

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderating

Amri Zainuddin^{1*}

¹ Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of budget participation on managerial performance, organizational commitment to strengthen budgetary participation on managerial performance, and job relevant information to strengthen budgetary participation on managerial performance. This study uses a quantitative approach with a population of 136 and the sampling method is saturated sampling. The data analysis method was carried out using data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis testing with moderated regression analysis using a residual approach. The results show that 1) Budget participation has a positive and significant effect on the company's managerial performance, 2) Organizational commitment variable as a moderating variable does not affect the relationship between budget participation and company managerial performance. 3) The Job Relevant Information variable as a moderating variable affects the relationship between budget participation and the company's managerial performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi memperkuat partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, dan *job relevant information* memperkuat partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 136 dan metode sampling yakni sampling jenuh. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan analisis regresi moderasi menggunakan pendekatan residual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial perusahaan, 2) Variabel Komitmen organisasi sebagai variabel moderating tidak memengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial perusahaan. 3) Variabel *Job Relevant Information* sebagai variabel moderating memengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial perusahaan.

Keywords:

Partisipasi anggaran, kinerja manajerial, komitmen organisasi, *Job Relevant Information*

* Corresponding Author at Pascasarjana, Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo No. 225, Kota Makassar 90231, Sulawesi Sulawesi, Indonesia.

E-mail address: amrizainuddin@gmail.com

1. Pendahuluan

Adanya kemajuan teknologi telah memicu terjadinya globalisasi yang melanda seluruh dunia dan mengakibatkan persaingan usaha yang semakin ketat. Dalam lingkungan persaingan global, perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dan mampu bertahan di pasar. Adanya kondisi yang tidak menentu dan kejadian masa datang yang sulit untuk diprediksikan, menuntut manajemen untuk mengelola organisasi atau unit usaha seefisien mungkin. Terwujudnya efisiensi bagi organisasi tidak lepas dari kemampuan manajemen dalam perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian berbagai aktivitas dan sumber daya yang dimilikinya.

Salah satu cara yang dapat membantu manajer dalam melaksanakan perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian adalah anggaran. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:73), anggaran adalah alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Oleh karena itu, manajer perlu menyusun anggaran dengan baik karena anggaran merupakan gambaran perencanaan seluruh aktivitas operasional perusahaan (Siegel dan Marconi, 1989). Penyusunan anggaran secara efisien dan efektif mempunyai peran penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) terdapat tiga pendekatan yang digunakan dalam penyusunan anggaran, yaitu top down, bottom up dan pendekatan lain yang merupakan gabungan dari kedua pendekatan tersebut, yaitu pendekatan partisipasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal dan Ahmad, 2009:14). Menurut Catur (2008), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktifitas yang dilakukan dalam mendayagunakan sumberdaya yang ada. Komitmen tujuan anggaran adalah suatu konstruk kritis dalam memahami hubungan antara tujuan dan kinerja tugas.

Clain *et al* (1999) dalam Yenti (2003) memberikan suatu ilustrasi bahwa kinerja yang tinggi hanya muncul ketika kesulitan tugas dan komitmen tujuan tinggi. Kesulitan tugas dan komitmen tujuan rendah maka akan menimbulkan kinerja yang rendah. Baik tidaknya kinerja seseorang individu dalam mencapai tujuan organisasinya ini bisa terlihat dari komitmen dalam dirinya untuk bekerja lebih baik, memberikan sumbangan pikiran yang cemerlang serta memberikan solusi-solusi yang terbaik dalam pencapaian organisasinya.

Informasi mengenai *job relevant* merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang diinformasikan secara lebih baik misalnya kondisi perekonomian dan kondisi keuangan organisasi. Tersedianya informasi *job relevant* akan membantu manajer untuk memprediksi keadaan lingkungan organisasi secara

tepat. JRI meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik (Kren, 1992).

Pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran dan kinerja manajerial merupakan salah satu penelitian yang banyak perdebatan antara peneliti satu dengan penelitian yang lain, namun kebanyakan menunjukkan bukti-bukti empiris yang memberikan hasil yang berbeda-beda dan tidak konsisten. Beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, seperti Bambang dan Osmad (2007), dan Wahyudi (2007), menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, seperti Kenis (1979), Brownell (1982), Brownell dan McInnes (1986), Frucot dan Shearon (1991), Indrianto (1995) dalam Wahyudin (2007). Sedangkan beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian Riyanto (1997), Ekha (2005), membuktikan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya perbedaan penelitian ini juga didukung oleh beberapa penelitian lainnya seperti, Locke dan Bryan (1997) dalam Endang (2007) membuktikan adanya pengaruh negatif antara partisipasi anggaran terhadap kinerja, dan Milani (1975) menemukan juga bahwa partisipasi anggaran tidak meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil penelitian yang telah diuraikan di atas menunjukkan bahwa hasil temuan mereka yang berbeda dan tidak konsisten antara satu dengan lainnya. Untuk itu, pendekatan kontijensi akan diadopsi untuk mengevaluasi keefektifan hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Govindarajan (1986) dalam Wahyudi (2007), mengungkapkan bahwa pendekatan kontijensi dapat dipergunakan untuk menyelesaikan perbedaan dari berbagai penelitian tersebut. Pendekatan ini memberikan gagasan bahwa sifat hubungan yang ada dalam partisipasi anggaran dengan kinerja mungkin berbeda dari satu situasi dengan situasi lainnya.

Penelitian akuntansi keperilakuan pada awalnya dirancang dengan pendekatan universalistic approach, seperti penelitian yang dilakukan oleh Argyris (1952), Hopwood (1972) dalam Ataina (2002). Tetapi pendekatan tersebut banyak kelemahannya, sehingga muncul pendekatan lain yang selanjutnya mendapat perhatian yang sangat besar dalam bidang penelitian yaitu pendekatan kontijensi (Kren dan Liao, 1988). Sampai saat ini, hasil penelitian mengenai partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial masih menunjukkan pertentangan. Penelitian yang dilakukan oleh T. Cahyaning (2000), Vincent K. Chong dan Kar Ming Chong (2002) dan Kusnasriyanti Yusfaningrum (2005) mengungkapkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran mempengaruhi komitmen bawahan terhadap tujuan anggaran. Pengaruh komitmen terhadap tujuan anggaran tersebut secara simultan akan menggerakkan pengaruh informasi pada

tingginya keterlibatan diri manajer tingkat bawah sehingga mereka meningkatkan usaha untuk mengumpulkan, menukarkan dan menggunakan JRI yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Riyanto (1996) menunjukkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.

Hasil penelitian yang bertentangan tersebut mendorong para peneliti untuk memeriksa variabel-variabel yang terlibat, dengan tujuan memperjelas hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Beberapa studi empiris yang menguji peran informasi diantara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, secara umum memperlihatkan hasil yang konsisten dan hampir mempunyai posisi yang kuat untuk menjelaskan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial (Chenhall dan Brownell, 1988; Mia, 1988, 1989; Kren, 1992; Magner dkk, 1996).

Vincent K. Chong dan Kar Ming Chong (2002) telah melakukan suatu penelitian yang menguji peran komitmen tujuan anggaran dan job-relevant information diantara hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa efek motivasi pada partisipasi anggaran secara bersama-sama akan menggerakkan efek informasi pada tingginya komitmen manajer tingkat bawah sehingga meningkatkan usaha untuk mengumpulkan dan menggunakan Job-Relevant Information.

2. Literature Review

2.1. Agency Theory

Teori organisasi dan kebijaksanaan perusahaan sangat dipengaruhi oleh Agency Theory yang menggambarkan top manajer sebagai agent dalam suatu perusahaan, di mana manajer ini mempunyai kepentingan yang berbeda dengan pemilik, tetapi sama-sama berusaha memaksimalkan kepuasannya masing-masing (Jensen dan Meckling, 1976). Agency Theory ini berguna sehingga dua pihak yang saling memiliki kepentingan dan terikat dalam suatu kontrak kerja sehingga dua pihak tersebut dapat saling menguntungkan.

Agency Theory berkembang begitu cepat, karena sering kali dalam dunia bisnis hanya pihak principal yang sering diuntungkan. Agent atau bisa disebut manajer merupakan pegawai yang ditunjuk atau dikontak oleh principal untuk menjalankan perusahaan, hal ini dapat menimbulkan ketidakpercayaan manajer kepada pihak agen ini. Sehingga, dengan perkembangan Agency Theory ini sangat diperuntukan kepada kedua pihak agar dapat saling menguntungkan. Wewenang dan tanggung jawab yang harus dipegang agen maupun principal diatur dalam kontrak kerja mereka, sehingga dengan adanya kontrak kerja tersebut kedua pihak tersebut tidak melawati batas yang dapat merugikan kedua pihak tersebut (Jensen dan Meckling, 1976).

Pemerintahan yang praktik biasanya terbaik mungkin telah gagal, budaya bonus menyimpang dan manajer berbagi kesamaan serakah melalui perspektif Agency Theory, segi yang

masih belum terselesaikan oleh regulator. Sebagai konsep seperti pemegang saham keutamaan seperti yang dipromosikan oleh Agency Theory mungkin memang bertentangan dengan peran bank. Banyak masalah yang terkait dengan tidak memadainya teori saat ini perusahaan juga dapat dipandang sebagai kasus khusus dari teori hubungan dengan agensi diberbagai literatur yang berkembang.

2.2. Partisipasi Anggaran

Anggaran berasal dari kata budget dalam bahasa inggris yang sebelumnya dari kata Bougette yang berasal dari bahasa perancis yang artinya sebuah tas kecil. Kata anggaran mencerminkan adanya unsur keterbatasan. Pada dasarnya anggaran perlu disusun karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam hal ini yang dimaksud adalah dana. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) terdapat tiga pendekatan yang digunakan dalam penyusunan anggaran, yaitu top down, bottom up dan pendekatan lain yang merupakan gabungan dari kedua pendekatan tersebut, yaitu pendekatan partisipasi.

Anggaran sebagai alat bantu manajemen dalam menjalankan fungsi perencanaan dan pengendalian, dapat diterapkan terhadap berbagai macam bentuk badan usaha perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya tergantung pada skala organisasi atau luas perusahaan. Menurut Garrison dan Noreen (2007:4), anggaran (*budget*) adalah rencana terperinci tentang pemerolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya selama waktu periode tertentu. Anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi (Anthony dan Govindarajan, 2005:73). Anggaran juga diartikan sebagai rencana yang terorganisasi dan menyeluruh, dinyatakan dalam unit moneter untuk operasi dalam sumber daya suatu perusahaan selama periode tertentu di masa yang akan datang (Edy, 2002:169).

Menurut Malayu (2009:101), budget (anggaran) adalah suatu rencana yang menggambarkan penerimaan dan pengeluaran yang akan dilakukan pada setiap bidang. Dalam anggaran ini akan tercantum besarnya biaya dan hasil yang akan diperoleh.

2.3. Kinerja Manajerial

Ekha dan Narumonrang (2005), menjelaskan bahwa kinerja manajerial adalah seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja berhubungan dengan seberapa besar kemampuan setiap level manajemen dalam membangun perusahaan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan baik dari segi kinerja kualitas sumber daya manusia juga kinerja keuangan. Kinerja manajerial menurut Mahoney (1963) dalam Sumarno (2005) diartikan sebagai kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf (Staffing), negoisasi, dan

representasi. Kinerja manajerial merupakan hasil kerja dari individu dalam organisasi yang melaksanakan tugas-tugas manajerial.

Kinerja merupakan standar yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilimpahkan kepada manajer sebagai penyatuan antara variabel proses, hasil, dan output. Amertadewi dan Dwirandra (Hapsari 2013: 554). Kinerja manajerial merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan organisasi. Kinerja merupakan hasil yang dicapai yang dapat dilihat dari kualitas maupun kuantitas yang diperoleh dalam pelaksanaan kewajiban yang diberikan. Kinerja manajerial diukur dengan menggunakan indikator (Mahoney dkk, 1963) yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan (supervisi), pengaturan staff (staffing), negosiasi, perwakilan dan kinerja secara menyeluruh. Dalam situasi partisipatif, seseorang akan meningkatkan kinerja bila berada pada posisi yang lebih tinggi.

Kinerja berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang. Perilaku kinerja dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan. Kinerja sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan sesuai dengan standar prestasi, kualitatif maupun kuantitatif, yang telah ditetapkan oleh individu secara pribadi maupun oleh perusahaan tempat individu bekerja. Asmas (2014: 38).

2.4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi. Indarto dan Ayu (Mathiew dan Zajac, 2011: 35). komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Sanuraja (2009: 8). Tobing (Porter et al., 2009:32). mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Tobing (Allen dan Meyer 2009:32), ada tiga Tipologi komitmen organisasi, sehingga karyawan memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasar norma yang dimilikinya. Tiga komponen tersebut, diantaranya: komitmen aktif, kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi. Kartika (Porter et al., 2010: 43).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Sutanto dan Tania (Colquitt, LePine, and Wesson, 2013:3). Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, dan kemungkinan terjadinya senjangan anggaran dapat dihindari. Komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

2.5. Job Relevant Information

Job Relevant Information diartikan sebagai informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang relevan dengan tugas. Job Relevant Information memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif - alternatif keputusan dan tindakan - tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Job Relevant Information meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik. Informasi yang membantu manajer untuk meningkatkan kinerjanya dengan informasi lebih baik. Job relevant information menjadi jenis informasi yang sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerjanya. Budiman, dkk (2014: 88).

Tiesen dan Waterhaose yang dikutip Kren (1992) dalam Yusfaningrum (2005) mengidentifikasi dua tipe utama dari informasi yaitu: (1) informasi perilaku manajer dalam mengambil keputusan untuk evaluasi kinerja dan (2) job- relevant information (JRI). Job-Relevant Information dalam penelitian ini didefinisikan sebagai informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang relevan dengan tugas (Kren: 1992) dalam Yusfaningrum (2005). Kren (1992) menyebutkan bahwa job-relevantinformation meningkatkan kinerja karena memberikan prediksi yang lebih akurat mengenai kondisi lingkungan dan memberikan seleksi yang lebih efektif untuk melakukan tindakan terbaik.

Leslie Kren (1992) dalam Vebyana (2003) ada 4 indikator job relevant informtion yaitu ada 4 indikator job relevant information, yaitu: 1) mendapat informasi yang jelas, 2) mempunyai informasi yang memadai, 3) memperoleh informasi yang strategis, dan 4) mencari informasi yang tepat.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif disebut juga dengan paradigma tradisional (*traditional*), positivisme (*positivist*), eksperimental (*experimental*), atau empiris (*empirist*). Paradigma kuantitatif atau penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2014:55). Oleh karena itu, penggunaan metode ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan penalaran yang baik bagi hasil penelitian ini

secara menyeluruh. Penelitian ini dilakukan pada Kalla Group. Waktu Penelitian akan dilaksanakan kurang lebih 2 (dua) bulan.

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data subyek, yaitu data yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau kelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui metode survey dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab dan atau daftar isian yang harus diisi oleh responden. Kuesioner disebarkan secara langsung ke staf atau karyawan yang ditemui di kantor tempat bekerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan survey method, dimana data yang digunakan untuk penelitian diperoleh dengan pendistribusian kuisisioner kepada responden secara langsung. Alasannya dikarenakan lokasi yang dimaksud adalah tempat-tempat yang mampu dijangkau peneliti atau dengan kata lain masih berada disekitar kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh manager dan kepala bagian yang berjumlah 136. Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan 1) Uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas. 2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolineartitas, dan uji *Heteroskedastisitas*. 3) Uji hipotesis dengan analisis regresi moderasi menggunakan pendekatan residual. Model yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * X_2 + \beta_4 X_1 * X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Manajerial
A	= Konstantas
$\beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4$	= Koefisien Regresi
X1	= Partisipasi Anggaran
X2	= Komitmen Organisasi
X3	= Job Relevant Information
X1X2	= Interaksi Partisipasi Anggaran dengan Komitmen Organisasi
X1X3	= Interaksi Partisipasi Anggaran dengan Job Relevant Information
e	= Standar Error

Perhitungan dengan SPSS 23 akan diperoleh keterangan atau hasil tentang koefisien determinasi (R^2), Uji F, Uji t untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Variabel dalam

penelitian ini terdiri dari variabel dependen yakni kinerja manajerial, variabel independent yakni partisipasi anggaran, dan variabel moderasi yakni komitmen organisasi dan *Job relevant information*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis H₁, dilakukan dengan analisis regresi sederhana pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian tersebut ditampilkan sebagai berikut.

$$Y = 2,790 + 1,638 X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Manajerial

X₁ = Partisipasi Anggaran

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Standar error

Pada model regresi yang telah didapatkan penulis dengan taksiran diatas, maka memperlihatkan bahwa taksiran itersep dimana $\beta_0 = 2,790$, taksiran $\beta_1 = 1,638$. Dengan penjelasan yang terperinci dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut: 1) Konstanta= 2,790, artinya jika variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan *job relevant information* tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja manajerial mengalami kenaikan sebesar 2,790. 2) Koefisien regresi variabel (X₁) = 1,638 artinya jika partisipasi anggaran bertambah maka kinerja manajerial juga akan bertambah.

Dari hasil regresi sederhana diatas menunjukkan bahwa untuk varibel partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Uji Korelasi dan Pengaruh Serempak (R²)

Tabel 1. Uji Korelasi dan Pengaruh Serempak

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.693	3.220

a. Predictors: (Constant), Partisipasi Anggaran

Sumber: Olah data peneliti

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas, nilai *R square* dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (*independent*) dalam menerangkan variabel terkait (*dependent*). Dari 69aria diatas diketahui bahwa nilai *R square*

sebesar 0,697 atau 69,7% yang menunjukkan bahwa Kinerja Manajerial dipengaruhi oleh variabel Partisipasi anggaran, sedangkan sisanya ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain.

Uji Statistik T

Tabel 2. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.790	2.680		1.041	.301
Partisipasi Anggaran	1.638	.124	.835	13.236	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Olah data peneliti

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa variabel partisipasi anggaran memiliki t hitung sebesar 13,236 dengan tingkat signifikansi sama dengan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan yang ada di Kalla Group terbukti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran maka kinerja manajerial perusahaan Kalla Group juga akan semakin meningkat.

Pengujian hipotesis H_2 , dilakukan dengan menggunakan uji residual untuk membuktikan apakah variabel moderasi kemampuan manajemen merupakan variabel moderasi atau bukan. Selanjutnya hasil uji residual persamaan regresi (2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil uji statistic regresi (uji residual)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.124	4.225		-.739	.462
Partisipasi Anggaran	.924	.316	.471	2.922	.005
Komitmen Organisasi	1.004	.149	1.026	6.717	.000
Perkalian X1 dan X2	-.017	.009	-.528	-1.988	.051

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji statistic regresi (uji residual) yang dilakukan, diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki nilai parameter negatif dan juga memiliki nilai tidak signifikan sebesar 0,051. Sebuah variabel dikatakan variabel moderasi jika memiliki koefisien yang negative dan berpengaruh signifikan pada tingkat 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel

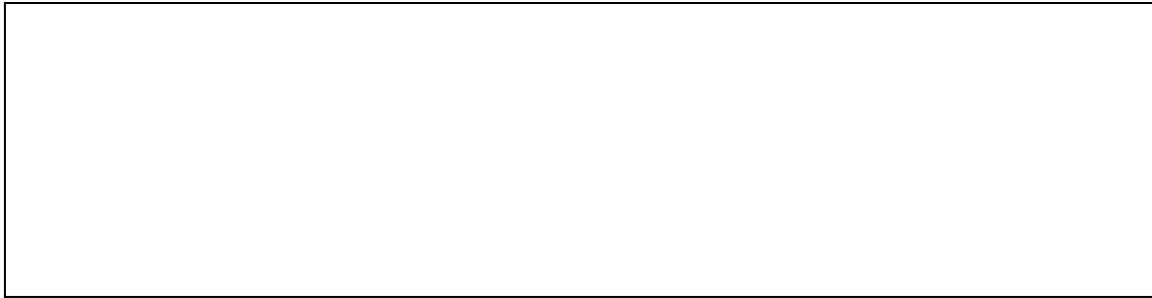
komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi merupakan variabel moderasi berarti membuktikan hipotesis kedua (H_2) tidak diterima dimana interaksi antara komitmen organisasi dan partisipasi anggaran tidak akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan.

Pengujian hipotesis H_3 , dilakukan dengan Persamaan regresi (3) menggambarkan apakah variabel *job relevant information* merupakan variabel moderasi, ditunjukkan dengan nilai koefisien b_2 kinerja manajerial perusahaan. Apabila nilai koefisien b_2 kinerja manajerial perusahaan hasilnya negative dan signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job relevant information* merupakan variabel moderasi; yang memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial perusahaan, sebaliknya jika koefisien b_2 kinerja manajerial perusahaan hasilnya positif dan tidak signifikan, maka variabel *job relevant information* bukan merupakan variabel moderasi. Selanjutnya hasil uji residual persamaan regresi (3) adalah sebagai berikut:

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.293	4.315		-2.154	.035
	Partisipasi Anggaran	1.446	.298	.737	4.850	.000
	Job Relevant Information	2.165	.315	1.129	6.882	.000
	Perkalian X1 dan X3	-.056	.017	-.875	-3.241	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji statistic regresi (uji residual) yang dilakukan, diketahui bahwa variabel *job relevant information* memiliki nilai parameter negatif dan juga memiliki nilai tidak signifikan sebesar 0,002. Sebuah variabel dikatakan variabel moderasi jika memiliki koefisien yang negative dan berpengaruh signifikan pada tingkat 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job relevant information* tidak dapat memoderasi hubungan variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* merupakan variabel moderasi berarti membuktikan hipotesis kedua (H_3) tidak diterima dimana interaksi antara komitmen organisasi dan partisipasi anggaran tidak akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan.

Figure 1. Title of the figure.....

Source:

4.2. Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya, dengan adanya keterlibatan individu terkait keikutsertaannya dalam penyusunan anggaran maka akan mendorong karyawan tersebut untuk dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang di kerjakannya sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan partisipasi yang tinggi yang terdapat dalam diri setiap individu dalam proses penyusunan anggaran akan meningkatkan kinerja manajerial perusahaan.

Agency Theory berguna sehingga dua pihak yang saling memiliki kepentingan dan terikat dalam suatu kontrak kerja sehingga dua pihak tersebut dapat saling menguntungkan. Manajer dan kepala bagian (agents) merasa sumbangan pemikiran yang diberikan kepada owner dan top manajer (principal) didengar atau diterima dan dijalankan dengan baik dalam proses penyusunan anggaran.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Arfin dan Rohman (2012:9) serta Melek Eker (2007) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. partisipasi adalah keterlibatan pemimpin dan pekerja secara bersama-sama dalam membuat keputusan mengenai hal-hal yang menyangkut kepentingan bersama. Partisipasi pimpinan dalam proses penyusunan anggaran merupakan proses dimana pimpinan dinilai kinerjanya, serta keterlibatan pimpinan dalam mengkondisikan anggotanya. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsy, dkk (2013) partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji analisis moderating 1 menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis ke dua tidak dapat diterima. Hal ini dikarenakan kurangnya komitmen terhadap organisasi tempat dimana mereka bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Biduri (2014) menunjukkan bahwa kombinasi kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial bukanlah merupakan kesesuaian terbaik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen bukanlah variabel moderating.

Komitmen organisasi yang menjadi tolak ukur sejauh mana kepala bagian dan manajer memihak pada suatu organisasi tertentu serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Memberikan pekerjaan karyawan yang nilainya tidak selaras dengan nilai dalam organisasi yang ada, maka akan cenderung menghasilkan kurangnya komitmen karyawan. Sari, dkk (2014: 9). Menurut Sari, dkk (Suwandi dan Indriantoro, 2014: 9) komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya ketidakjelasan peran, kepuasan kerja dan kepercayaan organisasional. Ketidakjelasan peran dapat mengurangi komitmen karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sinuraya (Mowday, 2009:3) karakteristik karyawan yang tinggi komitmen kepada organisasi antara lain memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan untuk bekerja dengan baik, serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, semua organisasi mampu menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan, bahwa apa yang menjadi nilai dan tujuan pribadi karyawan memiliki kesamaan dengan nilai dan tujuan organisasi, akan semakin tinggi pula komitmen karyawan pada organisasi tersebut.

Job Relevant Informationt Berpengaruh terhadap Hubungan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji analisis moderating 2 menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini berarti hipotesis ke tiga tidak dapat diterima. Hal ini didukung oleh penelitian Adrianto (2008) menunjukkan bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa Job relevant information secara signifikan tidak mampu bertindak sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial.

Teori keagenan menunjukkan Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak satu atau lebih orang (prinsipals) memerintah orang lain (agent) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipals serta memberi wewenang kepada agent membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipals. Jika kedua belah pihak tersebut mempunyai tujuan yang sama Partisipasi dalam penyusunan anggaran menciptakan kesempatan pada agent untuk terlibat dan memengaruhi proses penyusunan anggaran. Keterlibatan agent tersebut akan meningkatkan komitmen mereka terhadap sasaran anggaran. Agent yang memiliki komitmen terhadap sasaran anggaran akan termotivasi untuk meningkatkan usahanya untuk memperoleh dan menggunakan informasi

yang relevan yang mendukung pembuatan keputusan. Penggunaan informasi yang relevan oleh agent akan meningkatkan kinerja agent tersebut.

Job Relevant Information meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik. Informasi yang membantu manajer untuk meningkatkan kinerjanya dengan informasi lebih baik. Job relevant information menjadi jenis informasi yang sangat penting bagi manajer untuk meningkatkan kinerjanya. Kurangnya Job Relevant Information yang diberikan kepada manajemen membuat Job Relevant Information tidak mampu memoderasi keterlibatan individu terkait keikutsertaannya dalam penyusunan anggaran yang akan mampu mendorong individu tersebut untuk dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang di kerjakannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manjerial perusahaan, 2) Variabel Komitmen organisasi sebagai variabel moderating tidak memengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial perusahaan. 3) Variabel *Job Relevant Information* sebagai variabel moderating memengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial perusahaan.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu: 1) Data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis dengan bentuk instrumen kuesioner mungkin mempengaruhi validitas hasil dan penelitian selanjutnya yang menggunakan judul yang sama, sebaiknya dilengkapi dengan wawancara, dan penggantian teknik pengambilan sampel penelitian, serta dilakukan perubahan dalam pemilihan alternatif jawaban pada kuesioner sehingga dapat menggali semua hal yang menjadi tujuan penelitian. 2) Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya peneliti menambahkan atau mengganti variabel yang diteliti dengan variabel lain, karena dalam Penelitian ini hanya mengambil variabel komitmen organisasi dan job relevant information sebagai variabel pemoderasi. Diduga terdapat variabel-variabel lain yang dapat dihipotesiskan sebagai variabel pemoderasi.

Daftar Pustaka

Adrianto, Yogi. "Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja, Job Relevant Information Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating". TESIS. Universitas Diponogoro Semarang 2008.

- Amertadewi, T. I. Mas&A.A.N.B. Dwirandra. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderasi".E-Jurnal Akuntansi.4. no. 3 (2013): h. 550-566. ISSN: 2302-8556.
- Anthony, Robert dan Vijay G. 2005. Management Control System II. Jakarta: Salemba Empat.
- Argyris, C.(1952), "The Impact Budget on People, The Controllership oundation, Inc", The Scool of Business and Public Administration, Cornell Univercity.
- Asmas, Denny. "Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. (studi Empiris pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia)". Jurnal Ilmiah,14 no.3. (2014): h.38-42
- Bambang dan Osmad Muthaher. 2007. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasian. Simposium Nasional Akuntansi X. UNHAS Makasar.
- Brownell, Peter. 1982, The Role of Accounting Data in Performance Evaluation, Budgetary Participation, and Organizational Effectiveness. Journal of Accounting Research, Vol.20, No.1, pp. 16-27.
- Brownell, P. dan McInnes, M, 1986, Budgeting Participation, Motivation and Managerial Performances, The Accounting Review, Vol. 61, No. 4, pp. 587-600.
- Budiman, C. Arif, R. N. Sari dan V. Ratnawati. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Intervening". Jurnal Sorot, 9 no.1. (2014): h. 86- 103.
- Eker, Melek. 2007. The Impact of Budget Participation on Managerial Performance via Organizational Commitment: A Study on The Top 500 Firms In Turkey. *e-Journal Ankara Univesitesi SBF Dergisi*, pp 118-136.
- Ekha Yunora Sinaga dan Nahumorang. 2005. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara iii Sei Sikambing Medan. Jurnal Akunatnsi 48.
- Endang R. Wirjoyo dan Agus Budi R. 2007. Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer terhadap Hubungan antara Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran dengan Kinerja Manajerial. Jurnal Kinerja Volume 11 No 1. Hal. 50-63.
- Ferdiani, Destaria&Abdul Rohman. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah: Komitmen Organisasi Dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening". Diponegoro Journal Of Accounting, 1. no, 1. (2012): h. 1-14
- Frucot, J.R.P. dan W. T. Shearon, 1991. Budgetary Participation, Locus of Control, and Mexican Managerial, Performance and Job Satisfaction, The Accounting Review, January

- Govindarajan, Vijay dan R.Anthony. 2005. *Management Control System II*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.Semarang":BadanPenerbitUniversitasDiponegoro. (2013)
- Hasniasari, Rahmia., dan Sholihin, Mahfud. 2014. Analisis Hubungan Penganggaran Partisipatif dan Kinerja: Pengujian Efek Mediasi Keadilan Persepsian dan Komitmen pada Lembaga Hukum Sektor Publik di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol.16, No.1. Mei 2014
- Himawan, A. Kukuh danArdianu Ika S."Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Relevant Information (Jri) Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Bpr Di Kota Semarang)".*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5 no. 9. (2010):h.66-79.
- Hidayati, Ataina. 2002. Perkembangan Penelitian AKuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori dan Pendekatan yang Melandasi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia* Volume 6 No.2.
- Hoopwood, A.G. An Empirical Study of the Role of Accounting Data in Performance Evaluation. *Journal of Accounting Research*. 1972. 156 – 182.
- Indarto Stefani Lily Indarto dan Ayu, S. Dyah . 2011. "Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (Jri)".*Seri Kajian Ilmiah*, 14, no. 1. (2011): h. 1-44.
- Indrianto, Nur dan B. Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. (2013).
- J. Sumarno. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta). *Simposium Nasional Akuntansi VIII*. Solo. Skripsi Magister Akuntansi STIE Y.A.I
- Kenis, I, 1979, Effect on Budgetary Goal Characteristic on Managerial Attitudes and Performance, *The Accounting Review*, Vol.54, No. 4, pp.707-721
- Kren, Leslie. 1992. Budgetary Participation and Managerial Performance: The Impact of Information and Environmental Volatility, *The Accounting Review*, Milwaukee.
- Kusuma, I. G. E. Arya. "Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Pada Ketepatan Anggaran (Studi Empiris Di Skpd Pemerintah Provinsi Bali)".*TESIS. Universitas Udayana Depansar*. (2013).
- Locke Edwin A., and Latham Gary P. 1990. *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

- Milani, K.(1975). The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study. *The Accounting Review*, Vol. 50, April, pp. 274-284.
- Nengsy, H., Ria, N. ., & Restu, A. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information, Kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Sam Riau. Jurnal Akuntansi*, Vol. 2 No. 1, Oktober, Hal. 1-17. ISSN 2337-4314.
- Lina dan Stella. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja manajerial: Kepuasan Kerja dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening. *Univeritas Pelita Harapan. Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol 15 No.1, Juni, Hal. 37-56. ISSN 1410-9875.
- Nengsy, H., R. N. Sari dan R. Agusti. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap KinerjaManajerial Dengan Job Relevant Information, Kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi 2 (Oktober)*: 1-17.
- Nor, Wahyudi. 2007. "Desenralisasi dan gaya kepemimpinan sebagai variable moderating dalam hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial". *Simposium Nasional Akuntansi X*.
- Riyanto, Bambang, 1997. "Strategic Uncertainty, Management Accounting Systems And performance: an Empirical Investigation of A Contingency Theory At a Firm Level", Unpublished Dissertation, Temple University Philadelphia USA.
- Setyowati, L., & Purwanto. (2013). Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja Pada Pemerinta Kota Semarang. *Media Ekonomi dan Teknologi Informasi*, Vol 21 No.2, September, Hal. 66-79.
- Siegel, G., dan H.R. Marconi, 1989. *Behavioral Accounting*. South Western Publishing, Co. Cincinnati, OH.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumadiyah, dan Sri, S. 2004. Job Relevant Information dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Partisipasi Penyuisunan Anggaran Dan Kinerja Manajerial. *SNA7*. Denpasar.
- Siegel, G., dan H.R. Marconi, 1989. *Behavioral Accounting*. South Western Publishing, Co. Cincinnati, OH.
- Tapusa, A. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kierja Aparat Pemerintah dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel. *E-Jurnal katalogis*, Vol. 3 No.5, Mei 2015, Hal. 119-131. ISSN 2302-201
- Yenti, Riza Reni , Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedur, Komitmen terhadap Tujuan dan Motivasi Terhadap Kinerja dalam Penyusunan Anggaran, *Simposium Nasional Akuntansi VI*, Surabaya, tanggal 16 – 17 Oktober 2003, Hal. 707 – 720.