

EKOBISMAN

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI STUDI EMPIRIS PADA PTN-BH (UNIVERSITAS TERBUKA)

(THE INFLUENCE OF BUDGETING PARTICIPATION AND REMUNERATION ON MANAGERIAL PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS A MEDIATOR: AN EMPIRICAL STUDY AT PTN-BH (UNIVERSITAS TERBUKA)

Submit: November 2024 Review: Desember 2024 Accepted: Desember 2024 Publish: Desember 2024

Putri Surya Permatasari¹; Harnovinsah²; JMV Mulyadi³; Syahrill
Djaddang⁴

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran dan remunerasi terhadap kinerja manajerial, dengan motivasi sebagai variabel pemediasi di Universitas Terbuka. Dalam persaingan global, pengelolaan keuangan yang efektif menjadi kunci keunggulan kompetitif. Metode penelitian yang digunakan adalah survei kuantitatif dengan responden pejabat struktural yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran di Universitas Terbuka. Temuan menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran dan remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Motivasi terbukti memediasi hubungan tersebut, menunjukkan bahwa partisipasi dan remunerasi yang optimal meningkatkan motivasi dan kinerja manajerial. Implikasi praktisnya adalah pentingnya strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis partisipasi dan kompensasi yang adil untuk meningkatkan kinerja manajerial. Keunikan penelitian ini terletak pada penerapan variabel mediasi motivasi dalam konteks PTN-BH, memberikan kontribusi bagi pemahaman lebih mendalam mengenai efektivitas pengelolaan sumber daya di lingkungan pendidikan tinggi.

Kata kunci: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Remunerasi, Kinerja Manajerial, Motivasi.

¹ Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; putripermatasari06@gmail.com

² Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; harnoviansah@uniopancasila.ac.id

³ Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; mulyadijmo@gmail.com

⁴ Sekolah Pascasarjana Universitas Pancasila; syahril@uniopancasila.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of budget participation and remuneration on managerial performance, with motivation as a mediating variable at Universitas Terbuka. In the era of global competition, effective financial management has become a key factor for achieving competitive advantage. This research employs a quantitative survey method with respondents from structural officials involved in the budgeting process at Universitas Terbuka. The findings reveal that participation in budgeting and remuneration has a positive and significant effect on managerial performance. Motivation acts as a mediator, indicating that optimal budgeting participation and fair remuneration enhance motivation and managerial performance. The practical implication highlights the importance of human resource strategies based on participation and fair compensation to improve managerial performance. The originality of this study lies in the application of motivation as a mediating variable within the context of a legal-entity state university, contributing to a deeper understanding of resource management effectiveness in higher education.

Keywords : Budget Participation, Remuneration, Managerial Performance, Motivation.

JEL Classification:

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, perguruan tinggi dituntut untuk memiliki pengelolaan keuangan yang efektif guna mencapai keunggulan kompetitif. Universitas Terbuka sebagai PTN-BH menghadapi tantangan dalam mengelola anggaran dan remunerasi guna meningkatkan kinerja manajerial. Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan motivasi dan kinerja manajerial (Arif Budiman et al., 2023). Namun, hasil penelitian mengenai hubungan ini masih beragam. Beberapa penelitian menyatakan adanya pengaruh signifikan (Kusuma, 2016), sementara lainnya menunjukkan hasil sebaliknya (Tahar & Kuncahyo, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti peran motivasi sebagai variabel mediasi.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran memberi manajer kesempatan untuk terlibat langsung dalam proses perencanaan keuangan. Keterlibatan ini diyakini dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja. Remunerasi yang adil juga menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja manajerial. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi seorang manajer dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada ketercapaian pelayanan publik (Hidayat, 2016). Penelitian ini difokuskan pada Universitas Terbuka untuk memahami bagaimana partisipasi anggaran dan remunerasi dapat dioptimalkan guna meningkatkan kinerja manajerial.

2. Metodologi

2.1 Pengembangan Model

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan pada teori manajemen dan motivasi yang menjelaskan pentingnya partisipasi dalam penyusunan anggaran serta pemberian remunerasi yang adil sebagai pendorong kinerja manajerial. Partisipasi dalam penyusunan anggaran memungkinkan manajer untuk memiliki rasa keterlibatan

dan tanggung jawab yang lebih besar, yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja (Arif Budiman et al., 2023). Di sisi lain, sistem remunerasi yang adil diyakini mampu memotivasi para manajer untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial. Pada penelitian ini, motivasi ditempatkan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran, remunerasi, dan kinerja manajerial.

2.1.1 Permasalahan Pokok

Permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah bagaimana partisipasi dalam penyusunan anggaran dan sistem remunerasi dapat memengaruhi kinerja manajerial melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Kinerja manajerial, dalam konteks ini, mencakup efektivitas pengelolaan sumber daya, pemahaman terhadap tujuan organisasi, serta pencapaian target yang ditetapkan oleh Universitas Terbuka sebagai institusi pendidikan tinggi berbasis hukum. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berperan dalam meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab manajerial (Arif Budiman et al., 2023). Sementara itu, remunerasi yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja manajerial (Giusti et al., 2018).

2.1.2 Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial

Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang melibatkan manajer dalam proses perencanaan keuangan organisasi. Penelitian ini berhipotesis bahwa keterlibatan ini dapat meningkatkan pemahaman tentang tujuan organisasi dan memperkuat komitmen manajerial untuk mencapai hasil yang optimal. Partisipasi anggaran dapat menciptakan efek positif terhadap kinerja melalui peningkatan motivasi manajerial (Arif Budiman et al., 2023). Oleh karena itu, hipotesis pertama dan kedua adalah:

- **H1:** Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
- **H2:** Partisipasi **penyusunan** anggaran berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.1.3 Motivasi sebagai Variabel Mediasi antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial

Dalam penelitian ini, motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Dengan berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran, motivasi manajer dapat ditingkatkan karena mereka merasa memiliki kontribusi langsung terhadap tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong manajer untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan kinerja manajerial. Hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:

- **H3:** Motivasi memediasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

2.1.4 Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Manajerial dan Motivasi

Remunerasi adalah imbalan yang diberikan kepada manajer sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Teori ekuitas menunjukkan bahwa remunerasi yang adil dapat meningkatkan motivasi manajerial, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja (Adams, 1963). Berdasarkan teori ini, remunerasi

diharapkan memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap motivasi dan kinerja manajerial, sehingga dirumuskan dua hipotesis sebagai berikut:

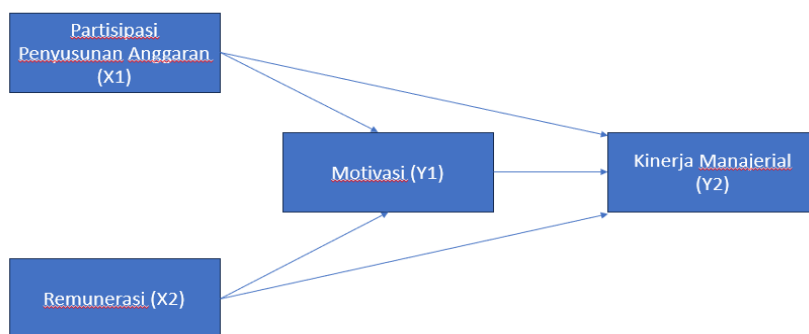
- **H4:** Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
- **H5:** Remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi.

2.1.5 Peran Mediasi Motivasi antara Remunerasi dan Kinerja Manajerial

Motivasi juga diperkirakan memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja manajerial. Dengan memberikan remunerasi yang adil, manajer diharapkan merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras, yang akan berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, hipotesis keenam dan ketujuh adalah:

- **H6:** Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
- **H7:** Motivasi memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja manajerial.

Rancangan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Rancangan penelitian, 2024

Gambar 1. Rancangan Penelitian

2.1.6 Operasional Variabel

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Partisipasi Penyusunan Anggaran	Tingkat keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran organisasi.	1. Keterlibatan dalam perencanaan anggaran. 2. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan anggaran. 3. Kesempatan memberikan masukan dalam penyusunan anggaran. 4. Pengaruh partisipasi terhadap hasil akhir anggaran.	Interval (1-5)

Remunerasi	Pemberian kompensasi yang adil dan layak kepada manajer sesuai dengan tanggung jawab dan prestasi kerja mereka.	1. Kesetaraan remunerasi dengan beban kerja. 2. Kepuasan terhadap sistem remunerasi. 3. Kesesuaian remunerasi dengan tanggung jawab. 4. Kepuasan terhadap insentif dan bonus.	Interval (1-5)
Motivasi	Tingkat dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja manajerial.	1. Motivasi intrinsik (kepuasan kerja, pencapaian, tanggung jawab). 2. Motivasi ekstrinsik (penghargaan, insentif, kondisi kerja). 3. Motivasi untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. 4. Motivasi untuk berkembang dan belajar.	Interval (1-5)
Kinerja Manajerial	Tingkat pencapaian tujuan dan efektivitas manajer dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	1. Pencapaian target kerja. 2. Efisiensi dalam penggunaan sumber daya. 3. Kualitas pengambilan keputusan. 4. Kemampuan memimpin tim. 5. Inovasi dan perbaikan proses kerja	Interval (1-5)

Sumber: Rangkuman teori, 2024

2.1. Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui survei dengan kuesioner yang disebarkan kepada pejabat eselon II, III, dan IV, serta individu yang terlibat langsung dalam proses penyusunan anggaran di Universitas Terbuka. Populasi penelitian ini meliputi 39 cabang UT Daerah dan satu layanan UT di luar negeri. Kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju," untuk mengukur variabel partisipasi dalam penyusunan anggaran, remunerasi, motivasi, dan kinerja manajerial. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan pertimbangan spesifik pada keterlibatan langsung responden dalam proses penyusunan anggaran di Universitas Terbuka.

2.2. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Uji hipotesis dilakukan dengan model regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh langsung antara partisipasi penyusunan anggaran, remunerasi, dan kinerja manajerial. Untuk menguji peran motivasi sebagai variabel mediasi, dilakukan uji Sobel atau *path analysis*. Data diolah menggunakan perangkat lunak statistik untuk memastikan keakuratan dan relevansi hasil yang diperoleh.

3. Hasil

Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran dan remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Selain itu, motivasi terbukti menjadi variabel pemediasi yang memperkuat hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan remunerasi terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian, semakin tinggi partisipasi dalam penyusunan anggaran dan pemberian remunerasi yang memadai, maka motivasi manajer meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 47 responden yang terdiri dari pejabat eselon II, III, dan IV serta individu yang berperan langsung dalam proses penyusunan anggaran di Universitas Terbuka. Karakteristik responden dibedakan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan, dan lama kerja. Mayoritas responden berusia antara 30 hingga 40 tahun (61,7%), dengan proporsi laki-laki lebih besar (61,7%) dibandingkan perempuan. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan S1 dan S2, masing-masing sebanyak 48,9%. Dari segi jabatan, sebagian besar responden menjabat sebagai Kasubbag (Kepala Subbagian) sebanyak 55,3%. Berdasarkan masa kerja, 61,7% responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 15 tahun, menunjukkan bahwa mayoritas memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup dalam organisasi ini.

3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Validitas instrumen diuji dengan Pearson Correlation, di mana seluruh item pertanyaan memiliki nilai korelasi yang signifikan pada tingkat signifikansi 0,01 atau 0,05, menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner memiliki validitas yang memadai. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, yang menghasilkan skor 0,917 untuk 30 item pertanyaan. Nilai ini jauh melebihi ambang batas 0,70, yang menunjukkan bahwa kuesioner ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

3.3. Analisis Pengaruh Antar Variabel

Analisis pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan regresi linier untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara partisipasi

penyusunan anggaran, remunerasi, motivasi, dan kinerja manajerial. Hasil analisis menunjukkan bahwa:

H1: Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial (koefisien 0,398, $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif manajer dalam proses penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

H2: Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh Positif terhadap Motivasi

Partisipasi dalam penyusunan anggaran juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi (koefisien 0,427, $p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam perencanaan anggaran mampu mendorong motivasi manajer, mendukung hipotesis kedua (H2).

H3: Motivasi Memediasi Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial

Analisis mediasi menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran mediasi dalam hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, dengan pengaruh tidak langsung signifikan (koefisien 0,099, $p < 0,05$). Hal ini berarti bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran meningkatkan kinerja manajerial secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi. Hipotesis ketiga (H3) diterima.

H4: Remunerasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial

Remunerasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial (koefisien 0,496, $p < 0,05$), menunjukkan bahwa remunerasi yang memadai mampu mendorong peningkatan kinerja manajerial. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

H5: Remunerasi Berpengaruh Positif terhadap Motivasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi (koefisien 0,496, $p < 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa sistem remunerasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi manajerial. Hipotesis kelima (H5) diterima.

H6: Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Manajerial

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial (koefisien 0,302, $p < 0,05$), yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerja manajerial yang dihasilkan. Hipotesis keenam (H6) diterima.

H7: Motivasi Memediasi Hubungan antara Remunerasi dan Kinerja Manajerial

Analisis menunjukkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja manajerial, dengan pengaruh tidak langsung yang signifikan (koefisien 0,150, $p < 0,05$ $p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa remunerasi yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung tetapi juga melalui peningkatan motivasi. Dengan demikian, hipotesis ketujuh (H7) diterima.

4. Pembahasan

Penelitian ini mengkaji pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran dan remunerasi terhadap kinerja manajerial, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik partisipasi anggaran maupun remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, baik secara langsung maupun melalui motivasi. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi dan ekspektansi, yang menyatakan bahwa partisipasi dalam proses perencanaan serta pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

4.1. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dan Motivasi.

Partisipasi dalam penyusunan anggaran menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Ini berarti bahwa ketika manajer dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran, mereka lebih memiliki rasa memiliki dan kontrol terhadap pencapaian anggaran, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini didukung oleh temuan bahwa partisipasi anggaran juga meningkatkan motivasi, menunjukkan bahwa manajer yang terlibat dalam proses penganggaran merasa lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterlibatan dalam penyusunan anggaran meningkatkan komitmen dan rasa tanggung jawab manajer, yang berujung pada peningkatan kinerja.

4.2. Peran Mediasi Motivasi pada Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Artinya, partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja tetapi juga memperkuat kinerja melalui peningkatan motivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam menghubungkan partisipasi anggaran dengan kinerja, sejalan dengan teori ekspektansi yang menekankan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh persepsi kontrol dan penghargaan dalam pekerjaan.

4.3. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Manajerial dan Motivasi.

Remunerasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dan motivasi. Hasil ini menunjukkan bahwa remunerasi yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat memotivasi manajer untuk bekerja

lebih baik, mendukung teori kompensasi dan ekuitas yang menyatakan bahwa keseimbangan antara kontribusi dan imbalan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian remunerasi yang baik meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal.

4.4. Peran Mediasi Motivasi pada Hubungan antara Remunerasi dan Kinerja Manajerial.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara remunerasi dan kinerja manajerial. Ini berarti bahwa remunerasi yang baik tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga memperkuat kinerja melalui peningkatan motivasi. Dengan demikian, remunerasi yang adil dapat menciptakan dorongan bagi manajer untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif karena merasa dihargai dan didukung oleh organisasi.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh partisipasi anggaran dan remunerasi terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel mediator. Hasil analisis menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, di mana manajer yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran merasa lebih bertanggung jawab dan termotivasi untuk mencapai target kinerja. Remunerasi yang adil dan sesuai kontribusi juga terbukti penting dalam meningkatkan kinerja manajerial dengan memperkuat komitmen dan mendorong hasil kerja yang lebih baik. Motivasi berperan sebagai mediator, menghubungkan partisipasi anggaran dan remunerasi dengan kinerja manajerial; keterlibatan dalam anggaran dan pemberian remunerasi yang sesuai mampu meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana manajer diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran serta menerima remunerasi yang layak, sehingga motivasi mereka dapat meningkat dan memberikan dampak positif pada kinerja manajerial.

5.2. Rekomendasi/saran

Berdasarkan keterbatasan yang telah diidentifikasi, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dengan melibatkan lebih banyak PTN-BH atau perguruan tinggi lainnya guna meningkatkan generalisasi hasil. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang beragam, seperti wawancara mendalam atau studi kasus, dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan remunerasi terhadap kinerja manajerial. Penelitian lanjutan juga dapat menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, untuk mengungkap faktor-faktor tambahan yang berkontribusi terhadap kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436. <https://doi.org/10.1037/h0040968>
- Arif Budiman, C., Sari, R. N., & Ratnawati, V. (2023). Job Relevant Information Sebagai Variabel Intervening. *Sorot*, 9(1), 1–121.
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 121. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v5i2.8646>
- Hidayat, T. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial. *Akuntabilitas*, 7(1), 56–68. <https://doi.org/10.15408/akt.v7i1.2646>
- Kusuma, B. H. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 203–213.
- Tahar, A., & Kuncahyo, H. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi , Partisipasi Penyusunan Anggaran , dan Kompensasi terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Daerah. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 45–55. [10.18196/rabin.v4i2.10707](https://doi.org/10.18196/rabin.v4i2.10707)