

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI VARIABEL Moderating

Rega Artha Purnama

regsartha@gmail.com

Nur Fadrijh Asyik

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research aimed to find out the effect of participation of budget arrangement on managerial performance, with organization commitment as moderating variable at RSUD Ibnu Sina, Gresik. The research was quantitative research. Moreover, the instrument in data collection technique used questionnaires. Furthermore, the population and sample was vice of director, head and vice head of department of RSUD Ibnu Sina, Gresik who participated in budget arrangement. Additionally, the data collection technique. Meanwhile, the number of population was 61 employees with 41 respondent as the sample, in addition, the data analysis technique used Moderating Regression Analysis (MRA) with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 22. The research result concluded participation of budget arrangement was directly but did not affect managerial performance at RSUD Ibnu Sina, Gresik. Likewise, Organization commitment could not moderate the effect of participation of budget arrangement with managerial performance at RSUD Ibnu Sina, Gresik. However, the second regression equation shows that organizational commitment has a direct effect on managerial performance. Therefore, organizational commitment is not a moderating variable, but as an independent predictor of managerial performance.

Keywords: participation of budget arrangement, managerial performance, Organization commitment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei menggunakan kuesioner. Populasi dan sampel penelitian ini adalah wakil direktur, kepala bagian, dan wakil kepala bagian pada RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah populasi 61 dan sampel sebanyak 41 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Moderating Regression Analysis* (MRA) dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran secara langsung tidak berpengaruh pada kinerja manajerial, dan juga komitmen organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Namun dari persamaan regresi kedua terlihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, komitmen organisasi bukanlah variabel pemoderasi, tetapi sebagai prediktor independen terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: partisipasi penyusunan anggaran, kinerja manajerial, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja pemerintah daerah selalu menjadi fokus banyak partai politik, oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi kinerja. Kinerja digunakan untuk mengukur kemampuan mengelola sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan, khususnya di sektor publik atau pemerintahan. RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah)

merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat dan dikelola oleh pemerintah daerah.

Pengelolaan pemerintah yang artinya juga otonomi daerah, Otonomi daerah merupakan tanggung jawab pemerintah pusat Pergi ke Level 1 dan Level 2 untuk pengawasan dan Mengurus urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan itu Hukum dan regulasi. Otonomi daerah adalah sarana yang digunakan Untuk memudahkan pencapaian tujuan nasional seperti kesejahteraan masyarakat. Dengan harapan kebijakan otonomi daerah pemerintah Indonesia dapat meredam keadaan ini. Ketergantungan pemerintah daerah pada pemerintah pusat. Konsekuensi dari pelaksanaan otonomi daerah adalah otorisasi Anggaran atau pendapatan fiskal terdesentralisasi Secara administratif dan sebelumnya digunakan oleh manajemen atau eksekusi Pemerintah pusat menjadi kekuasaan pemerintah daerah (Asyik,2017).

Pesatnya pembangunan daerah menyangkut perkembangan kegiatan fiskal yang membutuhkan alokasi dana dari pemerintah secara efektif dan efisien untuk membiayai pos belanjanya yang terdiri dari pengeluaran rutin dan pengeluaran pembangunan sehingga membutuhkan dana yang tidak sedikit untuk membiayai kegiatan tersebut (Asyik, 2017).

Namun, belakangan ini terjadi persaingan yang sengit antara rumah sakit umum dan swasta. Kemudahan perizinan pendirian rumah sakit swasta dinilai menjadi salah satu faktor pemicu persaingan antar rumah sakit. Dalam hal ini, persaingan meliputi persaingan dalam bidang perawatan (rawat jalan dan rawat inap), pelayanan dokter, pelayanan kefarmasian, dan fasilitas rumah sakit yang disediakan untuk umum.

Pandangan di atas konsisten dengan Savitri *et al.*, (2015) menunjukkan bahwa kinerja yang rendah akan menyebabkan kerja lambat, mogok kerja, efisiensi kerja rendah, hasil kerja tidak valid, dan lain-lain. Hal ini menyebabkan kerugian organisasi. Sebaliknya, kinerja tinggi sangat mempengaruhi kinerja aktif dan dinamis, sehingga dapat memberikan manfaat nyata tidak hanya bagi organisasi tetapi juga bagi masyarakat. Oleh karena itu kinerja penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mahoney (1963), kinerja manajerial adalah segala aktivitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer meliputi: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, kepegawaian, negosiasi, dan representasi atau pencapaian. Kinerja manajemen bersifat abstrak dan kompleks, sedangkan kinerja karyawan hanya bersifat konkrit. Kinerja manajemen adalah cara untuk berhasil mencapai tujuan perusahaan. Penerapan sistem akuntabilitas kinerja pemerintah adalah melaksanakan kewajiban pertanggungjawaban, mulai dari perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat menjelaskan kewajiban tersebut kepada publik dalam bentuk penetapan anggaran.

Anggaran tanpa partisipasi akan sulit mencapai anggaran, yang berdampak pada penurunan kinerja manajemen. Untuk memperoleh anggaran yang efektif, efisien dan mudah dijangkau, diperlukan peran serta pihak yang berwenang. Salah satu dari tiga metode berikut ini dapat digunakan untuk menyelesaikan proses penganggaran, yaitu penganggaran *top-down* yang disiapkan dengan memberikan kesempatan kepada manajer tingkat bawah untuk berpartisipasi dalam proses penganggaran, penganggaran *top-down* disiapkan tanpa partisipasi substansial dari bawahan Penganggaran dan penganggaran partisipatif. Libatkan semua manajer dalam proses Penganggaran (Megasari, 2015).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial?, (2) Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial?.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk menguji Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial,(2) Untuk menguji Pengaruh pengaruh variabel moderating (komitmen

organisasi) terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

TINJAUAN TEORITIS

Teori Kontijensi

Teori kontijensi merupakan sistem terbuka yang terdapat dalam suatu industri yang memproses interaksi untuk menyesuaikan dan mengontrol kawasan industri serta menjaga kelangsungan bisnis (Suartana, 2011:124). Teori kontijensi menunjukkan apakah SPM (Sistem Pengendalian Manajemen) bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi wilayah tempat sistem tersebut diterapkan. Beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja penelitian ini berkaitan dengan variabel kontingen antara lain: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kemampuan. Aspek kontingensi penelitian merupakan sarana untuk mengevaluasi kinerja manajemen partisipasi anggaran agar efektif dan efisien.

Pada partisipasi anggaran, penggunaan teori kontijensi telah lama menjadi perhatian para peneliti, salah satunya yaitu pada penelitian Lina dan Stella (2013). Pada bidang akuntansi, para peneliti menggunakan teori kontijensi untuk menghubungkan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, faktor kontijensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Dalam hubungannya dengan penyusunan anggaran dan kinerja manajerial, komitmen organisasi bertindak sebagai variabel *moderating*.

Anggaran

Bagi Mardiasmo (2009: 15), APBD merupakan alat pertanggungjawaban pengelolaan dana masyarakat dan rencana pelaksanaannya, yang menggunakan dana masyarakat untuk menghimpun dana. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Tahun Anggaran 2018 menjelaskan dasar hukum anggaran, yang berbunyi: "Anggaran merupakan bentuk pengelolaan keuangan publik yang terbuka dan bertanggung jawab penuh terhadap kemakmuran rakyat". Anggaran juga dinyatakan sebagai peralatan yang digunakan untuk perencanaan dan pengendalian manajemen. Anggaran harus dapat memotivasi manajer dan pegawai untuk mencapai tujuan pemerintah sehingga dapat meningkatkan efektifitas anggaran. Menurut Gunawan (2015), anggaran dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain: anggaran operasional, anggaran modal, anggaran neraca, dan anggaran arus kas.

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi dalam anggaran adalah proses menghubungkan secara langsung individu ke anggaran tersebut dan mempengaruhi perumusan tujuan anggaran. Kinerja tujuan anggaran akan dievaluasi dan diharapkan dapat dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran (Megasari, 2015). Partisipasi anggaran, yaitu tahapan dimana manajemen ikut serta dalam penyusunan anggaran yang bertujuan untuk mempengaruhi pusat akuntabilitas. Partisipasi aparat pemerintah daerah dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang anggaran, kemudian dapat dengan jelas menginformasikan kepada masyarakat tentang anggaran yang disiapkan oleh pemerintah. Dalam proses penganggaran, kita juga harus mendengarkan semua aspek perilaku manusia.

Intinya, hakikat partisipasi anggaran adalah kerja sama antar semua tingkatan organisasi. Manajemen senior biasanya tidak menentukan status industri setiap hari, sehingga mereka harus mengandalkan informasi anggaran yang lebih detail yang diberikan oleh bawahan. Di sisi lain, manajer senior memiliki pandangan yang lebih luas tentang keseluruhan industri, yang penting untuk anggaran keseluruhan.

Partisipasi anggaran bertujuan untuk membentuk mekanisme pertukaran informasi. Hal ini sesuai dengan pandangan Marsudi (2001) yang mengemukakan bahwa pertukaran informasi membuat setiap manajer berharap memperoleh informasi tentang pekerjaannya. Oleh karena itu, partisipasi anggaran berperan penting dalam meningkatkan sikap dan kinerja manajemen. Partisipasi dalam anggaran dirancang untuk mempengaruhi kinerja manajemen, karena dengan partisipasi anggaran, manajer merasa menjadi bagian dari pelaksanaan anggaran dan ingin bertanggung jawab atas pelaksanaan anggaran, sehingga diharapkan para pengelola akar rumput dapat melaksanakan anggaran dengan lebih baik.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan gambaran bahwa karyawan dapat mengidentifikasi organisasi dan membatasi tujuannya. Ini merupakan perilaku kerja yang bermakna, karena diharapkan orang-orang yang berdedikasi dapat menunjukkan kesediaannya untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan lebih memilih untuk selalu bekerja di area pemerintah atau swasta. Komitmen karyawan terhadap suatu organisasi merupakan perilaku yang mencerminkan perasaan seseorang, baik suka atau tidak suka dengan karyawan organisasi tempatnya bekerja (Robbins, 2014). Hal yang diinginkan oleh instansi pemerintah adalah komitmen emosional, karena pegawai sangat loyal terhadap industrinya. Karena biasanya para anggota organisasi sangat berharap dapat mempertahankan perannya dalam organisasi dengan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perannya pada saat itu. Komitmen organisasi akan menunjukkan sesuatu dari orang tersebut dalam mengakui keterlibatannya dalam organisasi. Komitmen tegas sebuah organisasi kepada setiap orang dapat mendukung keberhasilan organisasi yang sejalan dengan tujuan pemerintah. Memiliki komitmen organisasi yang kuat artinya agar karyawan dapat memiliki kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, berbagi kesediaan untuk melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi, dan bersedia menjadi anggota organisasi selamanya.

Kinerja Manajerial

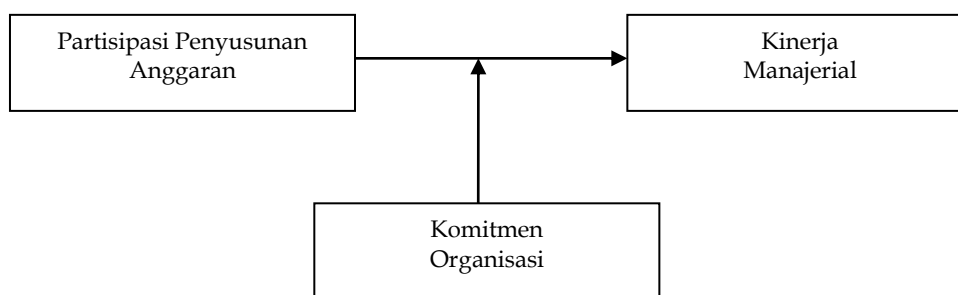
Kinerja manajerial mengacu pada orang yang memegang jabatan manajemen. Posisi tersebut diharapkan menghasilkan kinerja manajemen yang abstrak dan kompleks. Manajer mengandalkan bakat dan kemampuannya sendiri, serta beberapa orang dalam tanggung jawabnya. Untuk menghasilkan kinerja di bawah kerja keras. Dimensi untuk mengukur semua kegiatan manajemen meliputi: perencanaan, penyelidikan, koordinasi, evaluasi, supervisi, kepegawaian, negosiasi dan representasi (Mahoney, 1963).

Kinerja sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 10. Tanggal 7 Juli 1999 menggambarkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan, rencana atau kebijakan berdasarkan tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari pelaksanaan tugas yang ditetapkan. Dalam hal partisipasi, seseorang akan meningkatkan kinerjanya saat berada di posisi yang lebih tinggi. Karena perilaku kerja pribadi, kinerja berkaitan erat dengan tujuan. Perilaku kinerja dapat ditelusuri ke faktor-faktor tertentu seperti kemampuan, usaha, 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). Secara umum kinerja dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi Setyowati dan Purwantoro (2013). Untuk mengukur kinerja organisasi maupun kinerja perorangan sebagai pelaksana dalam organisasi, diperlukan suatu standar kinerja yang sesuai dengan tujuan pada organisasi tersebut Febrianti dan Riharjo (2013). Kinerja manajerial merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan organisasi.

Rerangka Konseptual

Penelitian ini digambarkan melalui rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajemen, yaitu ketika merencanakan dan mencapai tujuan secara partisipatif, karyawan akan mencapai tujuan tersebut secara internal, sehingga memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapai tujuan tersebut dengan berpartisipasi dalam proses penganggaran (Millani, 1975).

Sementara itu, Brownell (1980) mengemukakan bahwa partisipasi umumnya dianggap sebagai metode manajemen yang dapat meningkatkan kinerja anggota dalam suatu organisasi. Partisipasi anggaran adalah proses partisipasi individu dalam perumusan anggaran, sebagai proses pengambilan keputusan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk organisasi sektor publik (pemerintah). Partisipasi anggaran adalah tingkat di mana manajer berpartisipasi dalam penyusunan anggaran dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan. Hal ini berguna untuk meminimalkan terjadinya ketidaksepakatan (persepsi) yang melibatkan dua tingkat manajer (manajer tingkat tinggi dan manajer tingkat bawah) dan memaksimalkan partisipasi untuk meningkatkan efisiensi. Oleh karena itu, manajer tingkat bawah dalam organisasi harus memiliki kesempatan untuk mengungkapkan pendapat mereka tentang proses penganggaran dengan mengungkapkan informasi tentang pekerjaan yang dimiliki setiap tingkat manajemen, yang membantu menentukan jumlah anggaran.

H₁: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Dampak Komitmen Organisasi pada Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi merupakan bagian penting dari penyelenggaraan pemerintahan daerah. Diharapkan orang-orang dengan komitmen organisasi yang signifikan di bidang pemerintahan akan memiliki pemikiran positif dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan mereka dan dapat meningkatkan kinerja mereka atau bahkan menjadi lebih baik. Menurut Yuniarto (2015) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap hasil tingkat kinerja manajemen. Komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan mengenali organisasi terkait kepada tujuan-tujuannya. Hal ini merupakan sikap kerja yang penting karena setiap individu yang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan.

Komitmen organisasi menjadi salah satu elemen penting dalam organisasi sektor pemerintah. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi tinggi dalam sector pemerintah diharapkan dapat memiliki pandangan yang positif dan berusaha melakukan yang terbaik

untuk mencapai tujuan serta dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Pernyataan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Yuniarto (2015) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memengaruhi tingkat kinerja manajerial. Jika komitmen organisasi melibatkan kepercayaan dan penerimaan tujuan organisasi, partisipasi dalam proses anggaran dapat meningkatkan komitmen organisasi. Artinya jika komitmen organisasi manajer juga tinggi maka dampak keikutsertaan anggaran terhadap kinerja manajemen akan meningkat.

H₂: Komitmen organisasi berdampak pada pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang digunakan untuk meneliti sampel dan populasi penelitian (Sugiyono, 2016; 14). Populasi penelitian ini adalah pejabat tiga tingkat dan empat tingkat yang mengikuti proses penyusunan anggaran OPD (Organisasi Perangkat Daerah) RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik yang berjumlah 61 orang. Responden yang diteliti adalah responden yang memiliki masa kerja menjadi pejabat mulai 1 hingga lebih dari 20 tahun. Hal ini dikarenakan saat responden menjadi pejabat secara otomatis mereka menjadi penanggung jawab yang terlibat dalam penyusunan anggaran.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada metode purposive sampling yaitu pada saat pemilihan responden peneliti akan menentukan dan menentukan sampel yang memiliki karakteristik khusus sesuai dengan tujuan penelitian. Standar yang ditetapkan mencakup seluruh pejabat tingkat ketiga dan keempat yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran RSUD Gresik, dan jangka waktu minimal selama periode penyusunan anggaran adalah satu tahun.

Sebagai KPA (Kepala Pengguna Anggaran) pejabat golongan empat bertugas untuk memonitor, mengevaluasi serta memberi kelegalan administrasi berkaitan dengan penggunaan anggaran. Sedangkan, pejabat golongan tiga berfungsi sebagai PPTK (Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan). Pejabat golongan tiga di lingkungan tata usaha yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran adalah Kasubbag Umum dan Perbekalan, Kasubbag Personalia, serta Kasubbag PSDM.

Tabel 1
Data Responden

JABATAN	ESELON	UNIT	JUMLAH
Wakil Direktur	Empat	1. Wadir Medik	1
		2. Wadir Keuangan	1
Kepala Bidang	Empat/Tiga	1. Pelayanan Medik	1
		2. Keperawatan	1
		3. Penunjang Medik	1
		4. Tata Usaha	1
		5. Keuangan	1
		6. Perencanaan Program	1
Kepala Sub Bidang	Tiga	1. Rawat Jalan	12
		2. Rawat Inap	8
		3. Penunjang Medik	1
		4. Rawat Darurat	1
		5. SDM dan ASKEP	1

JABATAN	ESELON	UNIT	JUMLAH
		6. Farmasi	1
		7. Umum dan Perbekalan	1
		8. Personalia	1
		9. PSDM	1
		10. Akuntansi	1
		11. Perbendaharaan dan Verifikasi	1
		12. Sungram dan Evaluasi	1
		13. Infoyan dan Rekam Medik	1
Kepala Unit/Instalasi	Empat/Tiga	1. Instalasi Gawat Drurat	1
		2. Instalasi Rawat Jalan	1
		3. Instalasi Rawat Inap	1
		4. Instalasi Bedah Sentral	1
		5. Instalasi Intensif Care Unit	1
		6. Instalasi Care Unit	1
		7. Instalasi Laboratorium	1
		8. Instalasi Radiologi	1
		9. Instalasi Rehabilitasi Medik	1
		10. Instalasi Gizi	1
		11. Instansi Pemulasaran Jenazah	1
		12. Homodialisa	1
		13. Bank Darah	1
		14. Laboratorium Patologi	1
		15. Unit Sterilisasi Sentral	1
		16. Unit Endoskopi	1
		17. Unit Pemasaran dan Promosi	1
		18. Instalasi Pemeliharaan Sarana	1
		19. Instalasi Penyehatan Lingkungan	1
		20. Unit Pengolah Data Elektronik	1
		21. Unit K3RS	1
		22. Unit Pengadaan	1
Total Keseluruhan			61

Sumber: Data Kepegawaian RSUD Ibnu Sina, 2020

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi moderasi (MRA). Pengertian MRA merupakan aplikasi khusus dari regresi linier berganda, dimana persamaan regresi mengandung elemen yang saling berinteraksi (hasil perkalian dua atau lebih variabel bebas). Oleh karena itu, teknik yang digunakan untuk menganalisis tingkat signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan program SPSS Statistics versi 22.0. Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran variabel penelitian yang diperoleh dari jawaban responden.

Uji Kualitas Data

Penelitian yang menggunakan alat survei kuesioner untuk mengukur variabel harus menguji kualitas data yang diperoleh. Kualitas data ini diuji untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel. Data yang diperoleh harus akurat, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas kuesioner yang dibagikan. Jika koefisien korelasi $> 0,3$ dan signifikansi kurang dari $0,05$ ($\alpha = 0,005$), item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, jika r hitung $> r$ tabel maka butir dianggap valid. Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel maka item tersebut dianggap tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel atau struktur. Jika jawaban seseorang atas pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuesioner tersebut dikatakan reliabel atau reliabel. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan satu kali atau hanya sekali. SPSS menyediakan alat untuk mengukur reliabilitas melalui uji statistik *cronbach alpha* (α). Jika nilai *cronbach alpha* (α) suatu struktur atau variabel > 0.6 maka struktur atau variabel tersebut dianggap reliabel (Ghozali, 2011:48).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel yang termasuk dalam penelitian berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal, yaitu melalui analisis grafis atau pengujian statistik (Ghozali, 2011; 160). Dasar pengambilan keputusan adalah uji normalitas melalui analisis grafik yaitu histogram dan kurva. Normalitas data dapat diketahui atau dideteksi dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal dari sisa histogram. Uji normalitas berikutnya dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dianalisis pada nilai residual hasil regresi dengan kriteria, jika probabilitas $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal, sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan prasyarat untuk menggunakan analisis regresi linier berganda, yaitu untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas data dapat dilihat dari nilai VIF (Variabel Faktor Inflasi) dan besarnya nilai korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel, jika variabel independen (independen) mempunyai korelasi yang cukup tinggi (diatas $0,90$), hal tersebut menandakan adanya multikolinearitas. Terjadinya multikolinearitas dapat disebabkan oleh kombinasi dua atau lebih variabel bebas. Dengan ini menunjukkan bahwa untuk menentukan apakah nilai VIF dan Toleransi adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Model regresi yang baik adalah tidak terdapat masalah adanya multikolinearitas atau adanya hubungan korelasi diantara variabel-variabel independennya (Ghozali, 2011: 105).

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji dan melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan maka dapat dikatakan homoskedastik, namun jika berbeda dapat dikatakan heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 125). Model regresi yang baik tidak akan menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan perhitungan uji Glejser, jika lebih besar dari $0,05$ maka dapat dilihat hasil yang signifikan, dan dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dilihat melalui sebaran scatter plot. Apabila sebaran titik yang

dihasilkan terbentuk secara acak tanpa membentuk pola tertentu, dan arah sebaran berada di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam regresi, sehingga layak untuk digunakan model regresi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana berguna untuk menguji pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajemen (hipotesis 1). Model persamaan regresi yang digunakan untuk menguji H_1 adalah sebagai berikut:

$$KM = \alpha + \beta_1PPA + e$$

Keterangan:

KM : kinerja manajerial

α : konstanta

β : koefisien regresi

PPA : partisipasi Penyusunan Anggaran

e : *error*

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen yaitu untuk menguji pengaruh variabel moderasi (komitmen organisasi) terhadap partisipasi dalam penyusunan anggaran kinerja manajerial (hipotesis 2).

$$KM = \alpha + \beta_1PPA + \beta_2KO + \beta_3PPA.KO + e$$

Keterangan :

KM : kinerja Manajerial

α : konstanta

β : Koefisien Regresi

PPA : Partisipasi Penyusunan Anggaran

KO : Komitmen Organisasi

e : *error*

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2011), uji kelayakan model (Uji F) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai konkret secara statistik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan Jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti semua variabel independen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial dan Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak yang berarti semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Analisis Koefisien Determinasi Multiple (R^2)

Kemampuan analisis koefisien determinasi multiple (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Memprediksi variabel dependen membutuhkan informasi yang lengkap supaya nilai yang terdeteksi mendekati 1 (satu)(Ghozali,2011).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Ujit)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali,2011). Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi t masing- masing variabel pada output hasil

regresi menggunakan program IBM SPSS20 dengan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan, yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan), yang berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik

Rumah Sakit Umum Daerah Ibnu Sina Kabupaten Gresik adalah rumah sakit umum milik Pemerintah Daerah Kabupaten Gresik yang berdiri sejak tanggal 16 Agustus 1975. RSUD ini berlokasi di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.243B Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik, Provinsi Jawa Timur.

Penyebaran Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh pejabat golongan tiga dan pejabat golongan empat yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran di RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik. Kuesioner dibagikan dalam rentang waktu 14 hari kepada 61 kepala bagian yang telah ditetapkan kriterianya. Penyebaran kuesioner disebarkan kepada responden di saat masih dalam kondisi pandemi Covid-19. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini adalah 41 karena jumlah kuesioner yang tidak kembali sejumlah 20 eksemplar dikarenakan pandemik Covid-19 responden harus isolasi mandiri dan tidak boleh ditemui, sehingga peneliti tidak mendapatkan kembali kuesioner tersebut.

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2
Rekapitulasi Jawaban Variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran(X1)

Item	Jawaban Kuesioner					Rata-Rata	Σ
	1	2	3	4	5		
x1.1	0	0	0	6	35	4.85	41
x1.2	0	0	1	18	22	4.51	41
x1.3	0	0	2	22	17	4.37	41
x1.4	0	0	1	12	28	4.66	41
x1.5	0	0	0	18	23	4.56	41
Σ	0	0	4	76	125	22.95	205
%	0	0	0.08	15.2	25	4.59	100

Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai persentase tertinggi berada pada skor 5 atau jawaban termasuk dalam kategori sangat setuju yaitu sebesar 25% dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban 4,59. Hal penelitian ini menunjukkan bahwa responden memiliki respon yang sangat setuju terhadap variabel partisipasi penyusunan anggaran.

Tabel 3
Rekapitulasi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item	Jawaban Kuesioner					Rata-Rata	Σ
	1	2	3	4	5		
x2.1	0	0	0	10	31	4.76	41
x2.2	0	0	0	8	33	4.8	41
x2.3	0	0	0	13	28	4.68	41
x2.4	0	0	0	12	29	4.71	41
x2.5	0	0	2	5	34	4.78	41
x2.6	0	0	0	11	30	4.73	41
x2.7	0	0	3	12	26	4.56	41
x2.8	0	0	0	7	34	4.83	41
x2.9	0	0	2	10	29	4.66	41
Σ	0	0	7	88	274	42.51	369
%	-	-	0.7	9.7	30.4	4.72	100

Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai persentase tertinggi berada pada skor 5 atau jawaban sangat setuju yaitu sebesar 30.4% dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban 4,72. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden telah memberikan respon yang baik terhadap variabel komitmen organisasi.

Tabel 4
Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Manajerial (Y)

Item	Jawaban Kuesioner					Rata-Rata	Σ
	1	2	3	4	5		
Y1	0	0	0	15	26	4.63	45.63
Y2	0	0	2	14	26	4.61	46.61
Y3	0	0	0	14	27	4.66	45.66
Y4	0	0	0	10	31	4.76	45.76
Y5	0	0	0	12	29	4.71	45.71
Y6	0	0	1	16	24	4.56	45.56
Y7	0	0	2	15	24	4.54	45.54
Y8	0	0	0	13	28	4.68	45.68
Y9	0	0	2	13	26	4.59	45.59
Y10	0	0	0	11	30	4.73	45.73
Σ	0	0	7	133	271	46.47	457.47
%	-	-	0.70	13.30	27.10	4.65	100

Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai persentase tertinggi berada pada skor 5 atau jawaban sangat setuju yaitu sebesar 27,10% dengan nilai rata-rata 4,65. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki respon baik terhadap variabel kinerja manajerial.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya memiliki distribusi normal atau menyimpang. Model regresi yang baik adalah apabila *output* menggambarkan data normal atau mendekati normal. Uji normalitas diukur dengan menggambarkan penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik *normal probability plot* dan dengan melihat statistik dari

residualnya. Dalam pengukuran data ini digunakan metode Uji *Kolmogorov-Smirnov* dalam analisis statistik dan grafik *normal probability plot* atau grafik P-Plot pada analisis grafik.

Analisis Statistik

Analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil dari metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,000
	<i>Std. Deviation</i>	,033624791
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,130
	<i>Positive</i>	,089
	<i>Negative</i>	-,130
<i>Test Statistic</i>		,829
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,497

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

c. *Liliefors Significance correction.*

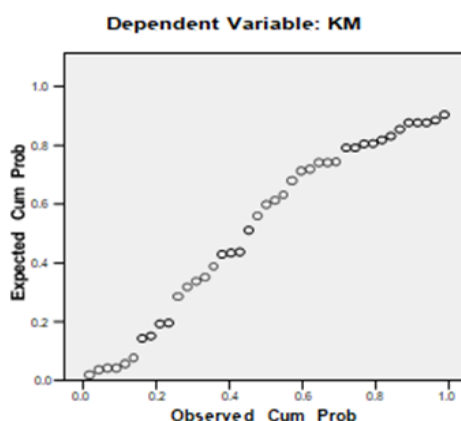
Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 tersebut bahwa Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikan *Asymp. Sig, (2-tailed)* sebesar 0,497 yang artinya data tersebut melebihi tingkat signifikansi, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikansi nya $0,497 > 0,05$ sehingga dinyatakan layak untuk digunakan penelitian.

Analisis Grafik

Analisis ini menggunakan grafik *normal normal probability plot* atau P-Plot, dengan melihat grafik normal P-Plot sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Hasil dari uji dengan menggunakan analisis grafik *normal probability plot* yaitu dengan menggunakan grafik normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	PPA	,555	1,801
	KO	,949	1,054
	PPA*KO	,556	1,799

a. *Dependent Variable* : Kinerja Manajerial

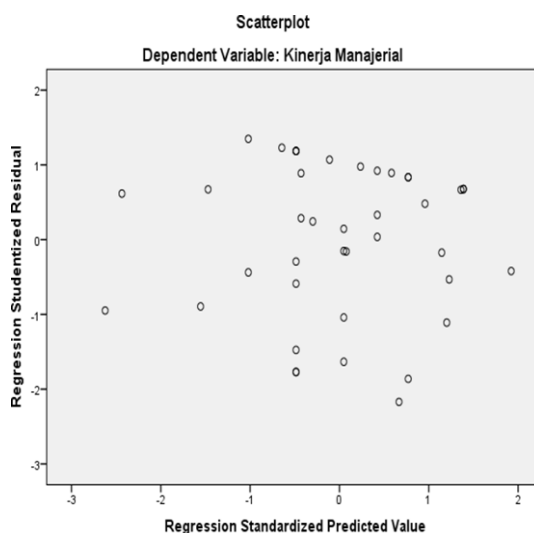
Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 diketahui pada bagian coefficient diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) PPA sebesar 1,801, KO sebesar 1,054, dan PPA*KO sebesar 1,799. Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Nilai *tolerance* memiliki nilai lebih dari 0,1 untuk PPA sebesar 0,555, KO sebesar 0,949, dan PPA*KO sebesar 0,556. Hal ini menunjukkan tidak adanya problem multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Scatterplot

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya tertentu pada grafik *scatterplot* dan uji glejser.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Scatterplot Sesudah Outlier
Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 3 terlihat penyebaran titik-titik menyebar secara tidak runtut diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual*. Penyebaran residual cenderung tidak beraturan, terdapat beberapa plot yang berpencair dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga hasil dari uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel dependen dengan variabel residualnya, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis Uji Kelayakan Model (UjiF)

Tabel7
Hasil Uji Kelayakan Model (UjiF) setelah Interaksi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,493	3	,164	1,380	,264 ^b
	Residual	4,409	37	,119		
	Total	4,902	40			

- a. *Dependent Variable: KinerjaManajerial*
b. *Predictors: (Constant), ABS_RES, KO, PPA*
Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Hasil uji F untuk persamaan regresi linear berganda dengan interaksi pada Tabel7 memperoleh nilai F hitung sebesar 1,380 dan *p-value* sebesar $0,264 > 0,05$. Maka model regresi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dinyatakan tidak sesuai atau tidak layak.

Analisis Koefisien Determinasi Multiple (R²)

Tabel 8
Hasil Analisis KoefisienDeterminasi Multiple (R²)Setelah Interaksi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,317 ^a	,101	,028	,34519

- a. *Predictors: (Constant), ABS_RES, KO, PPA*
b. *Dependen Variable: Kinerja Manajerial*
Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai *R Square* (R²) sebesar 0,101. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen yaitu Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi yang mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Manajerial) adalah sebesar 10,1% dan sisanya 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Ujit)

Uji statistik t pada penelitian ini untuk mengukur pengaruh per variabel secara signifikan terhadap variabel dependen atas dasar hasil analisis regresi dengan menggunakan sebesar tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Tabel9
Hasil Ujit setelah interaksi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,121	1,252		4,090	,000
	PPA	,119	,223	,112	,534	,597
	KO	-,196	,151	-,208	-1,298	,202
	PPA*KO	-,258	,264	-,204	-,977	,335

- Dependent Variable: Kinerja Manajerial*
Sumber: laporan keuangan diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan nilai t hitung untuk partisipasi penyusunan anggaran sebesar 0,534 dan nilai signifikansi 0,597 > 0,05 Oleh karena itu, Hipotesis Satu (H_1) menduga bahwa penyusunan anggaran partisipatif berdampak positif terhadap kinerja manajemen.

Nilai komitmen organisasi sebesar -1,298 dan nilai signifikansi 0,202 > 0,05. Sedangkan interaksi antara partisipasi anggaran dan komitmen organisasi sebesar -0,977 dan nilai signifikansi 0,335 > 0,05 Oleh karena itu, hasil penelitian ini gagal mendukung Hipotesis 2 (H_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat mengurangi dampak penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial, sehingga Hipotesis 2 (H_2) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Tidak Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil yang diperoleh, koefisien determinasi (R) sebesar 0,204 atau 20,4% yang artinya pengaruh variabel partisipasi anggaran terhadap kinerja manajemen sebesar 20,4%, dan sisanya 79,6% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi derajat partisipasi anggaran maka semakin tinggi pula kinerja manajemen. Oleh karena itu, Hipotesis Satu (H_1) menduga bahwa penyusunan anggaran partisipatif berdampak positif terhadap kinerja manajerial, ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Miftahul (2015) bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Pengaruh negatif atau tidak signifikannya partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial dapat disebabkan oleh timbulnya perilaku disfungsi, misalnya individu menciptakan kesenjangan anggaran, terjadinya *pseudo participation*, atau atasan perusahaan menyatakan menggunakan partisipasi dalam penganggaran padahal sebenarnya tidak. Partisipasi semu di perusahaan membuat karyawan tidak termotivasi mencapai tujuan secara maksimal (Siegel dan Ramanauskas-Marconi, 1980).

Hasil ini juga sejalan dengan Milani (1975) dan Brownell (1980) yang menemukan bahwa partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Para peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial (Hapsari dan Prastiwi, 2009). Partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak terlalu ketat adanya penekanan terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh para penyusun anggaran. Penyusunan anggaran juga dianggap hanya sebagai rutinitas belaka

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Apriansyah *et al.* (2014) dimana partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Ditolaknya hipotesis ini menunjukkan bahwa kerja sama atau partisipasi antar tingkatan organisasi dalam penyusunan anggaran tidak terlaksana dengan baik sehingga menyebabkan rendahnya kinerja manajerial.

Berbeda dengan hasil penelitian yang disampaikan oleh Wiratno *et al.* (2016) menyatakan bahwa partisipasi anggaran mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. bahwa dengan adanya pelimpahan wewenang yang terdesentralisasi maka pejabat struktural dari tingkatan tertinggi hingga terendah akan terlibat dalam proses penyusunan anggaran, sehingga dengan keterlibatan itu akan meningkatkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan manajerial dengan seoptimal mungkin.

Dampak Komitmen Organisasi pada Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dicoba, komitmen organisasi tidak dapat mengurangi dampak penganggaran partisipatif terhadap kinerja manajemen karena tingkat signifikansi 0,202 > 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak dapat

mengurangi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajemen. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) tidak diterima atau ditolak.

Komitmen organisasi tidak dapat mengurangi dampak partisipasi anggaran terhadap kinerja manajemen, meskipun seseorang menjadi manajer anggaran pada unit kerja RSUD Ibnu Sina, hal tersebut juga harus menimbulkan komitmen organisasional. Gresik memikul tanggung jawab organisasi yang sangat besar, namun karena struktur organisasi yang memaksa mereka untuk berpartisipasi atau sekedar menjalankan tugas.

Menurut Yogantara dan Wirakusuma, (2013) juga memperoleh hasil yang sama, variabel komitmen organisasi tidak meringankan hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajemen, hal ini mungkin karena meskipun karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, Hal ini dikarenakan adanya tekanan atasan dan persaingan dari rekan kerja sehingga sulit bagi responden untuk mengungkapkan kecintaannya pada organisasi, oleh karena itu faktor inilah yang dianggap menjadi penyebab tidak lepasnya hubungan.

Bertentangan dengan penelitian Arifin dan Rohman (2012), penelitian ini melaporkan bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi dampak partisipasi anggaran terhadap kinerja pegawai. Perbandingan obyek penelitian dan struktur organisasi obyek penelitian menunjukkan perbedaan hasil penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di bahas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Partisipasi penataan Anggaran mempengaruhi positif terhadap kinerja manajerial. Perihal ini menampilkan kalau terus menjadi besar Partisipasi Penataan anggaran yang dicoba pegawai RSUD Ibnu Sina Kab Gresik hingga kinerja manajerial hendak terus menjadi bertambah, (2) Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi penganggaran partisipatif satuan RSUD Ibnu Sina kab. Gresik terhadap kinerja manajerial, karena interaksi antara penganggaran partisipatif dan komitmen organisasi tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun dari persamaan regresi kedua terlihat bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Oleh karena itu, komitmen organisasi bukanlah variabel pemoderasi, tetapi sebagai prediktor independen terhadap kinerja manajerial.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diterapkan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yang dimiliki ialah adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penyebaran kuesioner di saat pandemi COVID-19.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan pada simpulan diatas, maka dapat diberi saran yang dapat diajukan untuk penelitian ini adalah dalam penelitian selanjutnya diharapkan semakin banyak populasi yang diuji dan dapat melakukan interaksi langsung dengan responden. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya memperhitungkan terlebih dahulu waktupenyebaran kuesioner. Perlunya melakukan interaksi secara langsung agar dapat menjelaskan maksud dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner untuk mengurangi bias pemahaman sehingga jawaban yang diperoleh valid. Dimana hal ini tidak bisa dilakukan karena adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan terbatasnya interaksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, G., Zirman, dan Rusli. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job-Relevant Information dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Provinsi Riau. *JOM FEKON*. 1(2): 1-22.
- Arifin, S. DanA. Rohman. 2012. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi (*Doctoral Dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Asmas, D. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada PT Asuransi Jiwa Manulife Indonesia). *Jurnal Ilmiah*.14(3): 38-42.
- Asyik, N. F. 2017. Belanja Modal Memediasi Pengaruh Pendapatan Daerah terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah Otonomi Khusus. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 12(2).
- Brownell, P. 1980. *Participation in Budgeting, Locus of Control, and Organizational Effectiveness*. Dissertation, Alfred P. Sloan School of Management. Cambridge.
- Febrianti, D. dan I. B. Riharjo. 2013. Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Pemerintahan Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*. (1): 12-108.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gunawan, S. 2015. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi*.19(1): 144-159.
- Hapsari, N. dan A. Prastiwi. 2009. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Locus Of Control sebagai Variabel Moderating. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lina dan Stella. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Kepuasan Kerja dan Job Relevant Information sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*.15(1): 37-56.
- Mahoney, T. A. 1963. *Development of Managerial Performance. A Research Approach*. Cincinnati, Ohio: Southwestern Publishing Co.
- Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Andi. Yogyakarta.
- Marsudi. 2001. Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Job Relevant Information (JRI) dan Volatilitas Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Megasari, E. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*. 4(2): 132-141.
- Milani. 1975. The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: A Field Study. *The Accounting Review*. 5(3): 274-284.
- Miftahul. 2015. Pengaruh Partisipasi Penganggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Tujuan Anggaran, Keadilan Distributif dan Pengawasan Internal sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*.3(2). ISSN: 2338 - 4603
- Robbins, S. P. 2014. *Perilaku Organisasi*. (16th ed.). Prenhallindo. Jakarta.
- Savitri, E., K. Ritonga, danR. Ayuni. 2015. Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja dan PengetahuanManajemen Biaya sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 12(2): 166-181.

- Setyowati, L. dan Purwantoro. 2013. Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja pada Pemerintah Kota Semarang. *Media Ekonomi Dan Teknologi Informasi*.2(2): 66-79.
- Siegel, G. dan H. Ramanauskas-Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. Cincinnati, Ohio South-Western Publishing Co.
- Suartana, I. W.2011. *AkuntansiKeperilakuanTeori dan Implementasi*.Andi Publishing. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2017 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- Wiratno, A., W. Ningsih, danN. K. Putri. 2016. Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Struktur Desentralisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi*. 20(1): 150-166.
- Yogantara, K. K. dan M. G. Wirakusuma. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan pada Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(2): 261-280.
- Yunianto, H. 2015. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*. 4(1).