

**USULAN PROPOSAL  
PENELITIAN**



**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL DENGAN JOB RELATED STRESS (STRESS  
KERJA) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada OPD se Kota Solok)**

**Tahun ke 1 dari rencana 1 tahun**

**TIM PENGUSUL:**

**Juita Sukraini, SE. M.Si / 1017116201 / Ketua  
Siska Yulia Defitri, SE. M.Si / 1023078301 / Anggota**

**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
MARET 2020**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Judul** : Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Related Stress (Stress Kerja) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada OPD se-Kota Solok)

**Peneliti/Pelaksana**

**Nama Lengkap** : Juita Sukraini, SE. M.Si

**NIDN** : 1017116201

**Jabatan Fungsional** : Lektor

**Program Studi** : Akuntansi

**Fakultas** : Ekonomi

**Nomor HP** : 081374654590

**Alamat surel (e-mail)** : [jjuitasukraini@gmail.com](mailto:jjuitasukraini@gmail.com)

**Anggota Tim**

**Nama Lengkap** : Siska Yulia Defitri, SE. M.Si

**NIDN** : 1023078301

**Perguruan Tinggi** : Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

**Tahun Pelaksanaan** : 2020

**Sumber Dana** : Mandiri

**Biaya Tahun Berjalan** : Rp. 7.000.000,-

**Biaya Keseluruhan** : Rp. 7.000.000,-

Solok, 05 Maret 2020

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi



(Juita Sukraini, SE. M.Si)  
NIDN. 1017116201

Ketua,

(Juita Sukraini, SE. M.Si)  
NIDN. 1017116201

Menyetujui,  
Kepala LP3M UMMY



(DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM)  
NIDN: 1019017402

## DAFTAR ISI

RINGKASAN .....	1
1. LATAR BELAKANG .....	1
2. LANDASAN TEORI.....	4
3. METODE PENELITIAN .....	12
4. JADWAL .....	23
5. DAFTAR PUSTAKA .....	24

LAMPIRAN

**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL DENGAN *JOB RELATED STRESS* (STRESSKERJA)  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada OPD se Kota Solok)**

**RANGKUMAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1)Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (2) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap *Job Related Stress* (3) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan *Job Related Stress* Sebagai Variabel Intervening.

Penelitian ini dilakukan pada OPD se Kota Solok. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kasubag Keuangan dan Bendahara OPD se Kota Solok. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik sampel yang digunakan adalah sampeljenuh dengan cara menyebar kuesioner.

**I. LATAR BELAKANG MASALAH**

Menurut Undang-Undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 90 tahun 2010 tentang penyusunan rencana kerja dan anggaran kementerian negara/lembaga bahwa dalam rangka mengikuti dinamika perkembangan proses penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara berbasis kinerja, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap mekanisme penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga sehingga menjadi lebih transparan dan akuntabel, maka Kinerja adalah prestasi kerja berupa keluaran dari suatu kegiatan atau hasil dari suatu program dengan kuantitas dan kualitas terukur.

Menurut (Nengsy, Sari, dan Agusti, 2013) mengatakan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi yang baik diperlukan kemampuan dan bakat yang tinggi yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat di dalamnya, serta usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan dari peran manajer atau pemimpin di dalamnya.Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan individu yang paling bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.Oleh karena itu, salah satu

ukuran keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja manajerialnya.

Untuk mencapai kinerja manajerial yang baik dibutuhkan sebuah perencanaan yang baik (Budiman, Sari, dan Ratnawati, 2014). Perencanaan adalah penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran dan standar, yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Dalam suatu perencanaan yang dibuat oleh sebuah organisasi, anggaran merupakan komponen terpenting yang ada di dalamnya.

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Anggaran merupakan artikulasi dari perumusan dan perencanaan strategis. Begitu juga dalam organisasi sektor publik, anggaran menjadi rencana manajerial untuk menerapkan strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sektor publik.

Suatu organisasi sektor publik dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika segala kegiatannya berada dalam kerangka anggaran dan tujuan yang ditetapkan serta mampu mewujudkan strategi yang dimiliki. Proses penyusunan anggaran sendiri dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan, salah satunya pendekatan partisipatif. Partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka yang membuatnya.

Partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggungjawab pada manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas. Partisipasi dalam penyusunan anggaran dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Manajer atau pemimpin yang terlibat dalam penyusunan anggaran akan lebih berusaha untuk memahami dan berusaha untuk mencapai tujuan anggaran. Sehingga para pemimpin tersebut akan lebih bertanggungjawab dan bersungguh-sungguh dalam pelaksanaan anggaran dan menyebabkan kinerja manajerialnya meningkat (Nengsy, Sari dan Agusti, 2013).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi adalah stres kerja. Stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, namun stres juga bisa bernilai positif bagi suatu organisasi. Stres kerja merupakan suatu tekanan dari dalam atau luar

yang mempengaruhi psikologis seseorang, namun stres sendiri tidak selalu membuahkan hasil yang buruk pada kinerja karyawan, terkadang stres diperlukan untuk menghasilkan sebuah kebiasaan yang lebih baik satu tingkat dalam segala aspek pekerjaan (Handoko, 2012).

Penelitian yang dilakukan (Handoko, 2012) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian lain yang berbeda dilakukan (Cahyana dan Jati, 2017) menyatakan bahwa hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jika stres kerja karyawan semakin tinggi maka belum tentu meningkatkan kinerja para karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan *Job-Related Stress* (Stres Kerja) sebagai Variabel Intervening”**.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan berbagai permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
2. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap *Job Related Stress* (Stres kerja).
3. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan *Job Related Stress* (Stres Kerja) sebagai variabel intervening.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap *Job Related Stress* (Stres Kerja).
3. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *Job Related Stress* (Stres Kerja) sebagai variabel intervening.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Defenisi Kinerja Manajerial**

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja, Wibowo (2017;3). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan, Mahsun (2015;141),

Kinerja Manajerial adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supriyono, 2010). Menurut (Riyadi, 2011) Kinerja manajerial adalah persepsi kinerja individual para anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise (pengawasan), pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan.

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifitasan organisasional. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkatan untuk memenuhi harapan yang berhubungan dengan fungsinya. Harapan tersebut berkenaan dengan fungsinya dalam organisasi. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan.

#### **2.1.1 Ruang Lingkup Kinerja Manajerial**

Kinerja manajerial adalah tentang mengelola organisasi. Kinerja manajerial merupakan proses manajemen secara alamiah. Kinerja manajerial mengelola kinerja dalam konteks lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal. Hal ini menyangkut bagaimana suatu organisasi dikembangkan, apa yang ditetapkan untuk dilakukan dan bagaimana menjalankannya.

Oleh karena itu, kinerja manajerial harus dipandang sebagai suatu sistem. Sistem adalah serangkaian komponen yang bekerja bersama dengan cara saling ketergantungan untuk menyelesaikan sesuatu. Sistem memerlukan masukan dan melalui serangkaian proses, mengubah atau mentransformasi masukan tersebut

menjadi keluaran, dalam bentuk produk, jasa, atau informasi, Bacal (2012:24).

### **2.1.2 Pengukuran Kinerja Manajerial**

Pengukuran kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Wibowo (2017;155), pengukuran kinerja manajerial yang tepat dapat dilakukan dengan cara :

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan telah terpenuhi.
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Untuk mengukur kinerja manajerial dapat digunakan beberapa ukuran kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pengambilan keputusan, perencanaan kerja. Sehingga kinerja manajerial dapat diukur untuk mengetahui apakah kinerja manajerial sudah mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan atau malah sebaliknya. Pengukuran kinerja manajerial juga berfungsi untuk meningkatkan kualitas kerja seorang manajer agar bisa menjadi panutan bagi bawahan agar tujuan suatu organisasi atau kinerja suatu organisasi menjadi lebih baik.

### **2.1.3 Penilaian Kinerja Manajerial**

Menurut Bacal (2012;85) Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Menurut Williams (2010;21) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan profesional. Pada umumnya menunjukkan apa



kekurangan bawahan.



**Gambar 2.1**  
**Proses Penilaian Kinerja**

## 2.2 Defenisi Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak masa depan terhadap mereka yang membuatnya. Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para individual terlibat dan mempunyai pengaruh dalam pembuatan keputusan yang mempunyai pengaruh secara langsung terhadap para individu tersebut (Supomo; Indriantoro, 2010).

Dalam pengertian yang lebih luas, partisipasi merupakan inti dari proses demokratis dan oleh karena itu tidaklah alamiah jika diterapkan dalam struktur organisasi yang otoriter. Dalam konteks yang lebih spesifik, partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana para individu yang kinerjanya di evaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Brownell, 2010).

### 2.2.1 Pengertian Penyusunan Anggaran

Menurut Mulyadi (2013;488) anggaran adalah suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan lain yang mencakup jangka waktu satu tahun. Anggaran juga merupakan rencana

keuangan perusahaan yang digunakan sebagai pedoman untuk menilai kerja, alat untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi, alat koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi, dan alat untuk mendelegasikan wewenang pimpinan kepada bawahan.

Anggaran adalah pernyataan tentang estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Sedangkan penganggaran merupakan proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran. Penganggaran dalam organisasi sektor publik merupakan tahapan yang cukup rumit dan mengandung nuansa politik yang tinggi. Dalam organisasi sektor publik, penganggaran merupakan suatu proses politik. Hal tersebut berbeda dengan penganggaran pada sektor swasta yang relatif kecil nuansa politisnya. Pada sektor swasta, anggaran merupakan bagian dari rahasia perusahaan yang tertutup untuk publik, namun sebaliknya pada sektor publik anggaran justru harus diinformasikan kepada publik untuk dikritik, didiskusikan, dan diberi masukan. Anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas atas pengelolaan dana publik dan pelaksanaan program-program yang dibiayai dengan uang publik (Zuliyati, 2017).

### **2.2.2 Pengertian Partisipasi Penyusunan Anggaran**

Adanya tekanan anggaran yang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya maka akan meningkatkan partisipasi bawahan dalam penyusunan anggaran yang tinggi akan lebih memahami tujuan anggaran. Selain itu, individu-individu yang terlibat dalam penyusunan anggaran dapat memberikan informasi-informasi privat mereka sehingga asimetri informasi dapat diminimalkan. Diharapkan dengan adanya tekanan anggaran dari atasan kepada bawahan akan meningkatkan kinerja, dimana seorang pimpinan menempatkan anggaran sebagai tolak ukur kinerja maka akan tercipta keselarasan tujuan antara individu-individu yang terlibat dalam proses penganggaran dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (Zuliyati, 2017).

### **2.3 Defenisi *Job Related Stress*(Stress Kerja)**

*Stress* merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik (Dhania,

2010). *Stress* bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak apabila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya, Umam (2010;200).

### **2.3.1 Gejala-Gejala *Job Related Stress***

Menurut Robbins dan Judge (2011;76), mengelompokkan gejala *Job Related Stress* (stres kerja) ke dalam tiga aspek, yaitu :

1. Gejala Fisiologikal, yang termasuk simptom-simptom ini yaitu :

- a. Sakit perut
- b. Detak jantung meningkat dan sesak nafas
- c. Tekanan darah meningkat
- d. Sakit kepala
- e. Serangan jantung

Simptom-simptom pada fisiologikal memang tidak banyak ditampilkan karena menurut Robbins dan Judge (2011;676) pada kenyataannya selain hal ini menjadi kontribusi terhadap kesukaran untuk mengukur stres kerja secara objektif.

2. Gejala Psikologikal, adapun simptom-simptomnya sebagai berikut :

- a. Kecemasan
- b. Ketegangan
- c. Kebosanan
- d. Ketidakpuasan dalam bekerja
- e. Irritabilitas
- f. Menunda-nunda pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2011;678) gejala-gejala psikis tersebut merupakan gejala yang paling sering dijumpai, dan diprediksikan dari terjadinya ketidakpuasan kerja.

3. Gejala Perilaku, yang termasuk dalam simptom-simptom perilaku yaitu :

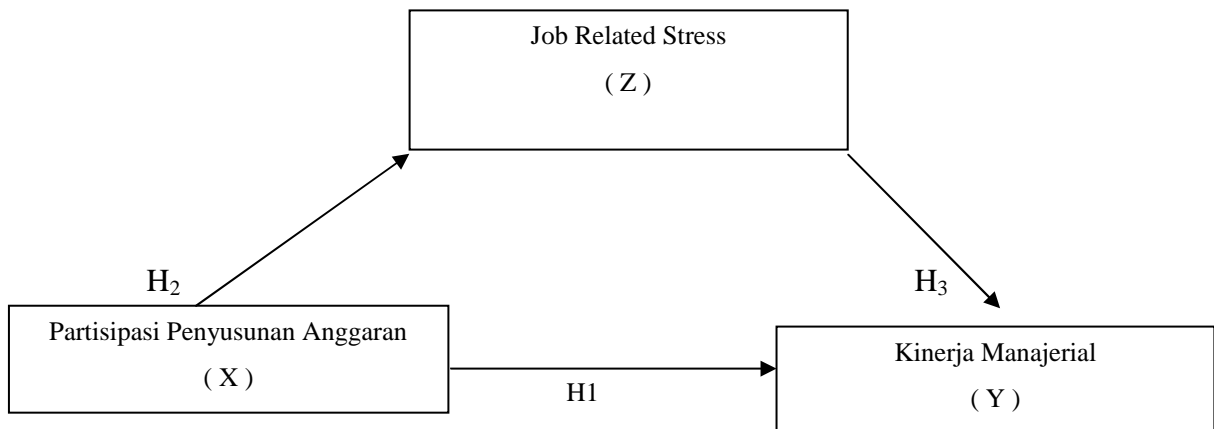
- a. Meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok
- b. Melakukan sabotase dalam pekerjaan
- c. Makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar

- sebagai perilaku menarik diri
- d. Tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun
- e. Gelisah dan mengalami gangguan tidur
- f. Berbicara cepat

Menurut Robbins dan Judge (2011;679) mengatakan bahwa gejala psikologikal akibat stres kerja adalah ketidakpuasan kerja yang lebih ditunjukkan dengan kecemasan, ketegangan, kebosanan, iritabilitas dan menunda-nunda.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu sistem logis dari tujuan-tujuan dan dasar-dasar yang saling terkait yang dapat mengarah pada standar-standar konsisten dan yang menentukan sifat, fungsi, dan batasan dari akuntansi keuangan dan laporan-laporan keuangan. Kerangka konseptual menyajikansuatu pengembangan hubungan pengaruh antar setiap variabel, yaitu sebagai berikut :



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

## **2.5 Pengembangan Hipotesis**

### **2.6.1 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja**

#### **Manajerial**

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan suatu pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi manajer. Partisipasi yang tinggi cenderung mendorong manajer untuk lebih aktif dalam memotivasi anggaran dan manajer akan memiliki pemahaman yang lebih baik dalam rangka menghadapi kesulitan pada saat pelaksanaan anggaran.

Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan luasnya sasaran anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik serta dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaiannya. Sasaran anggaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan kinerja akan dikatakan efektif apabila pihak- pihak bawahan mendapat kesempatan terlibat atau ketidakpuasan dari karyawan yang akan berdampak buruk terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Ketika suatu anggaran dirancang secara partisipatif maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapai standar yang ditetapkan karena mereka ikut serta terlibat dalam proses penyusunannya yang akan berpengaruh pada tingkat kinerja.

Dilihat dari pernyataan penelitian bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial (Pariona & Wirawati, 2018), (Zahro & Januarti, 2016), (Sayputri, 2017), (Utama, 2013). Dalam variabel yang mempunyai pengaruh ini, menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja manajerial karena partisipasi anggaran diasosiasikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial yaitu partisipasi penyusunan anggaran sebagai suatu mekanisme pertukaran informasi memungkinkan bawahan memperoleh pemahaman lebih jelas terhadap pekerjaan mereka sehingga membantu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dibentuklah hipotesis alternatif untuk

penelitian ini sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial.**

### **2.6.2 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap *Job Related Stress***

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan suatu pendekatan yang efektif untuk meningkatkan motivasi manajer. Partisipasi yang tinggi cenderung mendorong manajer untuk lebih aktif dalam memotivasi anggaran dan manajer akan memiliki pemahaman yang lebih baik dalam rangka menghadapi kesulitan pada saat pelaksanaan anggaran.

Adanya ketergantungan perusahaan akan sumber daya manusia (karyawan) dapat dilihat dalam bentuk keaktifan karyawan dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan (Dhanial, 2010). Oleh karena itu sangat perlu adanya perhatian khusus dalam kesejahteraan karyawan dalam suatu organisasi. Kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting pada masa sekarang ini, karena apabila kesejahteraan rendah akan muncul akibat-akibat seperti banyak demonstrasi dan aksi mogok kerja. Hal itu dapat mengakibatkan terpengaruhnya kinerja.

Jadi, dalam penelitian ini mengindikasikan Partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh terhadap *Job Related Stress* secara langsung positif dan signifikan. Semakin tinggi kinerja manajerial maka semakin tinggi pula stres kerja karyawan.

**H<sub>2</sub>: Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh Terhadap *Job Related Stress*.**

### **2.6.3 Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan *Job Related Stress* Sebagai Variabel Intervening**

*Job Related Stress* (stress kerja) adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stress Kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan

pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutanya tersebut sehingga menimbulkan dengan berbagai taraf.

Dengan menemukan masalah dari penelitian terdahulu yang jika dilihat berdasarkan variabel dependen (Nurchayani, 2010) (Bangun, 2017) ,(Hafridebri,2013), (Divara & Rahyuda, 2016) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Job Related Stress* atau stres kerja. Penelitian terdahulu (Dhanis, 2010) menyatakan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan. Karena dengan stres,seseorang semakin terpacu untuk mengerahkan segala kemampuan dan sumber daya yang dimilikinya agar dapat memenuhi persyaratan dan kebutuhan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dibentuklah hipotesis alternatif untuk penelitian ini sebagai berikut :

**H<sub>3</sub>: Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial dengan *Job Related Stress* Sebagai Variabel Intervening.**

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian dalam penelitian (*research*) ini menggunakan desain penelitian asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan pendekatan kuantitatif yaitu menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik, Sugiyono (2012;55). Ada tiga jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, variabel bebas atau lebih dikenal dengan variabel independen (X) adalah Partisipasi Penyusunan Anggaran, variabel Terikat penelitian ini atau lebih dikenal dengan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Manajerial sedangkan variabel intervening (Z) adalah *Job Related Stress* sebagai variabel intervening.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek yang diteliti itu, Sugiyono (2011;61). Populasi dalam penelitian ini adalah kasubag keuangan dan bendahara pengeluaran pada OPD yang terdapat di Kota Solok sebanyak 30 OPD.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini yaitu semua kasubag keuangan dan bendahara pengeluaran pada OPD di Kota Solok. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *sampling sensus* (jenuh). *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (2011;62).

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, Sugiyono (2011;23). Data kualitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan teknik statistik. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan berupa kuesioner yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari para responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan secara survey dengan menyebar kuesioner yang diantar langsung ke responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2011;89).



Kuesioner yang disebarkan berisi pertanyaan mengenai *Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kinerja Manajerial dan Job Related Stress sebagai variabel intervening*. Setiap poin jawaban pada kuesioner ditentukan skornya menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena tertentu. Bobot yang digunakan dalam setiap pertanyaan adalah :

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Netral (N)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### **3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah karakteristik yang melekat pada orang, benda, atau subjek lainnya yang jika diukur karakteristik tersebut nilainya dapat bervariasi atau dapat berbeda antar subjek satu dengan yang lainnya, Nuryaman & Veronica (2015;41). Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang bebas dan tidak terpengaruh oleh variabel-variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Partisipasi Penyusunan Anggaran.

2. Variabel Dependen (Y).

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh satu atau lebih variabel serta tergantung pada variabel lain yang akan mempengaruhinya. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja Manajerial.

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, tetapi tidak dapat diamati/diukur. Variabel intervening dalam penelitian ini

adalah *Job Related Stress*.

### 3.5.2 Defenisi Operasional

Defenisi Operasional merupakan aspek dalam sebuah penelitian yang memberikan informasi yang tepat bagi peneliti tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel. Berdasarkan variabel penelitian, peneliti dapat membuat lebih rinci tentang pengukuran satu persatu variabel dengan alasan supaya nantinya memudahkan peneliti melakukan analisis lebih dalam memperoleh hasil dari pembahasan yang nantinya dilakukan pada tahap selanjutnya.

Pada tabel 3.1 terlihat variabel penelitian dan definisi operasional dari pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *Job Related Stress* ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **Variabel Penelitian dan Defensisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Dependen (Y) : Kinerja Manajerial	Kinerja manajerial adalah persepsi kinerja individual para anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervise (pengawasan), pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan.  (Riyadi, 2011)	1. Strategis 2. Holistik 3. Terintegrasi 4. Perumusan tujuan 5. Perencanaan 6. Pengukuran 7. Perbaikan kerja (Nurchayani, 2010)	Likert
Independen (X) : Partisipasi Penyusunan Anggaran	Partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para	Indikator 1. Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran 2. Kepuasan dalam penyusunan	Likert

	<p>manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya.</p> <p>(Brownell, 2010).</p>	<p>anggaran</p> <p>3. Kebutuhan memberikan pendapat</p> <p>4. Kerelaan dalam memberikan pendapat</p> <p>5. Besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran</p> <p>6. Seringnya atasan meminta pendapat atau usulan saat anggaran disusun.</p> <p>Nengsy , Sari dan Agusti, (2013)</p>	
<p>Variabel Intervening (Z) : <i>Job Related Stress</i></p>	<p><i>Job Related Stress</i> (stres kerja) adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku.</p> <p>Suwatno dan Priansa ( 2013;255)</p>	<p>1. Lingkungan</p> <p>2. Organisasi</p> <p>3. Individual</p> <p>(Divara &amp; Rahyuda, 2016)</p>	Likert

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Analisis Deskriptif, yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.
2. Analisis Statistik, yaitu analisis yang dilakukan dengan menggunakan teknik statistik.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi). Penelitian ini mempunyai beberapa hipotesis yang diuji dengan menggunakan bantuan

program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

### 3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018;42) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengukur validitas dapat diartikan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pemeriksaan validitas instrumen dapat digunakan kriteria :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018;45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha*  $>$  0,70.

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya analisis regresi linear berganda dilakukan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas.

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2018;161). Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normal P-P Plot. Apabila grafik yang diperoleh dari output SPSS titik-titiknya mendekati garis diagonal, maka model regresi

berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas data data dapat dilihat pada grafik berikut.

2. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen (Ghozali, 2018;107). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (0).

Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor* dan *Tolerance Value*). Apabila nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat multikolinieritas dalam penelitian. Sebaliknya, apabila nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas yaitu mengetahui apakah ada kesamaan atau ketidaksamaan variance dari residual dari satu observasi ke observasi lainnya. Jika residualnya mempunyai variance yang sama disebut homoskedastisitas, jika tidak disebut heteroskedastisitas. Hasil yang diharapkan terjadi adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi - Y rill). Homoskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengelolaan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi pada *scatterplot* titik -

titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang – gelombang.

#### 3.6.4 Persamaan Regresi Linear Sederhana

Alat uji yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana. Menurut Sugiyono ( 2012 ; 192 ) analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen Partisipasi Penyusunan Anggaran(X) dengan variabel dependen Kinerja Manajerial(Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan *software* SPSS versi 25.0. Dalam penelitian ini regresi linear sederhana yang terjadi adalah sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + bX + bZ + e$$

$$Z = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Partisipasi Penyusunan Anggaran

Z = *Job Related Stress*

e = *Error Term*

#### 3.6.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan atau memperjelas dari tujuan semula yaitu apakah ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Uji Parsial (uji t).

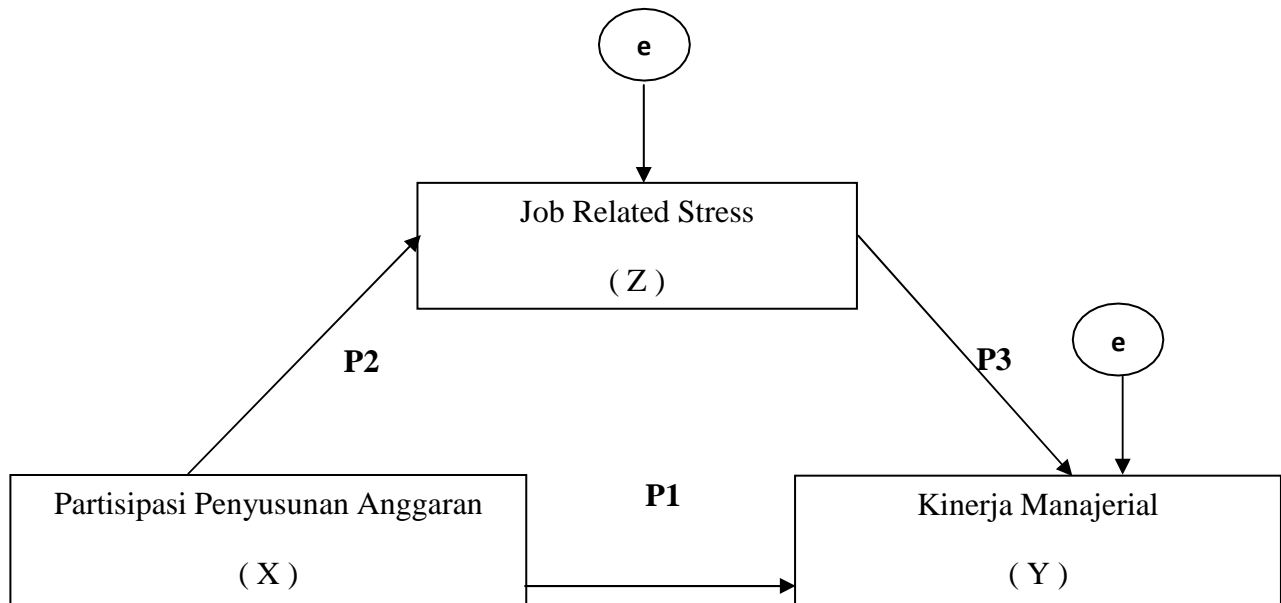
Menurut Ghozali (2018;98) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05 atau *degree of freedom* 5% dengan ketentuan t tabel  $df=(n-k)$  dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel.

Pengujian dilakukan dengan mengukur nilai probabilitas signifikansi.

- a. Jika  $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$  dan nilai signifikannya  $< 0,05$  artinya ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika  $|t \text{ hitung}| < t \text{ tabel}$  dan nilai signifikannya  $> 0,05$  artinya tidak ada pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3.6.6 Pengujian Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji analisis jalur (*path*) adalah alat analisis statistik untuk menguji eksistensi variabel antara (variabel intervening) terhadap antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini, Uji *path* diperlukan untuk menjawab permasalahan pada uji t dan uji F yaitu menguji hubungan partisipasi penyusunan anggaran (X) terhadap kinerja manajerial (Y) dengan *Job Related Stress* (Z) sebagai variabel intervening. Adapun diagram jalur untuk menjelaskan hubungan tersebut pada gambar 3.1 sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur (*Path*)**

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang ada dihipotesis.

Persamaan Koefisien Analisis Jalur :

$$Y = P_1 X + e$$

$$Z = P_2 X + P_3 Z + e$$

Keterangan :

X = Partisipasi Penyusunan Anggaran

Y = Kinerja Manajerial

Z = *Job Related Stress*

$P_1X$  = Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja



- Manajerial
- $P_2X$  = Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap *Job Related Stress*
- $P_3Z$  = Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui *Job Related Stress*
- e = Standar eror

**Tabel 3.2**

**Model Dekomposisi Pengaruh Kausal Antar Variabel**

Hipotesis	Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
		Langsung	Tidak Langsung	
1	X terhadap Y	$P_1$	-	$P_1$
2	X terhadap Z	$P_2$	-	$P_2$
3	X terhadap Y melalui Z	$P_3$	$(P_2) (P_3)$	$P_1 + (P_2) (P_3)$

Apabila nilai total pengaruh lebih besar daripada pengaruh langsung berarti variabel tersebut merupakan variabel intervening, tetapi sebaliknya apabila nilai total pengaruh lebih kecil daripada pengaruh langsung berarti variabel tersebut tidak merupakan variabel intervening, Riduwan (2012;147).

### 3.6.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:92) koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini digunakan untuk menguji seberapa besar variasi dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen, sedangkan sisanya tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara nol (0) dan satu (1). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen atau bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## JADWAL

No	Nama Kegiatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Penentuan topik penelitian			■									
2.	Perumusan masalah penelitian			■									
3.	Penulisan Proposal				■								
4.	Survey Awal					■	■						
5.	Menvalidasi Instrumen						■						
6.	Collected Data							■	■				
7.	Analisis Data								■				
8.	Pengujian Hipotesis								■	■			
9.	Penulisan laporan akhir									■			

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Peter.L. 2010. *Managing Performance to Maximize Results, Performance Appraisals with More Gain, Less Pain*. Boston : Harvard Business School Publishing Corporation.
- Ariawan, P.A.Y; Srianti, A. . (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Banyumas Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana,7(2), 964
- Armstrong, M & As Baron. 2010. *Performance Management*. London : Institute ofPersonel and Development.
- Bangun, N. (2017). *Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Melalui Psychological Capital & Persepsi Terhadap Inovasi ( Penelitian Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Provinsi Dki Jakarta): Vol. XX (Issue 02)*.
- Bacal, R. 2012. *Performance Management*. Newyork : McGraw Hill Companies, Inc.
- Budiman, C. A., Sari. R. N., dan Ratnawati, V. (2014). *Pengaruh partisipasinya penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan, motivasi dan job relevant information sebagai variabel intervening*. Jurnal SOROT Vol. 9, No.1, April: 1-121
- Brownell, P. 2010. *A Field Study Eamination of Budgetary Participation and Locus of Control the Accounting Review*. Vol.57, No. 4 Oktober 2010, Hal. 766-777.
- Colquit, Jason, et al. 2011. *Organizational Behaviour*. Newyork : McGraw-Hill.
- Daft, Richard.L. 2010. *New Era of Management*. Canada : South-western, Cengage Learning.
- Dhania, D. R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus )*. In *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus: Vol. I (Issue 1)*.
- Divara, I. G. A. G. K., & Rahyuda, A. G. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional*

- Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali (Vol. 5, Issue 11).*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.* Semarang : Universitas Diponegoro.
- Halim, A., dan Kusufi, M. S. (2014). *Teori, Konsep, dan Aplikasi Akuntansi Sektor Publik dari Anggaran Hingga Laporan Keuangan, dari Pemerintah Hingga Tempat Ibadah.* Jakarta: Salemba Empat



**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN**  
**Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)**  
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565  
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

---

## Surat Tugas

No.05.3/ST-P/LP3M-UMMY/III-2019

Kepala Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Solok, dengan ini menugaskan kepada:

Nama : Juita Sukraini, SE. M.Si  
NIDN : 1017116201  
Pangkat/Golongan Ruang : Penata Tk I/ III d  
Fungsional : Lektor  
Fakultas : Ekonomi  
Alamat : Padang

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Related Stress (Stress Kerja) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada OPD se-Kota Solok)”** pada Tahun Akademik 2019/2020.

Demikian Surat Tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Solok, 05 Maret 2020  
Kepala LP3M UMMY

**DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM.**  
NIDN. 1019017402



**UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN**  
**Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M)**  
Kampus I Jln. Jendral Sudirman No. 6 Telp. 0755-20565  
Kampus II Jln. Raya Koto Baru No. 7 Kec. Kubung Kab. Solok Telp. 0755-20127

### SURAT PERNYATAAN KETUA PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Juita Sukraini, SE. M.Si  
NIDN : 1017116201  
Pangkat/Golongan : Penata TK I/ III d  
Jabatan Fungsional : Lektor

Dengan ini menyatakan bahwa proposal penelitian saya dengan judul: **Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Related Stress (Stress Kerja) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada OPD se-Kota Solok)**, yang dilaksanakan pada Tahun Akademik 2019/2020 bersifat **original dan belum pernah dibiayai oleh lembaga / sumber dana lain.**

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mengembalikan seluruh biaya penelitian yang sudah diterima ke kas UMMY.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Solok, 05 Maret 2020



Mengetahui,  
Dean Fakultas Ekonomi

( Juita Sukraini, SE. M. Si )  
NIDN. 1017116201

Ketua,

( Juita Sukraini, SE. M. Si )  
NIDN. 1017116201

Menyetujui,  
Kepala LP3M UMMY

( DR. Wahyu Indah Mursalini, SE. MM )  
NIDN: 1019017402