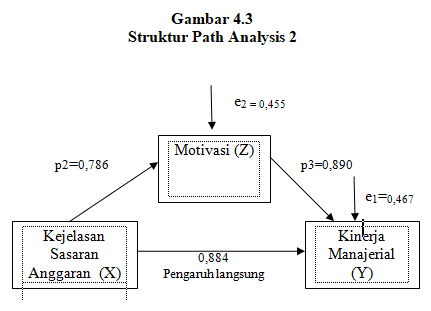
Berikut disajikan Analisis Jalur sub struktur 2 dengan menggunakan program SPSS versi 24 untuk melihat sub struktur 2 akan menganalisis kejelasan sasaran anggaran (X) terhadap kinerja manajerial (Y) dimediasi motivasi (Z). Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel 4.16 dibawah ini :

**Tabel 4.9 Koefisien Jalur Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran** **(X) Terhadap Kinerja Manajerial (Y) Dimediasi Motivasi (Z)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 25.641 | 6.562 |  | 4.465 | .009 |
| Kejelasan Sasaran Anggaran | 2.378 | .170 | .894 | 5.422 | .000 |
| *Kinerja Manajerial* | 2.233 | .143 | .784 | 4.023 | .002 |

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat besarnya koefisien jalurnya sebagai berikut:

1. Variabel kejelasan sasaran anggaran (X) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai signifikansi ρ *value* < α (0.000 < 0.05), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Dengan df = 38 diperoleh ttabel sebesar 2,030, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 5.422 > 2,030
2. Variabel kinerja manajerial (Y) terhadap motivasi (Z) memiliki nilai signifikansi ρ *value* < α (0.002 < 0.05), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Dengan df = 38 diperoleh ttabel sebesar 2,030, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa thitung > ttabel atau 4.023 > 2,030
3. Berdasarkan tabel 4.16, terlihat variabel kejelasan sasaran anggaran memiliki nilai signifikansi ρ *value* < α (0.000 < 0.05), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Untuk variabel kinerja manajerial memiliki nilai signifikansi ρ *value*< α (0.002 < 0.05), sehingga koefisien jalurnya signifikan. Karena koefisien jalurnya signifikan maka dapat dibuat diagram jalurnya seperti gambar 4.3 berikut ini:

:

Dari gambar 4.3 diatas dapat dibuat struktur path analysisnya sebagai berikut:

Y= 0.884 X e1 dimana e1 = √1-R2 √(1-0,782) = 0.467

Z = 0,894 X + 0,784 Y + e2 dimana e2  = √1-R2 = √1-0,793 = 0,455

Dari persamaan jalur dan gambar 4.3 di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, antara lain:

1. Pengaruh langsung dari X (kejelasan sasaran anggaran) terhadap Y (kinerja manajerial) pada gambar 4.5 adalah sebesar 0.884
2. Nilai Koefisien Jalur untuk Z (motivasi) terhadap X (kejelasan sasaran anggaran) dan Y (kinerja manajerial) pada persamaan di atas adalah sebesar 0.455.
3. Pengaruh tidak langsung secara keseluruhan variabel kejelasan sasaran anggaran (X) terhadap Motivasi (Z) 0,894 dan pengaruh kinerja manajerial (Y) terhadap motivasi (Z) adalah 0,784.
4. Nilai Koefisien Jalur untuk X (kejelasan sasaran anggaran) terhadap Y (kinerja manajerial) pada persamaan di atas adalah sebesar 0.467
5. Pengaruh tidak langsung dari X (kejelasan sasaran anggaran) terhadap Z (motivasi) pada gambar 4.5 adalah sebesar 0,786.
6. Pengaruh tidak langsung dari Z (motivasi) terhadap Y (kinerja manajerial) pada gambar 4.5 adalah sebesar 0,890.
   1. **Uji Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4.10 Uji R Square Sub Struktur 1**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Eror of the Estimate |
| 1 | .884a | .782 | .776 | 8.116 |

Hasil Nilai R2 *(R-Square)* digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel independen secara bersama-sama dalam mempengaruhi variabel dependent. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2 *(R-Square)* pada struktur model pertama adalah 0,782hal ini berarti besarnya pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada pegawai Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat adalah sebesar 78,2% sisanya 21,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model struktur penelitian pertama.

**Tabel 4.11 Uji R Square Sub Struktur 2**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Eror of the Estimate |
| 1 | .890a | .793 | .781 | 3.392 |

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai Uji R2 *(R-Square)* pada struktur model kedua adalah 0,793hal ini berarti besarnya pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial melalui variabel motivasi pada pegawai Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat adalah sebesar 79,3% sisanya 20,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk ke dalam model struktur model penelitian kedua

* 1. **Uji t**

**Tabel 4.12 Uji Hipotesis Pertama**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 21.254 | 7.751 |  | 2.742 | .009 |
| Kejelasan Sasaran | 1.821 | .160 | .884 | 11.361 | .000 |
| Dependent Variable: Kinerja Manajerial (Y) | | | | | |

Pada variabel independen yang dimasukkan kedalam uji hipotesis pertama ditemukan hasil bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung = 11,361 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (11,361 > 0,05). Maka Hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

**Tabel 4.13 Uji Hipotesis Kedua**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 1.386 | 4.333 |  | .320 | .751 |
| Kejelasan Sasaran | .684 | .090 | .786 | 7.639 | .000 |
| Dependent Variable: Motivasi (Z) | | | | | |

Pada variabel independen yang dimasukkan kedalam model uji hipotesis kedua ditemukan hasil bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung = 7.639 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (7.639 > 2,030). Maka Hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap motivasi pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

**Tabel 4.14 Uji Hipotesis Ketiga**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 36.402 | 6.240 |  | 5.834 | .000 |
| Motivasi | 2.107 | .180 | .890 | 11.730 | .000 |
| Dependent Kinerja Manajerial (Y) | | | | | |

Pada variabel independen yang dimasukkan kedalam model uji hipotesis ketiga ditemukan hasil bahwa variabel motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 11.730 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (11.730 > 2,030). Maka Hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Pada variabel independen yang dimasukkan kedalam model uji hipotesis ketiga ditemukan hasil bahwa variabel motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 11.730 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (11.730 > 2,030). Maka Hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

**Tabel 4.15**

**Uji Hipotesis Keempat**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
| B | Std. Error | Beta |  |  |
| (Constant) | 25.641 | 6.562 |  | 4.465 | .009 |
| Kejelasan Sasaran | 2.378 | .170 | .894 | 5.422 | .000 |
| Kinerja Manajerial | 2.233 | .143 | .784 | 4.023 | .002 |
| Dependent Motivasi (Z) | | | | | |

Pada variabel independen yang dimasukkan kedalam uji hipotesis keempat menggunakan uji path analisis dengan motivasi sebagai variabel intervening, ditemukan hasil bahwa variabel kejelaan sasaran anggaran berpengaruh terhadap motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 5,422 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (5,422 > 2,030), dan variabel kinerja manajerial berpengaruh terhadap motivasi dengan signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,002 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 4,023 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (4,023 > 2,030). Maka Hipotesis keempat dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

**Hasil dan Pembahasan**

Bedasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka data hasil penelitian disajikan dan dianalisa sesuai dengan tujuan penelitian yang diajukan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Kejelasan Sasaran Terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan tabel 4.17 didapatkan hasil bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung = 11,361 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (11,361 > 0,05). Maka Hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Hasil penelitian mengenai kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat menunjukkan bahwa adanya peningkatan penerapan kejelasan sasaran anggaran di Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat. Hal ini akan mempermudah dalam pengambilan keputusan dengan tepat karena anggaran dapat dengan mudah dimengerti dan dipahami oleh manajer, sehingga manajer akan lebih produktif dalam bekerja. Harapan manajer mengenai tujuan anggaran yang ditetapkan dengan jelas akan meningkatkan kinerja manajerialnya dengan lebih bertanggungjawabdan lebih produktif dalam bekerja, sehinggahal tersebut dapat mempermudah dalam pengambilan keputusan dan tujuan pemerintah dapat mudah tercapai.

Manajer pada PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat dalam menentukan sasaran anggaran telah mendapatkan informasi mengenai keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan pemerintah, sehingga manajer dapat menyusun anggaran dengan jelas dan spesifik. Manajer yang menentukan sasaran anggaran dengan jelas dan spesifik akan membuat anggaran mudah untuk dimengerti dan dipahami, sehingga tujuan anggaran mudah tercapai. Dengan demikian, adanya kejelasan sasaran anggaran mengakibatkan manajer pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat mempunyai harapan untuk dapat dengan mudah membuat keputusan dan mencapai tujuan anggaran, sehingga manajer akan meningkatkan kinerja manajerialnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya dengan lebih bertanggung jawabdalam menentukan sasaran anggaran.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hazmi, dkk (2012) bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh ignifikan positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Sari, dkk (2014) juga menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD.

1. **Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Motivasi**

Berdasarkan tabel 4.18 didapatkan hasil bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung = 7.639 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (7.639 > 2,030). Maka Hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap motivasi pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada PLN Persero Sumatera Barat.

Menurut Solina (2014), Kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Hal ini menegaskan bahwa dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sehingga berimplikasi pada motivasi kerja pada pegawai tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayon Paulus (2016) kejelasan sasaran anggaran, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah (studi empiris pada SKPD Kabupaten Merauke).

1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan tabel 4.19 didapatkan hasil bahwa variabel motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 11.730 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (11.730 > 2,030). Maka Hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada PLN Persero Sumatera Barat.

Semakin tinggi motivasi seorang manajer maka semakin tinggi juga kinerja manajerial yang dihasilkan. Motivasi yang timbul dalam diri tanpa paksaan dari luar akan menimbulkan loyalitas yang tinggi kepada organisasi. Para manajer yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk berbuat sesuatu yang dapat menunjang keberhasilan organisasi dan menjadikannya peduli dengan nasib organisasi. motivasi berhubungan kinerja manajerial yang artinya dapat meningkatkan kinerja manajerial. Apabila motivasi yang dimiliki tinggi dengan tingkat kepercayaan yang ada dalam tujuan organisasi, maka akhirnya berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Laberto (2015:87) mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi seorang manajer, maka semakin tinggi pula kinerja manajerial yang dihasilkan. Sejalan dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Jaya, (2011) menyebutkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja akan meningkat. Putra, (2011) juga mengatakan hanya motivasi yang akan membuat seseorang mempunyai semangat juang yang tinggi untuk meraih tujuan dan memenuhi standar yang ada. Motivasi merupakan suatu hal yang berasal dari dalam diri atau berasal dari luar diri seseorang yang menyebabkan dirinya mempunyai keinginan dan kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan aturan atau ketentuan yang ada.

Variabel motivasi tersebut memang variabel mediasi, karena secara rata-rata jawaban responden menunjukkan kondisi variabel motivasi adalah tinggi dan manajer level menengah dan manajer level bawah melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Laberto, 2015; Jaya dan Putra, 2011, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1. **Motivasi Memediasi Pengaruh Kejelasan Sasaran Terhadap Kinerja Manajerial**

Berdasarkan tabel 4.20 didapatkan hasil bahwa variabel kejelaan sasaran anggaran berpengaruh terhadap motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 5,422 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (5,422 > 2,030), dan variabel kinerja manajerial berpengaruh terhadap motivasi dengan signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,002 < 0,05). Sedangkan nilai t hitung= 4,023 dan t tabel sebesar 2,030 sehingga t hitung > t tabel (4,023 > 2,030). Maka Hipotesis keempat dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat memediasi kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

Hal ini disebabkan karena para pejabat struktural Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat menjalankan tugasnya didasarkan pada rasa tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Sehingga motivasi yang diberikan kepada mereka seperti kompensasi yang memadai dan kenaikan jabatan dapat meningkatkan kinerja mereka serta kejelasan sasaran anggaran dijalankan dengan baik dengan memberikan reaksi yang positif dan secara realtif dalam suatu organisasi, maka kinerja manajerial dapat menentukan target dalam mencapai anggaran tersebut, dan merumuskan apa saja yang akan dilakukan sehingga apa yang telah ditargetkan pada awalnya dapat terealisasi dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, Sari dan Ratnawati (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi mampu mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian Putra (2013) yang membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan morivasi sebagai variabel intervening pada SKPD, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa fakta yang ditemukan dilapangan menunjukan hubungan yang sesuai satu sama lain dimana dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kejelasan sasaran anggaran maka aparat dapat menentukan target dalam mencapai anggaran tersebut, dan merumuskan apa saja yang akan dilakukan sehingga apa yang telah ditargetkan pada awalnya dapat terealisasi dengan baik..

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data, interprestasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil hipotesis pertama didapatkan hasil bahwa hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Maka Hipotesis pertama diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
2. Hasil variabel kejelasan sasaran anggaran secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Maka Hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap motivasi.
3. Variabel independen yang dimasukkan kedalam model uji hipotesis ketiga ditemukan hasil bahwa variabel motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05). Maka Hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
4. Variabel kejelaan sasaran anggaran berpengaruh terhadap motivasi secara statistik menunjukkan hasil yang signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,000 < 0,05), dan variabel kinerja manajerial berpengaruh terhadap motivasi dengan signifikan pada nilai lebih kecil dari α (0,002 < 0,05). Maka Hipotesis keempat dapat diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada pegawai penganggaran, pencatatan/ pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

**Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka penulis mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya
2. Dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
3. Penelitian selanjutnya agar lebih memperhatikan waktu penelitian. Waktu penelitian diharapkan tidak dilakukan pada waktu responden sibuk, sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat lebih tinggi, dan mendapatkan hasil yang lebih akurat.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, yaitu dengan menambah jumlah responden yang berkerja di Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat..
5. Saran Bagi Responden

Penelitian ini menunjukan bukti tentang pentingnya mengenai anggaran. Oleh karena itu, tepat bagi para responden untuk selalu menjaga dan lebih meningkatkan motivasi dan kejelasan sasaran anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial dan dapat berguna bagi para pegawai khususnya pegawai penganggaran, pencatatan/pelaporan keuangan, penerimaan dan pengeluaran kas pada Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat.

1. Bagi Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat
2. Peningkatan motivasi dapat meningkatkan kejelasan sasaran anggaran, karena semakin tinggi tingkat kejelasan sasaran anggaran, maka akan dapat meningkatkan kinerja manajerial para pegawai.
3. Mengingat bahwa motivasi dapat memediasi kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial, maka saran yang dapat diberikan peneliti untuk Kantor PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Barat tetap meningkatkan motivasi dan kinerja manajerial agar dapat menciptakan kejelasan sasaran anggaran.
4. Peneliti ini diharapkan dapat memberikan pandangan kepada pihak terkait. Hendaknya pihak-pihak terkait tersebut mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial dalam penyusunan anggaran

**DAFTAR PUSTAKA**

Bulan, R. F. (2017). *…Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Job Relevant Information Serta Implikasinya pada Senjangan Anggaran (Studi pada Pemerintah …*. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*. Diambil dari http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/TRA/article/view/423

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Organisasi dan motivasi*. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Kurnia, R. (2015). *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel …*. *… pada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VII …*.

Mahoney, T. A. (2017). *Jardee and S*. *J. Caroll*.

Robbins, S. P. (2015). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. *Jakarta: Erlangga*.

Sekaran, U. (2014). *Research methods for business metedologi penelitian untuk bisnis*. *1*.

Wianti, I., & Sisdyani, E. (2016). *Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasansasaran Anggaran Dan Partisipasipenganggaran Pada Kinerja Manajerial Di Skpd Kota Denpasar*. *E-Jurnal Akuntansi*, *17*(2), 1428–1454.