

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN *JOB RELEVANT INFORMATION* DAN PERSEPSI INOVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

I Gusti Bagus Hervian Pratama
heroyanpratama@gmail.com

Kurnia
kurnia@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The participation in the preparation of budgeting process is the involvement of managers in the preparation of budgeting process. The participation of budgeting preparation is expected to improve the managers' performance. This research is meant to examine the influence of budgeting participation to the managerial performance with the job relevant information and innovation perception as the moderate variable. The method of this research is used quantitative approach. The population and research sample of this research is all managers or who has become representative of its department, division, field, department, or sub at PT Pelindo Marine Service. The sample collection has been done by using total sampling, the samples is same with the amount of population. The data source has been done by using primary data. The data analysis technique has been carried out by using moderated regression analysis through the program of IBM SPSS. The result of this research shows that the budgeting participation gives positive influence to the managerial performance. Meanwhile, job relevant information does not moderate the influence of budgeting participation to the managerial performance and innovation perception does not moderate the influence of budgeting participation to the managerial performance.

Keywords: *Budgeting participation, job relevant information, innovation perception, managerial performance*

ABSTRAK

Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran merupakan keterlibatan manajer pada proses penyusunan anggaran. Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajer. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* dan persepsi inovasi sebagai variabel moderasi. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini, yaitu seluruh manajer atau yang mewakili departemen, divisi, bidang, bagian atau sub pada PT Pelindo Marine Service. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*, dimana sampel sama dengan jumlah populasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data menggunakan *moderated regression analysis* melalui program IBM SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sementara *job relevant information* tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dan persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: *partisipasi anggaran, job relevant information, persepsi inovasi, kinerja manajerial*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini yang serba modern, dan memerlukan berbagai wawasan, ilmu pengetahuan, serta kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan harus menempuh berbagai cara agar tetap *survive*. Peningkatan mutu dan peningkatan kinerja perusahaan merupakan komponen pertahanan kelangsungan hidup perusahaan. Kualitas menjadi unsur utama yang berpengaruh dan tidak dapat diabaikan. Kualitas perusahaan yang baik harus memiliki kinerja manajerial yang baik juga setiap waktu. Tetapi tidak jarang, dalam perusahaan selalu muncul masalah-masalah internal maupun eksternal, hal ini diakibatkan karena kinerja manajerial yang mengalami penurunan. Maka dari itu, kinerja manajerial harus terkoordinasi dengan sebaik mungkin. Kinerja manajerial ialah salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional, karena kinerja manajerial pada dasarnya sebagai

tolak ukur atau standar bagi kegiatan organisasi yang memberikan pengukuran untuk menilai dan mengevaluasi segala aktifitas yang terjadi serta membantu untuk mencari solusi atas masalah yang dihadapi. Dalam kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tidak lepas dari kemampuan manajerial dalam berbagai aktifitas serta sumber daya yang dimiliki dalam proses pencapaian tujuan. Untuk mengkoordinasikan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya dan demi memudahkan pencapaian tujuan bisnis perusahaan, cara yang mungkin dapat digunakan adalah dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajerial yang terdiri dari: (a) Perencanaan, (b) Pengorganisasian, (c) Pelaksanaan dan (d) Pengendalian. Salah satu elemen penting perencanaan dan pengendalian perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan adalah anggaran. Hansen dan Mowen (2009:415) menyatakan bahwa anggaran ialah rencana keuangan untuk masa depan, rencana tersebut mengidentifikasi tujuan dan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Anggaran juga menjadi tolak ukur terhadap kinerja, anggaran menugaskan tanggung jawab kepada setiap pusat tanggung jawab dalam organisasi (Anthony dan Govindarajan, 2012:95). Untuk menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP) diperlukan informasi tentang bidang usaha yang dimiliki, sehingga proses penyusunan anggaran merupakan aspek penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi.

Proses penyusunan anggaran merupakan proses penetapan peran, dimana pihak-pihak yang berkaitan diberi peran untuk melaksanakan kegiatan pencapaian sasaran yang ditetapkan dalam anggaran. Kerjasama antar semua bagian yang terkait satu dengan lainnya, kerjasama tersebut dibutuhkan untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam menyusun rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP). Proses tersebut melibatkan banyak pihak dan sebelum menyusunnya harus mengetahui rangkaian kegiatan operasional pada masing-masing bagian, dengan mengetahui rangkaian kegiatan operasional tersebut, maka dapat menganggarkan kebutuhan pada masing-masing bagian. Anthony dan Govindarajan (2012:107) menyatakan bahwa suatu proses anggaran bisa bersifat "atas-ke-bawah" atau "bawah-ke-atas". Sistem penganggaran "atas-ke-bawah", rencana dan jumlah anggaran ditetapkan atasan atau pemegang kuasa sehingga bawahan atau pelaksana anggaran melakukan apa yang ditetapkan oleh atasan atau pemegang kuasa terhadap anggaran tersebut. Hal tersebut akan menuntut bawahan untuk mencapai target, namun sumber daya yang diberikan tidak mencukupi sehingga mengakibatkan kinerja cenderung menjadi tidak efektif. Dengan kondisi seperti itu, entitas menerapkan sistem penganggaran yang dapat mengatasi masalah di atas yaitu partisipasi anggaran. Menurut Hansen dan Mowen (2009:440) partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer tingkat bawah untuk turut serta atau berpartisipasi dalam pengembangan anggaran dan partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab pada para manajer tingkat bawah serta mendorong kreatifitas. Dalam proses penyusunan anggaran seperti ini memerlukan seberapa besar pendekatan partisipasi dari manajer tingkat bawah sampai ke manajer tingkat atas. Manajer puncak biasanya kurang mengetahui keadaan pada pekerjaan tiap bagian, sehingga akan memberikan tanggung jawab kepada manajer tingkat menengah maupun bawah untuk berpartisipasi memberikan informasi yang akurat, besarnya keterlibatan dan pengaruh manajer dalam penyusunan anggaran di suatu departemen, divisi, bidang, bagian atau sub baik secara periodik ataupun tahunan. Partisipasi manajer tingkat bawah dalam penyusunan anggaran akan mempengaruhi kinerja, karena bawahan akan merasa bertanggung jawab dan ikut terlibat dalam pelaksanaan anggaran, hal ini menimbulkan komitmen bahwa anggaran tersebut merupakan tujuannya juga. Dalam perusahaan, kinerja manajerial dihubungkan dengan penyusunan anggaran, partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan tingkat seberapa besar keterlibatan dan pengaruh manajer dalam proses penyusunan rencana kerja dan anggaran perusahaan (RKAP). Apakah pengaruh tersebut positif atau negatif, tergantung sebagian besar pada bagaimana anggaran

digunakan. Perilaku positif muncul ketika tujuan tiap manajer sejalan dengan tujuan organisasi, dan manajer memiliki penggerak untuk menjalankannya. Bila anggaran tidak dikelola dengan baik, para manajer dapat menggagalkan target perusahaan.

Dalam membuat, memperbaiki dan mengambil keputusan pada proses penyusunan anggaran, manajer dituntut tidak hanya memiliki ilmu pengetahuan serta mampu mengaplikasikan ilmu yang dimiliki, namun manajer diharapkan memiliki sejumlah informasi pekerjaan yang relevan (*job relevant information*) yang berguna dalam pertimbangan keputusan. Baiman (1982) (dalam Yusfaningrum dan Ghozali, 2005) menyatakan *job relevant information* dapat meningkatkan kinerja manajerial melalui pemberian prakiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik. *Job relevant information* juga dapat meningkatkan kinerja, karena memberikan prediksi yang lebih akurat atas alternatif tindakan yang diambil ketika kondisi lingkungan berubah. *Job relevant information* 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 *job relevant information* akan membantu manajer dalam membuat keputusan-keputusan penting serta dapat membantu manajer untuk memprediksi keadaan lingkungan organisasi secara tepat.

Partisipasi anggaran juga merupakan pendekatan penganggaran yang berfokus kepada upaya untuk meningkatkan inovasi para manajer sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Semakin tinggi partisipasi anggaran, maka akan semakin tinggi pula inovasi yang akan dihasilkan oleh manajer tersebut. Persepsi inovasi menggambarkan sejauh mana para manajer menganggap diri mereka inovatif. Para manajer akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya ketika ide-ide mereka dihargai oleh organisasi. Hal tersebut akan meningkatkan inovasi-inovasi dalam pekerjaan mereka. Manajer yang memiliki persepsi inovasi yang tinggi akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik pula.

Penelitian mengenai pengaruh partisipasi dalam proses penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial merupakan penelitian yang masih banyak diperdebatkan dan beberapa menunjukkan hasil yang bertentangan serta hasil-hasil penelitian lainnya yang belum konsisten dan sering terjadi kontradiksi. Penelitian mengenai pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial sudah banyak dilakukan diantaranya oleh Yusfaningrum dan Ghozali (2005) menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan Sumarno (2005) menyatakan terdapat hubungan negatif antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial hal ini berbeda dengan Putri (2013) yang menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan *job relevant information* dapat berperan sebagai variabel moderating terhadap pengaruh partisipasi anggaran dan kinerja manajerial sedangkan Wulandari (2017) menyatakan bahwa *job relevant information* tidak dapat memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial yang sesuai dengan penelitian Aschab (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan dimoderasi persepsi inovasi, hal ini berbeda dengan penelitian Nurcahyani (2010) yang menyatakan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui persepsi inovasi dan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Dengan adanya penelitian yang berbeda-beda, maka peneliti tertarik untuk memeriksa variabel-variabel yang terlibat, yang bisa menghubungkan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial atau dapat mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya. Govindarajan (2003) (dalam Supriyono, 2005) menyatakan bahwa untuk mengatasi ketidakkonsistenan hasil-hasil riset tersebut, diperlukan pendekatan kontijensi. Pendekatan tersebut menyatakan bahwa tidak ada rancangan dan penggunaan sistem pengendalian manajemen yang dapat diterapkan secara efektif untuk semua kondisi organisasi, namun sebuah sistem

pengendalian tertentu hanya efektif untuk situasi atau organisasi (perusahaan) tertentu. Kesesuaian antara sistem pengendalian manajemen dan variabel kontekstual organisasi dihipotesiskan untuk menyimpulkan peningkatan kinerja organisasi dan individu yang terlibat didalamnya (Otley, 1980 dalam Adrianto, 2008). Pendekatan ini dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan pendekatan ini juga memberikan suatu gagasan bahwa pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial diduga dipengaruhi oleh faktor atau variabel yang bersifat kondisional serta faktor tersebut digunakan untuk mengevaluasi keefektifan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Faktor atau variabel yang bersifat kondisional tersebut ialah variabel moderasi. Variabel moderasi merupakan variabel yang mempunyai pengaruh kontijensi yang kuat pada pengaruh variabel independen terhadap dependen. Salah satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel moderasi. Menurut Sugiyono (2014:60) variabel moderasi adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen.

Beberapa riset yang telah dilakukan penelitian terdahulu untuk meneliti variabel-variabel moderasi yang mempengaruhi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan menggunakan variabel *job relevant information* dan persepsi inovasi yang diduga dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Alasan dipilihnya *job relevant information* sebagai variabel moderasi karena *job relevant information* ialah informasi yang memfasilitasi kegiatan yang berhubungan dengan tugas (Kren, 1992). *Job relevant information* akan memberikan masukan berupa informasi yang berisi penjelasan terkait kebutuhan atas berlangsungnya tugas atau pekerjaan yang ada. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan alasan dipilihnya juga persepsi inovasi sebagai variabel moderasi ialah persepsi inovasi menggambarkan sejauh mana para manajer menganggap diri mereka inovatif dan mereka akan lebih lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya ketika ide-ide mereka dihargai oleh organisasi sehingga manajer yang memiliki persepsi inovasi yang tinggi akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut: Untuk menguji apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, menguji apakah *job relevant information* memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, dan menguji apakah persepsi inovasi memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

TINJAUAN TEORITIS

Partisipasi Anggaran

Menurut Hansen dan Mowen (2009:440) partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer tingkat bawah untuk turut serta atau berpartisipasi dalam pengembangan anggaran dan partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab pada para manajer tingkat bawah serta mendorong kreatifitas. Partisipasi adalah keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan berbagi tanggung jawab bersama. Disini partisipasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting yang menekankan pada proses kerjasama dari berbagai pihak, baik bawahan maupun manajer level atas. Dengan kata lain bahwa anggaran yang disusun tidak semata-mata ditentukan oleh atasan saja, melainkan juga keterlibatan atau keikutsertaan bawahan, karena para pekerja atau manajer tingkat bawah merupakan bagian organisasi yang memiliki hak suara untuk memilih tindakan secara benar dalam proses manajemen (Adrianto, 2008).

Partisipasi penyusunan anggaran sangat diperlukan bagi organisasi agar anggaran yang dibuat sesuai dengan realita atau kenyataan yang ada. Partisipasi anggaran merujuk kepada tingkat pengaruh dan keterlibatan yang dirasakan individu dalam proses perancangan anggaran. Dengan menyusun anggaran secara partisipasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap individu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang direncanakan secara partisipatif disetujui, maka setiap individu akan melaksanakan standar yang ditetapkan dan manajer juga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan, partisipasi anggaran ialah keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran dan ikut serta bertanggung jawab dalam mencapai tujuan dalam kegiatan organisasional perusahaan.

Job Relevant Information

Organisasi bergantung pada informasi untuk mengembangkan rencana strategis, mengidentifikasi masalah dan berinteraksi dengan organisasi lain. Kren (1992) mengemukakan bahwa ada dua tipe utama dari informasi dalam organisasi, yaitu: (1) informasi perilaku manajer dalam pengambilan keputusan untuk evaluasi kinerja; dan (2) informasi untuk mengambil tindakan agar tercapai hasil lebih baik. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Murray (1990) (dalam Husin, 2010) informasi juga dapat ditransfer dari bawahan kepada atasannya. Hal ini menunjukkan, bahwa ada dua keuntungan yang dapat diperoleh dari adanya transfer informasi dari bawahan kepada atasan yaitu: (1) atasan dapat mengembangkan strategi yang lebih baik yang dapat disampaikan kepada bawahan sehingga kinerja akan meningkat, dan (2) dari informasi yang diberikan bawahan kepada atasan akan memperoleh tingkat keputusan yang lebih baik atau lebih sesuai bagi organisasi. Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kren (1992) dalam penelitiannya, memahami *job relevant information* sebagai informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas. Baiman (1982) (dalam Yusfaningrum dan Ghozali, 2005) menyatakan juga bahwa *job relevant information* membantu bawahan atau pelaksana anggaran dalam meningkatkan pilihan tindakannya melalui informasi usaha yang berhasil dengan baik. Kondisi ini memberikan pemahaman yang lebih baik pada bawahan mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang perlu dilakukan dalam mencapai tujuan. Bila bawahan atau pelaksana anggaran diberi kesempatan untuk memberikan masukan berupa informasi yang dimilikinya kepada atasan atau pemegang kuasa anggaran sehingga atasan atau pemegang kuasa anggaran akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pengetahuan yang relevan dengan tugas (Omposunggu dan Bawono, 2006). *Job relevant information* dapat meningkatkan kinerja karena memberikan prediksi yang lebih akurat mengenai kondisi lingkungan yang memungkinkan dilakukannya pemilihan serangkaian tindakan yang lebih efektif (Kren, 1992). Dapat disimpulkan bahwa *job relevant information* adalah informasi yang berkaitan dengan tugas yang dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Transfer informasi yang terjadi diharapkan agar pihak yang bersangkutan mendapat pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Persepsi Inovasi

Persepsi inovasi memberikan gambaran mengenai seberapa jauh seorang manajer menganggap diri mereka inovatif. Seberapa besar mereka terbuka terhadap adanya perubahan-perubahan yang memungkinkan pengembangan organisasi menuju arah yang lebih baik. Persepsi yang dibentuk oleh seseorang mampu berkembang menjadi ide-ide dan sikap yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut Robin (2005) (dalam Rohman, 2009) persepsi seseorang terhadap situasi kerja akan mempengaruhi

peran dan produktivitasnya. Sehingga manajer akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya ketika lingkup organisasional menerima ide, inovasi, dan pikiran mereka, maka manajer akan merasa dihargai oleh organisasi dan akan lebih percaya diri dalam menuangkan ide serta pemikirannya, sehingga manajer yang memiliki persepsi inovasi yang tinggi akan menimbulkan persepsi bahwa dirinya inovatif dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian mereka mampu memberikan kontribusi ataupun mengembangkan ide-ide yang berguna bagi pemecahan masalah atau pengembangan perusahaan menuju ke arah yang lebih baik.

Kinerja Manajerial

Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan. Mahoney (1963) (dalam Nurcahyani, 2010) kinerja manajerial diartikan sebagai kinerja individu dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Kinerja manajerial juga merupakan tingkat pencapaian manajer dalam melaksanakan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial yang berpengaruh positif bagi perusahaan, agar perusahaan maju dan berkembang sehingga kinerja manajer yang efektif dan efisien dapat menambah produktifitas perusahaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran merujuk kepada tingkat pengaruh dan keterlibatan yang dirasakan individu dalam proses perancangan anggaran. Partisipasi tersebut diartikan sebagai suatu bentuk kerjasama yang terjadi antara atasan dan bawahan. Dengan penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan kinerja manajer akan meningkat, karena saat tujuan atau standar yang dirancang secara partisipatif disetujui, maka bawahan akan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan atau standar tersebut, karena ikut serta terlibat dalam penyusunannya. Dalam penyusunan anggaran perlu melibatkan manajemen tingkat atas, menengah maupun bawah sehingga partisipasi anggaran dapat dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi sebagai individual karena dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan setiap individu mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditentukan (Sardjito dan Muthaher, 2007).

Penelitian yang dilakukan Yusfaningrum dan Ghozali (2005) menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderasi

Adanya partisipasi dalam proses penyusunan anggaran, bawahan diberi kesempatan untuk memberikan masukan berupa informasi yang dimilikinya kepada atasan sehingga atasan akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pengetahuan yang relevan dengan tugas (Yusfaningrum dan Ghozali, 2005). Secara umum, informasi selama proses partisipasi akan meningkatkan kemampuan individual terhadap kinerja. *Job relevant*

information mempengaruhi kinerja karena memberikan prediksi akurat atas kondisi lingkungan dan memberikan seleksi yang lebih efektif untuk melakukan tindakan terbaik dalam pengambilan keputusan. Partisipasi anggaran pada dasarnya merupakan perwujudan dari bentuk keterlibatan para manajer dalam penyusunan anggaran secara keseluruhan. Keterlibatan bawahan dalam penyusunan anggaran akan sangat memungkinkan mereka untuk memberikan informasi yang diketahui. Dalam hal ini, bawahan mungkin saja mengungkapkan beberapa informasinya yang dapat dimasukkan dalam penetapan anggaran.

Putri (2013) yang menyatakan *job relevant information* dapat berperan sebagai variabel moderating terhadap pengaruh partisipasi anggaran dan kinerja. Maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali *job relevant information* dapat berperan sebagai variabel moderating terhadap pengaruh partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Job relevant information* memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Moderasi

Keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran merupakan sarana menyumbangkan ide, inovasi, dan pikiran untuk kepentingan organisasi. Persepsi inovasi sendiri memberikan gambaran mengenai seberapa jauh seorang manajer menganggap diri mereka inovatif. Seberapa besar mereka terbuka terhadap adanya perubahan-perubahan yang memungkinkan pengembangan organisasi menuju arah yang lebih baik. Persepsi yang dibentuk oleh seseorang mampu berkembang menjadi ide-ide dan sikap yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut Robin (2005) (dalam Rohman, 2009) persepsi seseorang terhadap situasi kerja akan mempengaruhi peran dan produktivitasnya. Sehingga manajer akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya ketika lingkup organisasional menerima ide, inovasi dan pikiran mereka, maka manajer akan merasa dihargai oleh organisasi dan akan lebih percaya diri dalam menuangkan ide serta pemikirannya, sehingga manajer yang memiliki persepsi inovasi yang tinggi akan menimbulkan persepsi bahwa dirinya inovatif dan hal tersebut akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian mereka mampu memberikan kontribusi ataupun mengembangkan ide-ide yang berguna bagi pemecahan masalah atau pengembangan perusahaan menuju ke arah yang lebih baik.

Dalam penelitian Aschab (2014) menemukan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan dimoderasi persepsi inovasi. Maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan dimoderasi persepsi inovasi. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Persepsi inovasi memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini tergolong pada penelitian korelasional. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang menekankan pada pengujian hipotesis, mengukur variabel menggunakan angka, dan menganalisis data menggunakan statistik. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh kepala atau yang mewakili departemen, divisi, bidang, bagian atau sub pada PT Pelindo Marine Service.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau *total sampling* dan bisa juga disebut sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:122). dalam penelitian ini, dimana sampel sama dengan jumlah populasi yaitu seluruh kepala atau yang mewakili departemen, divisi, bidang, bagian atau sub pada PT Pelindo Marine Service.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data subjek. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, menggunakan metode survei yang dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang penyebarannya ditunjukkan kepada seluruh kepala atau yang mewakili departemen, divisi, bidang, bagian atau sub pada PT Pelindo Marine Service, dalam penyebaran kuesioner dilakukan sesuai dengan prosedur yang berlaku di PT Pelindo Marine Service.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Partisipasi Anggaran

Partisipasi anggaran diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Milani (1975) dan disesuaikan oleh Aschab (2014) yang terdiri dari 6 indikator, yaitu: (1) Seberapa besar keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran, (2) Tingkat Kelogisan alasan atasan untuk merevisi usulan anggaran yang dibuat manajer, (3) Besarnya pengaruh manajer mengajak dalam anggaran akhir, (4) Seberapa besar manajer mempunyai kontribusi penting terhadap anggaran, (5) Frekuensi atasan meminta pendapat manajer dalam penyusunan anggaran, dan (6) Intensitas manajer mengajak diskusi tentang anggaran.

Jenis pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan alternatif jawaban dari satu sampai dengan lima.

Variabel Dependen

Kinerja Manajerial

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Manajerial adalah kuesioner *self-rating* yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1963). Kinerja manajerial diukur meliputi 8 (delapan) bidang aktifitas manajemen, yaitu perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan atau representasi.

Jenis pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan skor terendah yaitu poin 1 sedangkan skor tertinggi yaitu poin 5, dimana skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2= tidak setuju, skor 3= cukup setuju, dan skor 4= setuju, serta skor 5= sangat setuju.

Variabel Moderasi

Job Relevant Information

Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kren (1992) (dalam Vebyana, 2003) yang terdiri dari 4 indikator, yaitu: (1) Mendapat informasi yang jelas, (2) Mempunyai informasi yang memadai, (3) Memperoleh informasi yang strategis, (4) Mencari informasi yang tepat.

Jenis pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan skor terendah yaitu poin 1 sedangkan skor tertinggi yaitu poin 5, dimana skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2= tidak setuju, skor 3= cukup setuju, dan skor 4= setuju, serta skor 5= sangat setuju.

Persepsi Inovasi

Persepsi inovasi manajer diukur dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan yang diadaptasi dari penelitian O'Reilly *et al.* (1991) dan dikembangkan oleh Windsor dan Ashkanasy (1996) serta disesuaikan oleh Nurcahyani (2010). Responden diminta untuk menunjukkan sejauh mana mereka menganggap diri mereka inovatif. Untuk mengukur persepsi inovasi manajer, digunakan indikator-indikator sebagai berikut: inovasi, peluang, pengalaman, *risk taking*, kehati-hatian, dan *rules orientation*.

Jenis pengukuran kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert* dengan skor terendah yaitu poin 1 sedangkan skor tertinggi yaitu poin 5, dimana skor 1 = sangat tidak setuju, skor 2= tidak setuju, skor 3= cukup setuju, dan skor 4= setuju, serta skor 5= sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

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 (Ghozali, 2016:52). Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pada taraf signifikan 5% maka pertanyaan kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas 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 (Ghozali, 2016:47). Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *cronbach alpha* yaitu dikatakan reliabel apabila suatu variabel atau konstruk memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan uji interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan.

Persamaan statistik yang digunakan adalah:

$$KM = \alpha + \beta_1 PA + \beta_2 JRI + \beta_3 PI + \beta_4 PA \times JRI + \beta_5 PA \times PI + e$$

Keterangan :

PA	: Partisipasi Anggaran
KM	: Kinerja Manajerial
JRI	: <i>Job Relevant Information</i>
PI	: Persepsi Inovasi
PA x JRI	: Interaksi antara partisipasi anggaran dengan <i>job relevant information</i>
PA x PI	: Interaksi antara partisipasi anggaran dengan persepsi inovasi
α	: Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$: Koefisien regresi
e	: <i>Error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji *shapiro wilk*. uji *shapiro wilk* adalah metode uji normalitas yang

efektif dan valid digunakan untuk sampel berjumlah kecil. Jika nilai output pada kolom *sig.* lebih besar dari taraf signifikansi ($p > 0,05$) maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai output pada kolom *sig.* lebih kecil dari taraf signifikansi ($p < 0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini adalah dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 yang artinya tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016: 103).

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melihat hasil *output SPSS* melalui grafik *scatterplot* dengan kriteria jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang mendekati satu menandakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan oleh variabel dependen (Ghozali, 2016: 95).

Uji *Goodness of Fit*

Pengujian ini bertujuan untuk menguji model (sesuai) fit atau tidak (Ghozali, 2016: 96). Uji *Goodness of Fit* dilakukan dengan melihat signifikansi F pada *output* hasil regresi pada tingkat α sebesar 5%. Adapun kriteria dalam pengujian adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian tidak layak dan tidak dapat dipergunakan analisis berikutnya, (b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Artinya, uji t merupakan suatu uji hipotesis untuk menguji pengaruh masing - masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ atau 5%, yaitu: (a) jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, (b) jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau suatu kuesioner yang digunakan telah valid atau belum dengan kata lain mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. hasil uji validitas disajikan dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Partisipasi Anggaran	PA1	0,740	0,290	Valid
	PA2	0,520		Valid
	PA3	0,749		Valid
	PA4	0,532		Valid
	PA5	0,864		Valid
	PA6	0,830		Valid
<i>Job Relevant Information</i>	JRI1	0,675	0,290	Valid
	JRI2	0,599		Valid
	JRI3	0,453		Valid
	JRI4	0,704		Valid
	JRI5	0,537		Valid
	JRI6	0,553		Valid
	JRI7	0,392		Valid
	JRI8	0,575		Valid
	JRI9	0,429		Valid
	JRI10	0,608		Valid
Persepsi Inovasi	PI1	0,494	0,290	Valid
	PI2	0,775		Valid
	PI3	0,848		Valid
	PI4	0,834		Valid
	PI5	0,779		Valid
	PI6	0,431		Valid
Kinerja Manajerial	KM1	0,804	0,290	Valid
	KM2	0,824		Valid
	KM3	0,618		Valid
	KM4	0,803		Valid
	KM5	0,873		Valid
	KM6	0,675		Valid
	KM7	0,418		Valid
	KM8	0,800		Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya oleh alat pengumpul data atau tidak dengan kata lain alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha's	Item	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0,807	6	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,871	8	Reliabel
<i>Job Relevant Information</i>	0,739	10	Reliabel
Persepsi Inovasi	0,776	6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* dan persepsi inovasi sebagai variabel moderasi, Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode interaksi atau sering disebut *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan. Hasil dari analisis regresi liner berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-9,120	3,551		-2,569	,014
	PA	3,222	1,047	5,096	3,078	,004
	JRI	-1,255	1,686	-,877	-,744	,461
	PI	4,282	1,446	3,939	2,961	,005
	PAXJRI	,393	,487	2,625	,808	,424
	PAXPI	-1,131	,434	-7,962	-2,605	,013

a. Dependent Variable: KM

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil penelitian yang tersaji dalam tabel 3, model regresi untuk pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* dan persepsi inovasi sebagai variabel moderasi adalah sebagai berikut:

$$KM = \alpha -9,120 + PA \ 3,222 + JRI \ -1,255 + PI \ 4,282 + PAXJRI \ 0,393 + PAXPI \ -1,131$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa, (1) Nilai konstanta sebesar -9,120. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari partisipasi anggaran, *job relevant information*, persepsi inovasi yang mendukung maka kinerja manajerial akan menurun, karena nilai konstanta bernilai negatif, (2) Nilai koefisien PA sebesar 3,222 dan memiliki tanda positif menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran memiliki hubungan searah (positif) dengan kinerja manajerial sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja manajerial., (3) Nilai koefisien JRI sebesar -1,255 dan memiliki tanda negatif menunjukkan bahwa variabel *job relevant information* memiliki hubungan berlawanan arah (negatif) dengan kinerja manajerial sehingga dapat dinyatakan semakin rendah *job relevant information* akan menurunkan kinerja manajerial, (4) Nilai koefisien PI sebesar 4,282 dan memiliki tanda positif menunjukkan bahwa variabel persepsi inovasi memiliki hubungan searah (positif) dengan kinerja manajerial sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi persepsi inovasi akan meningkatkan kinerja manajerial, (5) Nilai koefisien interaksi PAXJRI sebesar 0,393 dan memiliki tanda positif menunjukkan bahwa variabel *job relevant information* memiliki hubungan yang searah (positif) sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi *job relevant information*, maka semakin tinggi partisipasi anggaran yang akan meningkatkan kinerja manajerial, (6) Nilai koefisien interaksi PAXPI sebesar -1,131 dan memiliki tanda negatif menunjukkan bahwa variabel persepsi inovasi memiliki hubungan yang berlawanan arah (negatif) sehingga dapat dinyatakan semakin tinggi persepsi inovasi, maka semakin rendah partisipasi anggaran yang akan menurunkan kinerja manajerial.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Berikut hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality		
	Statistic	Shapiro-Wilk df	Sig.
Unstandardized Residual	,957	46	,088

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan output *Test of Normality*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikololieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).Berikut hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PA	,998	1,002
	JRI	,542	1,846
	PI	,542	1,847

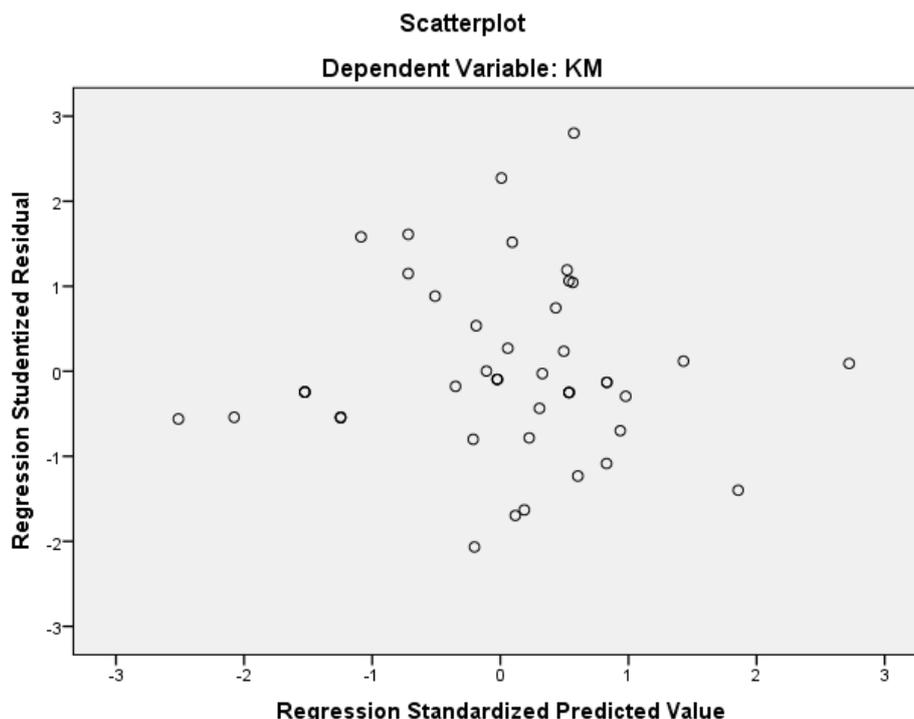
a. Dependent Variable: KM

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada seluruh variabel yaitu partisipasi anggaran, *job relevant information*, dan persepsi inovasi lebih kecil dari 10,0 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel independen sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar , sebagai berikut :



Sumber: Data Primer Diolah

Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara no dan satu. Dari uji determinasi dihasilkan R^2 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,493	,29342

a. Predictors: (Constant), PAxPI, JRI, PI, PA, PAxJRI

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan yang ditunjukkan pada nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel partisipasi anggaran, *job relevant information*, persepsi inovasi adalah 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Goodness of Fit

Pengujian ini bertujuan untuk menguji model (sesuai) fit atau tidak (Ghozali, 2016: 96). Uji *Goodness of Fit* dilakukan dengan melihat signifikansi F pada *output* hasil regresi pada tingkat α sebesar 5%. Berikut hasil uji F yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Goodness of Fit
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,195	5	,839	9,745	,000 ^b
	Residual	3,444	40	,086		
	Total	7,639	45			

a. Dependent Variable: KM

b. Predictors: (Constant), PAxPI, JRI, PI, PA, PAxJRI

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan ini dapat dikatakan layak. Sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* dan persepsi inovasi sebagai variabel moderasi.

Uji Statistik t

Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Berikut hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 8, sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,120	3,551		-2,569	,014
	PA	3,222	1,047	5,096	3,078	,004
	JRI	-1,255	1,686	-,877	-,744	,461
	PI	4,282	1,446	3,939	2,961	,005
	PAxJRI	,393	,487	2,625	,808	,424
	PAxPI	-1,131	,434	-7,962	-2,605	,013

a. Dependent Variable: KM

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas dapat diinterprestasikan sebagai berikut, (1) Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan oleh nilai t dari koefisien PA sebesar 3,078 dengan taraf signifikansi 0,004 < 0,05 maka hipotesis pertama (H1) diterima, (2) *Job relevant information* tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan oleh nilai t dari koefisien PAxJRI sebesar -0,744 dengan taraf signifikansi 0,461 > 0,05 maka hipotesis kedua (H2) ditolak, (3) Persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini dibuktikan oleh nilai t dari koefisien PAxPI sebesar -2,605 dengan taraf signifikansi 0,013 < 0,05 maka hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan signifikan. Berdasarkan hasil pengujian statistik, telah diketahui bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi anggaran yang dilakukan oleh manajer maka semakin tinggi tingkat kinerja manajerialnya. Partisipasi anggaran ialah keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran dan ikut serta bertanggung jawab dalam mencapai tujuan dalam kegiatan organisasional perusahaan,

dengan adanya partisipasi dalam proses penyusunan anggaran diharapkan dapat meningkatkan kinerja setiap individu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini terjadi karena dengan keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran, para manajer diberikan kesempatan untuk menentukan rencana kerja sesuai bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan, proses ini akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap rencana kerja yang sudah tersusun. Para manajer yang mewakili dalam suatu departemen, divisi, bidang, bagian atau sub merupakan orang yang memiliki informasi yang paling memadai mengenai dimana mereka bekerja, melibatkan mereka dalam proses penyusunan anggaran dapat diartikan sebagai menyusun anggaran dengan menggunakan sumber informasi yang relevan. Partisipasi dalam penyusunan anggaran juga mempunyai peran cukup besar dalam jalannya kegiatan organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh, skor jawaban responden partisipasi anggaran berada pada jawaban cukup setuju. Hal tersebut mengindikasikan adanya partisipasi semu karena organisasi mungkin tidak menerapkan partisipasi dalam proses penyusunan anggaran secara keseluruhan di semua struktural organisasi. Menurut Sasongko dan Baroroh (2011:116) yang menyatakan bahwa struktur organisasi dan sistem akuntansi perusahaan sangat berperan dalam mengkoordinir guna tercapainya efisiensi perencanaan dan pengendalian anggaran. Dengan struktur organisasi dan pembagian tugas yang amat membantu penetapan tanggung jawab orang atau bagian yang harus menyiapkan dan melaksanakan rencana tersebut. Walaupun tanggung jawab pada akhirnya pimpinan yang tertinggi. Dengan adanya hal tersebut memungkinkan manajemen untuk melakukan pengendalian intern yang lebih baik, maka dari itu dalam proses penyusunan anggaran akan menghasilkan realisasi anggaran dengan tingkat pencapaian yang lebih realistis terhadap rencana kerja sesuai bidang kerjanya sehingga memudahkan mereka dalam mencapai target anggaran yang dapat merealisasikan anggaran tersebut, dan hal ini dapat meningkatkan kinerja manajerialnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yusfaningrum dan Ghozali (2005), Nurcahyani (2010), Putri (2013), Aschab (2014), Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumarno (2005) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderasi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa *job relevant information* tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil pengujian statistik, telah diketahui bahwa *job relevant information* tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. *Job relevant information* adalah informasi yang berkaitan dengan tugas yang dapat membantu manajer dalam pengambilan keputusan. Transfer informasi yang terjadi diharapkan agar pihak yang bersangkutan atau para manajer mendapat pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Transfer informasi inilah yang menghasilkan pengungkapan informasi privat, dimana informasi yang dialirkan dapat diketahui oleh para manajer, namun informasi yang didapat tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, seperti adanya keterlambatan penyampaian informasi dan sedikitnya informasi mengenai bagian lain dalam organisasi, informasi inilah yang dapat membantu dalam proses penyusunan anggaran, dimana anggaran antara satu bagian akan mempengaruhi anggaran bagian lain. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) yang menyatakan bahwa *job relevant information* tidak dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) yang menyatakan bahwa *job relevant information* dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Moderasi

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil pengujian statistik, telah diketahui bahwa persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Persepsi inovasi memberikan gambaran mengenai seberapa jauh seorang manajer menganggap diri mereka inovatif. Seberapa besar mereka terbuka terhadap adanya perubahan-perubahan yang memungkinkan pengembangan organisasi menuju arah yang lebih baik. Persepsi yang dibentuk oleh seseorang mampu berkembang menjadi ide-ide dan sikap yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Dengan adanya hal ini dapat mencerminkan bahwa tingkat inovasi mempengaruhi perilaku seseorang, maka dari itu adanya partisipasi semu dalam proses penyusunan anggaran dapat memperlihatkan bahwa manajer yang tidak terlibat dalam proses penyusunan anggaran percaya atau yakin bahwa manajer yang terlibat dalam hal tersebut mampu merealisasikan rencana kerja yang disusunnya. Walaupun tidak terlibat dalam hal itu, manajer yang tidak terlibat harus juga mampu merealisasikan rencana kerja yang ada, sehingga manajer tersebut harus berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya dan melaksanakan pekerjaan yang berorientasi dengan peraturan yang sudah ditetapkan organisasi, sehingga hal ini akan menurunkan tingkat inovasi seorang manajer dalam mengembangkan rencana kerja karena mereka yang tidak terlibat dalam proses penyusunan anggaran hanya melaksanakan rencana kerja yang ada dan merealisasikannya. Hal ini yang menyebabkan persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2010) yang menyatakan persepsi inovasi tidak mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aschab (2017) yang menyatakan bahwa persepsi inovasi memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hasil analisis data yang telah dilakukan, serta pembahasan yang telah diuraikan, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa manajer merasa bertanggung jawab atas rencana kerja yang sudah ditetapkan dalam anggaran yang telah disusunnya. Dengan adanya hal tersebut, manajer dapat merealisasikan anggaran, sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerialnya, (2) *Job relevant information* tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya keterlambatan penyampaian informasi dan sedikitnya informasi mengenai bagian lain dalam organisasi, informasi inilah yang dapat membantu dalam proses penyusunan anggaran, dimana anggaran antara satu bagian akan mempengaruhi anggaran bagian lain, (3) Persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya partisipasi semu dalam proses penyusunan anggaran sehingga manajer yang tidak terlibat dalam proses tersebut akan melaksanakan rencana kerjanya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan organisasi, adanya hal ini dapat menurunkan tingkat inovasi seorang manajer dalam mengembangkan rencana kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan keterbatasan, maka penulis memberikan saran, sebagai berikut: (1) Oleh karena partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, maka sebaiknya organisasi berupaya untuk mengikutsertakan seluruh

bagian pendukung sehingga pengendalian intern akan lebih baik, jika semua turut serta berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran baik bagian pelaksana maupun pendukung, dengan hal ini akan dapat dilakukan pengawasan juga, (2) Oleh karena *job relevant information* tidak dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, maka sebaiknya transfer informasi seharusnya selalu ada dan terjadwal sehingga informasi dapat diketahui oleh para manajer yang membutuhkan, maka informasi akan mengalir sesuai dengan apa yang diharapkan, karena informasi sudah diperbarui secara konsisten, dengan hal ini informasi akan digunakan dalam proses penyusunan anggaran yang akan meningkatkan kinerja manajerial, (3) Oleh karena persepsi inovasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, maka sebaiknya seluruh manajer turut serta berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran, sehingga manajer mengetahui tentang keseluruhan rencana kerja yang ada dalam anggaran, dengan adanya hal tersebut manajer yang memiliki tingkat inovasi yang tinggi dapat mengembangkan rencana kerja yang sudah ada, dengan adanya hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja manajerialnya, (4) Peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas variabel moderasi yang akan diteliti atau hendaknya peneliti selanjutnya menambahkan atau mengganti variabel, karena dalam penelitian ini hanya mengambil variabel *job relevant information* dan persepsi inovasi. Diduga terdapat variabel - variabel lain yang dapat dihipotesiskan sebagai variabel moderasi, maka dari itu bagaimanapun tingkat kesesuaian *job relevant information* dan persepsi inovasi dalam mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial, masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhinya, dengan adanya pengujian kembali, mungkin dapat meningkatkan kualitas penelitian, sehingga penelitian ini akan terus diperbarui, (5) Peneliti sebaiknya juga menggunakan metode wawancara secara lanjutan selain dengan kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih kredibel karena pengukuran seluruh variabel hanya dilakukan secara subjektif atau berdasarkan persepsi responden, dimana hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan sesungguhnya, (6) Untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat memperluas lingkup penelitian, tidak hanya dalam satu organisasi, tetapi banyak organisasi dalam satu jenis organisasi, sehingga data yang didapat bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam satu jenis organisasi atau bisa digunakan secara universal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, Y. 2008. Analisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* dan kepuasan kerja sebagai variabel moderating. Tesis. Program S2 Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anthony, R. N. dan V. Govindarajan. 2012. *Management Control Systems*. 12th edition. The McGraw-Hill Companies, Inc. 1221 Avenue of the Americas, NY. Terjemahan Bakir, R.S., Y, Prihantini dan N, Harini. 2011. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi 12 Jilid Dua. Karisma Publishing Group. Tangerang.
- Aschab, N. 2014. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel moderating di dinas-dinas kabupaten bojonegoro. Skripsi. Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hansen, Don R dan M.M Mowen. 2009. *Managerial Accounting*. 8th ed. Cengage Learning. Singapore. Terjemahan D.A, Kwary. 2009. *Akuntansi Manajerial*. Buku 1 Edisi 8. Salemba Empat. Jakarta.

- Husin, R. 2010. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja pimpinan dengan desentralisasi, *budget goal commitment*, dan *job relevant information* sebagai variabel moderating. Tesis. Program S2 Akuntansi Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang.
- Kren, L. 1992. Budgetary participation and managerial performance: the impact of information and environmental volatility. *The Accounting Review*: 511-526.
- Milani, K.W. 1975. The Relationship of Participation in Budget - Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: a Field Study, *The Accounting Review* 50(2): 274-284.
- Mahoney, T. A., T. H. Jerdee dan S. J Karrol. 1963. *Development of Managerial Performance : A Research Approach*. South-Western Publishing Company. Cincinatti.
- Nurchayani, K. 2010. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi dan persepsi inovasi sebagai variabel intervening. *Skripsi*. Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ompusunggu, K. B. dan Bawono, I. R. 2006. Pengaruh partisipasi anggaran dan *job relevant information (jri)* terhadap informasi asimetris. *Simposium Nasional Akuntansi IX Padang*.
- O'Reilly, C. A., J. Chatman, dan D. F. Caldwell. 1991. People and organizational culture: A profile comparisons approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal* 34(3): 487-516.
- Putri, Y.A.N. 2013. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* sebagai variabel moderating. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Jember.
- Rohman, A. 2009. *Politik Ideologi Pendidikan*. Laksbang Mediatama. Yogyakarta.
- Rosnaena. 2015. Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah dengan komitmen organisasi dan *job relevant information* sebagai variabel moderating. *Skripsi*. Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.
- Sumarno, J. 2005. Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan Kinerja manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*: 586-616.
- Supriyono, R.A. 2005. Pengaruh komitmen organisasi, keinginan sosial, dan asimetri informasi terhadap hubungan antara partisipasi penganggaran dengan kinerja manajer. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 20 (1).
- Sardjito, B. dan O. Muthaher. 2007. Partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah: budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating. *Simposium Nasional Akuntansi X Makassar*: 1-24.
- Sasongko, H.B. dan I, Baroroh. 2011. *Analisa Biaya Industri Perkapalan*. Hang Tuah University Press. Surabaya
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-18. CV Alfabeta. Bandung
- Vebyana, S. 2003. Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Informasi Job Relevant Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial di Lingkungan Pemerintah Yogyakarta. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Gadjja Mada. Yogyakarta.
- Windsor, C. dan N.M, Ashkanasy. 1996. Auditor independence decision-making: The role of organisational culture perceptions. *Behavioural Research in Accounting* 8: 80-97
- Wulandari, I. 2017. Komitmen organisasi dan *job relevant information* sebagai variabel moderating dalam hubungan antara partisipasi anggaran terhadap Kinerja manajerial di skpd Kota surakarta. *Skripsi*. Program S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- Yusfaningrum, K dan I, Ghozali. 2005. Analisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen tujuan anggaran dan *job relevant information (JRI)* sebagai variabel intervening. *Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo*: 656-666.