

# Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi, Kompensasi, Job Relevan Informasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso

*The Effect Of Budgeting Participation, Motivation, Compentation, Information Job Relevant, And Organitation Commitment On Managerial Performance (Empirical Study In Pemda Bondowoso)*

**Renendya Putri Andina**

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: renendyaputri28\_andina@yahoo.com

## Abstrak

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, motivasi, kompensasi, job relevan informasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso. jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian *explanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso. Sampel terpilih dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pejabat struktural di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso. Metode analisis data menggunakan uji instrumen data dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, job relevan informasi terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso. Sedangkan partisipasi anggaran dan komitmen organisasi organisasional tidka berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso.

Kata kunci: Partisipasi Anggaran, Motivasi, Kompensasi, Job Relevan Informasi dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

## Abstract

*The purpose of this study are to know the effect of budgetary participation , motivation , compensation, relevant job information and commitment on managerial performance in Local Government regency. types of research used is explanatory research . The population in this study was the manager of the work unit or structural officials on regional work units regency. The sample was selected in this study were 42 structural officials in the regional work units regency government. Methods of data analysis using test instruments and multiple linear regression of data. The results showed that motivation, compensation, job relevant information on managerial performance in Local Government regency. While budgetary participation and organizational commitmen don't affect managerial performance in Local Government regencyg.*

*Keywords: Budget Participation, Motivation, Compensation, Job Relevant Information and Managerial Commitment to Performance*

## Pendahuluan

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial adalah motivasi, kompensasi, informasi *job* relevan (IJR) dan komitmen. Motivasi merupakan derajat sampai sejauhmana individu ingin dan berusaha dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi akan dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individual

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan

kepuasan kinerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya

Informasi *job* relevan (IJR) merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan terbaik dalam organisasi misalnya informasi mengenai inflasi, kondisi ekonomi, kondisi keuangan perusahaan, pekerjaan dan lain-lain.

Apabila arus informasi berjalan dengan baik, maka pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal sehingga nantinya kinerja akan manajerial meningkat

Penelitian mengenai hubungan antara partisipasi anggaran

dan kinerja manajerial pada sektor swasta sudah banyak dilakukan diantaranya Supriyono (2005), Sumarno (2005), Ghozali (2002, 2005), Slamet Riyadi (2000), Sardjito (2005). Sedangkan penelitian terkait hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial pada sektor publik (pemerintah daerah) masih terbatas misalnya penelitian yang dilakukan Ompusunggu dan Bawono (2007). Penelitian-penelitian tersebut menambah faktor-faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian *explanatory* atau penelitian penjelasan, yaitu suatu jenis penelitian yang menyoroti hubungan variabel penelitian ini dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

Jenis data penelitian antara lain menggunakan data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, dapat berupa opini subyek secara individual atau kelompok. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu pegawai Pemerintah Daerah Bondowoso.

Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso. Sampel terpilih dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pejabat struktural di Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Bondowoso

Metode analisis data menggunakan beberapa metode antara lain statistik deskriptif, asumsi klasik dan regresi linear berganda.

### Hasil penelitian

Hasil analisis deskriptif terhadap jenis kelamin responden menunjukkan jenis kelamin responden yang ada di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso yang menjadi objek penelitian sebagian besar adalah pria yakni sebanyak 32 orang atau 71,11%. Selanjutnya adalah responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 10 orang atau 28,89 %.

Pendidikan responden yang ada di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso juga bervariasi dari SMA, D3, S1 dan juga S2 dan perinciannya adalah sebagian besar responden dengan pendidikan S1 sebanyak 22 orang atau 52%, S2 sebanyak 13 orang atau 31%. Setelah itu responden pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 5% dan terakhir responden yang berpendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 12 %. Masa kerja responden yang ada di Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso yang menjadi objek penelitian sebagian besar adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 8 orang atau 19%. Setelah itu responden dengan masa kerja antara 10 tahun sampai 20 tahun sebanyak 8 orang atau 19% dan terakhir responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 26 orang atau 62%.

Hasil perhitungan nilai Keiser Myer Oklin (KMO) pada Tabel 4.5 di atas, semua yang memiliki nilai  $> 0,5$  dan *Barlett's Test*  $< 0,05$ . Dengan demikian setiap item pertanyaan dalam kuisisioner memiliki konsistensi internal dan dinyatakan valid. Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai

Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil dari perhitungan *Kolmogrov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel (nilai signifikansi  $> 0,05$ ). Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinieritas, adanya homoskedastisitas dan tidak ada autokorelasi.

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (motivasi, partisipasi anggaran, kompensasi, job relevan informasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial). Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,009 + 0,014 X_1 + 0,014 X_2 + 0,098 X_3 + 0,183 X_4 + 0,375 X_5$$

Analisis atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,009 menunjukkan besarnya kinerja manajerial pada saat motivasi, partisipasi anggaran, kompensasi, job relevan informasi, dan komitmen organisasi sama dengan nol.
2. Koefisien partisipasi anggaran  $b_1 = 0,014$ , artinya apabila variabel motivasi, kompensasi, job relevan informasi, dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja manajerial.
3. Koefisien motivasi  $b_2 = 0,014$ , artinya apabila variabel motivasi kompensasi, job relevan informasi, dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel Motivasi akan meningkatkan kinerja manajerial.
4. Koefisien kompensasi  $b_3 = 0,098$ , artinya apabila variabel motivasi, partisipasi anggaran, job relevan informasi, dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja manajerial.
5. Koefisien job relevan informasi  $b_4 = 0,183$ , artinya apabila variabel motivasi, partisipasi anggaran, kompensasi, dan komitmen organisasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel job relevan informasi akan meningkatkan kinerja manajerial.
6. Koefisien komitmen  $b_5 = 0,375$ , artinya apabila variabel motivasi, partisipasi anggaran, kompensasi, dan job relevan informasi sama dengan nol, maka meningkatnya variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada lampiran 6 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,533, hal ini berarti 53,3% perubahan kinerja manajerial dipengaruhi oleh variabel motivasi, partisipasi anggaran, kompensasi, job relevan informasi, dan komitmen organisasi. Hal itu menunjukkan bahwa variabel motivasi, partisipasi anggaran, kompensasi, job relevan informasi, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja manajerial. Keputusan ini dapat diterima jika uji F menunjukkan nilai yang besar atau signifikan. Jadi keputusan untuk menerima model sebagai baik atau tepat harus dilihat bersama antara besarnya nilai F dan  $R^2$

Berdasarkan nilai signifikansi F hitung sebesar 5,941 dengan signifikansi 5% diperoleh sebesar 0,047 berada di atas  $R^2$ . Hal itu menunjukkan ketepatan model sudah baik. Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel partisipasi anggaran (X1) terhadap kinerja managerial (Y). Dari hasil uji dapat diketahui bahwa dengan tingkat probabilitas  $> \alpha$  yaitu  $0,950 > 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5%, maka  $H_0$  diterima, berarti variabel partisipasi anggaran (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja managerial (Y).

b. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja managerial (Y)

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa signifikansi thitung sebesar 0,031 untuk variabel motivasi kurang dari 0,05. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja managerial (Y).

c. Pengaruh variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja managerial (Y)

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,017 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja managerial (Y).

d. Pengaruh variabel job relevan informasi (X4) terhadap kinerja managerial (Y)

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas  $< \alpha$  yaitu  $0,040 < 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka  $H_0$  ditolak, berarti variabel job relevan informasi (X4) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja managerial (Y).

e. Pengaruh variabel komitmen organisasi (X5) terhadap kinerja managerial (Y). Dari hasil uji dapat diketahui bahwa tingkat probabilitas  $0,056 > 0,05$ . Karena tingkat probabilitasnya lebih besar dari 5%, maka  $H_0$  diterima variabel komitmen organisasi (X5) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja managerial (Y).

## Pembahasan

a. Pengaruh Variabel Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Managerial.

Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja managerial. Adanya partisipasi anggaran yang semakin tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja managerial. Hal itu disebabkan adanya peningkatan partisipasi anggaran menyebabkan adanya kendala secara langsung karena anggaran perlu diputuskan dengan pertimbangan dengan satu pimpinan. Partisipasi hanya diperlukan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain sebagai dasar pengambilan keputusan tetap apabila semakin banyak yang berpartisipasi dalam penentuan anggaran justru kinerja atasan kurang optimal nantinya.

Pengaruh yang ditimbulkan oleh partisipasi anggaran terhadap kinerja managerial yaitu merupakan sumbangan partisipasi anggaran terhadap kinerja managerial. Pada tahap

tersebut adanya partisipasi anggaran yang dicapai akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja managerial pada Pemda Bondowoso. Namun dalam penelitian ini tidak menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja managerial. Hal itu disebabkan karena keputusan untuk penganggaran tidak bisa hanya ditentukan dengan keterlibatan semua pimpinan tetapi telah disesuaikan dengan pembagian tugas sesuai bidang masing-masing.

Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Supriyono (2004) dan Sardjito (2005) mengungkapkan bahwa di Indonesia, hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajer mempunyai hubungan positif secara signifikan.

b. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Managerial

Berdasarkan hasil analisis terlihat motivasi berpengaruh terhadap kinerja managerial Pemda Bondowoso. Berarti semakin tinggi persepsi terhadap motivasi atas suatu pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja managerial. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya keinginan dan beberapa faktor pendukung dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja managerial.

Implementasi pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja managerial pada pegawai diwujudkan dengan adanya kegiatan-kegiatan dari instansi seperti adanya penghargaan bagi pegawai yang diberikan secara berkala seperti kenaikan jabatan, pemberian *reward* dan pelatihan-pelatihan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja managerial nantinya.

Penelitian yang konsisten dengan Cherrington dan Cherrington (1973) dalam Fahrianta dan Ghozali (2002) menyimpulkan bahwa faktor motivasi berupa *reward* sebagai variabel *intervening* berpengaruh kuat terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja managerial. Hasil Penelitian Mia (1998) menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja managerial. Fahrianta dan Ghozali (2002) menemukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja managerial.

c. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Managerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja managerial. Berarti semakin tinggi kompensasi atas suatu pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja managerial. Dan dengan adanya kompensasi tersebut akan meningkatkan hasil kerja mereka terhadap sasaran-sasaran tujuan organisasi dan prestasi kerja.

Kompensasi yang diberikan kepada pihak pimpinan mampu meningkatkan kinerja managerial. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin baik kinerja managerial. Kompensasi yang merupakan imbalan bagi karyawan berkaitan dengan kinerja managerial. Semakin tinggi kompensasi untuk manajer maka semakin meningkat pula kinerjanya. Apabila organisasi memperhatikan kompensasi karyawannya termasuk kalangan managerial maka kinerja akan lebih meningkat bersemangat dalam

bekerja karena kebutuhannya telah dipenuhi oleh organisasi dan dihargai berupa imbalan yang diterima.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama manajer adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan pekerjaan agar para manajer bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya kegiatan organisasi. Disini dapat dilihat bahwa pemberian kompensasi akan lebih layak dan diterima, karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras manajer, maka manajer akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ittner dan Larcker (1995), semakin besar penggunaan sistem akuntansi manajemen termasuk pengukuran kinerja non-keuangan dan pemberian insentif berdasarkan kinerja mempunyai hubungan (asosiasi) dengan kinerja yang semakin tinggi. Selain itu, hasil ini konsisten dengan penelitian Soemarno (2005) yang menemukan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja manajerial. Kompensasi merupakan imbalan yang akan diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja.

#### d. Pengaruh Variabel Job Relevan Informasi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa informasi *job* relevan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal itu menunjukkan bahwa adanya akses informasi yang baik dan lancar tentang pekerjaan suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Informasi *job* relevan mendukung aktivitas kerja maka manajerial juga dapat memperoleh informasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang diperoleh dapat optimal. Hal itu disebabkan karena sistem informasi yang telah dilakukan dengan baik.

Informasi *job* relevan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa informasi pekerjaan yang lengkap dan mudah akan meningkatkan kinerja manajerial jika SDM dilakukan dengan keterampilan dan keahlian manajerial. Jadi dinas/instansi yang menerima informasi yang relevan dengan pekerjaannya akan lebih mudah menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil penelitian konsisten dengan Ompusunggu dan Bawono (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan *job relevan information* terhadap kinerja manajerial.

#### e. Pengaruh Variabel Komitmen Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Implikasi hasil penelitian ini tidak menunjukkan bahwa semakin baik komitmennya akan meningkatkan kinerja manajerial jika SDM tidak dilakukan dengan keterampilan dan keahlian manajerial. Sehingga Komitmen kurang mendukung tingkat

kinerja manajerial, dikarenakan dalam organisasi tersebut penerapan komitmen secara langsung tidak berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja manajerial.

Kompensasi pada penelitian ini tidak mempengaruhi kinerja manajerial karena bukan merupakan dorongan utama dan kompensasi yang telah diberikan ini tidak berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawan serta kinerja manajerialnya. Dalam hal ini dinas/instansi pemerintah daerah dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja tidak melakukan perhitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada dinas/instansi pemerintah daerah. Sehingga meskipun terdapat kompensasi yang merupakan pengikat dinas/instansi dengan karyawannya namun tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

## Kesimpulan Dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu;

Partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso, Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso, Job relevan informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso, Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Daerah Kabupaten Bondowoso.

### Keterbatasan

Penelitian ini tidak lepas dari berbagai keterbatasan, berikut ini merupakan penjelasan mengenai berbagai keterbatasan yang dihadapi serta saran bagi penelitian selanjutnya, variabel penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel dan kurang mendapat dukungan data dalam memperkuat hasil penelitian dan pada penelitian ini hanya menggunakan satu daerah penelitian untuk diteliti.

## Daftar Pustaka

- Bronell, P. and McInnes, M. 1983. Budgetary Participation, motivation, and manajerial performance. *The Accounting Review*, Vol. 61, No. 4
- Frucot, Veronique and Stephen White. 2003. Manajerial Levels And The Effects Of Budgetary Participationon Manajerials. *Managerial Auditing Journal*, Vol.21 No. 2 pp. 191-206
- Gozhali, I. dan R. Y. Fahrianta. 2002. Pengaruh Tidak Langsung Sistem Penganggaran terhadap Kinerja Manajerial: Motivasi sebagai Variabel *intervening*. *Jurnal Riset Akuntansi, Manajemen Ekonomi*, Vol. 2 No. 1, Februari 2002

- Ghozali, I. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP
- Hansen, Don R. dan Marryane M. Mowen. 2004. *Akuntansi Manajemen*, Edisi tujuh. Jakarta: Salemba Empat
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI
- Munandar, M. 2001. *Budgeting: Peanggaranan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. and Caldwell, D.F.. 1991. "People organization culture: a profile comparison approach to assessing person organization fit". *Academy of Management Journal*, Vol. 34, No. 3
- Ramadhani dan Nasution. 2009. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap prestasi manajer pusat pertanggungjawaban dengan motivasi sebagai variabel mediating. *Jurnal tidak dipublikasikan*. Faculty of Economic, University of Sumatra Utara.
- Riyadi, Slamet. 2000. Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 2, No. 2, Juli 2000
- Supriyono, R.A. 2002. Pengaruh Komitmen Organisasi, Keinginan Sosial, dan Asimetri Informasi terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran dengan Kinerja Manajer. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, Vol. 20, No. 1

