

Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kecukupan Anggaran, dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial

Khoiriah¹, Adi Wiratno²

¹ Universitas Pancasila, Jl. Srengseng Sawah, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12640

³ Universitas Jenderal Soedriman, Jl. HR. Boenyamin 708, Grendeng, Purwokerto Utara, Jawa Tengah 53122

INFO ARTIKEL

JEL Classification:

H83

H72

I22

Keywords:

managerial performance, budget participation, budget adequacy, job relevant information.

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how budget participation, organizational commitment, budget adequacy, and job relevant information affect managerial performance. The background of this research is based on data of Budget Realization Report (LRA) that researcher gets from the finance department of education department office of Depok City in 2015, indicating the optimal budget realization is not achieved, so tha\ the researcher is interested in doing this research. The framework of this research is that in building a good managerial performance, especially in managing the budget, a manager must involve lower level managers or parties related to budgetary issues, therefore participation is required in budgeting. Similarly, other factors affecting managerial performance should be improved such as organizational commitment, budget adequacy, and job relevant information. Data collection techniques used are survey data collection techniques. Based on the result of t-test, budget participation and job relevant information has no significant effect on managerial performance. Organizational commitment and budget adequacy has positive and significant effect on managerial performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui bagaimana partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kecukupan anggaran, dan *job relevant information* mempengaruhi kinerja manajerial. Adapun latar belakang dilakukannya penelitian ini adalah berdasarkan data Laporan Realisasi Anggaran (LRA) yang peneliti dapatkan dari bagian keuangan dinas pendidikan Kota Depok tahun 2015, menunjukkan tidak tercapainya realisasi anggaran yang optimal sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Kerangka berfikir dari penelitian ini adalah bahwa dalam membangun kinerja manajerial yang baik khususnya dalam mengelola anggaran, maka seorang manajer harus melibatkan manajer tingkat bawah atau pihak-pihak yang berhubungan dengan masalah anggaran, oleh karena itu dibutuhkan partisipasi dalam menyusun anggaran. Begitu juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial harus ditingkatkan seperti komitmen organisasi, kecukupan anggaran, dan *job relevant information*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah tehnik pengumpulan data survey. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai sig variabel partisipasi anggaran dan informasi relevam terkait pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi dan kecukupan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

*Email Korespondensi: ¹khoiriah@gmail.com, ²adiwiratno08@yahoo.com

1. Pendahuluan

Anggaran merupakan komponen utama dalam perencanaan dimana anggaran disusun oleh manajemen dalam jangka waktu satu tahun untuk membawa perusahaan atau organisasi ke-kondisi tertentu yang diperhitungkan (Mulyadi, 1993 dalam Kunwaviyah, 2010). Sebelum anggaran disiapkan, organisasi seharusnya menyiapkan rencana strategis, rencana strategis yang dimaksud yaitu menerjemahkan strategi umum perusahaan atau organisasi kedalam tujuan jangka panjang dan jangka pendek. Anggaran partisipatif memberikan kesempatan kepada bawahan atau pelaksana anggaran untuk ikut serta bersama atasan terlibat dalam penyusunan anggaran, sehingga diperoleh kesepakatan antara atasan sebagai kuasa anggaran dengan bawahan sebagai pelaksana anggaran (Omposunggu dan Bawono, 2007). Menurut Mardiasmo (2004), anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, lebih lanjut Mardiasmo (2004), mengemukakan bahwa anggaran memiliki fungsi sebagai penilaian kinerja.

Penyusunan anggaran secara partisipatif diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajer, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran (Milani, 1975). Manajer yang baik adalah manajer yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif. Fungsi-fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi, dan perwakilan (Mahoney, *et al.*) dalam Handoko (1996:34). Fungsi-fungsi manajemen ini merupakan indikator untuk mengukur kinerja manajerial. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas.

Dalam penyusunan anggaran di Dinas Pendidikan Kota Depok dimulai dari Musrenbang yang melibatkan unsur-unsur masyarakat dari tingkatan yang paling bawah kemudian dilanjutkan ke tingkat forum OPD yang di dalamnya melibatkan *stakeholder* dibidang pendidikan yang terdiri dari pihak internal dan eksternal organisasi. Pihak internal yaitu unsur-unsur yang berada langsung di bawah naungan dinas pendidikan seperti bagian sekretariat, bagian perencanaan, sekolah, UPT. Sedangkan pihak eksternal dalam hal ini contohnya organisasi PGRI. Berdasarkan data Laporan Realisasi Anggaran (LRA) yang peneliti dapatkan dari bagian keuangan dinas pendidikan Kota Depok tahun 2015, menunjukkan tidak tercapainya realisasi anggaran yang optimal. Realisasi anggaran belanja daerah yang terdiri dari belanja langsung dan belanja tidak langsung pada dinas pendidikan Kota Depok tidak terserap secara maksimal atau 100%. Belanja langsung yang dianggarkan hanya terserap sebesar 65 % di bulan Desember 2017, dan belanja tidak langsung terserap sebesar 89 %.

Putra, dkk menguji secara empiris pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi, kecukupan anggaran, komitmen tujuan anggaran dan *job relevan information* sebagai *variabel moderating*. Hasil penelitian membuktikan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran mempengaruhi kinerja manajerial. Partisipasi anggaran mempengaruhi kinerja manajerial dengan komitmen organisasi, kecukupan anggaran, dan *job relevan information* sebagai variabel moderating. Saraswati (2005), membuktikan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian serupa dengan hasil penelitian dapat membuktikan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial juga dilakukan oleh Tapatfeto (2012), Sipayung, dkk (2016) Stefani, dkk (2011), Yusfaningrum dan Ghazali (2005), Rihardjo (2009), dan Nurcahyani (2010).

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial seperti yang dilakukan oleh Wicaksono (2016), Putra, dkk (2014) yang mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi sebagai *variabel moderating* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Demikian juga kecukupan anggaran sebagai variabel pemoderasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Tapatfeto (2012), Sipayung (2016), Sinuraya (2009), Rosidi (2000) juga membuktikan bahwa kecukupan anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian yang tidak sejalan dilakukan oleh wicaksono (2016) disimpulkan bahwa tingginya tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, begitu juga kecukupan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sinuraya (2009) juga membuktikan bahwa partisipasi penganggaran dengan kinerja manajerial dikatakan tidak memiliki hubungan langsung, karena hubungan langsung yang ada antara partisipasi penganggaran dengan kinerja manajerial lemah dan tidak signifikan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kecukupan anggaran dan kinerja manajerial mempunyai hubungan yang positif tidak terdukung, artinya variabel kecukupan anggaran dengan kinerja manajerial tidak memiliki hubungan. Demikian juga variabel kecukupan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2015) menunjukkan bahwa *job relevant information* bukan merupakan variabel moderating terhadap kinerja manajerial. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yusfaningrum (2005) dan Rosidi (2009) yang membuktikan bahwa *job relevant information* memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang penulis lakukan bertujuan untuk menguji kembali pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kecukupan

anggaran, dan *Job Relevant Information (JRI)* terhadap kinerja manajerial pada Dinas Pendidikan Kota Depok, Penelitian mengenai pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kecukupan anggaran, dan *Job Relevant Information* terhadap kinerja manajerial masih menunjukkan hasil yang bertentangan.

2. Telaah Teori dan Pengembangan Hipotesis

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Contingency Theory* yaitu teori perilaku yang mengklaim bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk merancang struktur organisasi. Cara terbaik untuk mengatur misalnya sebuah perusahaan, adalah, bagaimanapun, bergantung pada situasi internal dan eksternal perusahaan. Teori Kontinjensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan (Otley, 1995) dan untuk menghadapi persaingan (Mia dan Clarke, 1999). Menurut Otley (1995) Sistem pengendalian dipengaruhi oleh konteks dimana mereka beroperasi dan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan organisasi. Premis dari Teori Kontinjensi adalah tidak terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan.

Applied Theory yang digunakan adalah *Goal Setting Theory* yaitu yang dikemukakan Murray (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Partisipasi penyusunan anggaran sebagai suatu mekanisme dalam pertukaran informasi memungkinkan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang pekerjaan mereka. Partisipasi tersebut juga membantu mereka untuk memperbaiki kesalahan, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja manajerial (Hopwood, 1976 dalam Shields, dkk, 2000). Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki komitmen tujuan

maka kinerja yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Anggaran yang telah disusun memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja, yaitu anggaran dipakai sebagai suatu sistem pengendalian untuk mengukur kinerja manajer. Untuk mencegah dampak fungsional atau disfungsionalnya, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam penyusunan anggaran, perlu melibatkan manajemen pada level yang lebih rendah sehingga anggaran partisipatif dapat dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi (Sardjito dan Muthaheer, 2007).

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, diantaranya yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014), Sipayung, dkk (2016), Saraswati, dkk (2015), Tapatfeto (2012), Stefani, dkk (2011), Rosidi (2000), Chong and Chong (2002), Yusfaningrum dan Ghozali (2005), Rihardjo (2009), dan Nurcahyani (2010). Dari beberapa bukti empiris yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang dikemukakan disini adalah :

H1: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi (Mathiew dan Zajac, 1990) sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya dengan demikian dapat meningkatkan kinerja manajerialnya. Menurut Zurnali (2010), hal menarik dalam pengertian komitmen organisasional adalah apa yang dikemukakan oleh Durkin (1999:127), bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi

dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Beberapa penelitian mendukung pernyataan bahwa partisipasi manajer bawah akan meningkatkan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014), mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi sebagai variabel moderating berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sedangkan Wicaksono (2016) dan Nurcahyani (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari beberapa bukti empiris yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang dikemukakan disini adalah :

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

Pengaruh Kecukupan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Kecukupan anggaran dalam penelitian ini didefinisikan sebagai tingkat persepsi individual bahwa sumber-sumber yang dianggarkan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang diperlukan (Supriyono, 2004). Dengan demikian adanya partisipasi anggaran akan memberikan informasi yang lebih banyak sehingga dapat meningkatkan pencapaian kecukupan anggaran. Penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014) dan Rosidi (2000) yang menyatakan bahwa kecukupan anggaran sebagai variabel pemoderasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari beberapa bukti empiris yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang dikemukakan disini adalah :

H3: Kecukupan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial

Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan perencanaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

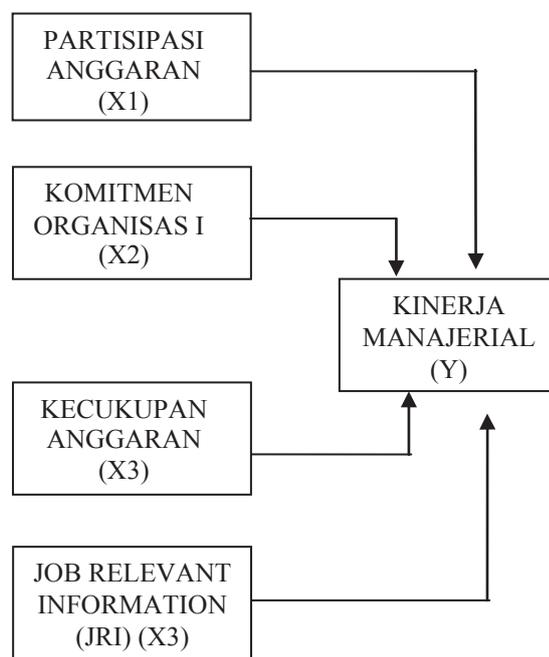
manajer. Partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran akan meningkatkan usaha manajer untuk memprediksi lingkungan dan mengarahkan perhatian manajer pada keputusan dan perilaku yang diperlukan di masa yang akan datang (Indarto dan Ayu, 2011). *Job Relevant Information* dapat meningkatkan kinerja karena memberikan prediksi yang lebih akurat mengenai kondisi lingkungan dan memberikan seleksi yang efektif untuk melakukan tindakan terbaik. *Job Relevant Information* sangat dibutuhkan untuk mengambil langkah strategis dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Kren, 1992).

Rosidi (2000) menguji partisipasi dalam penganggaran dan prestasi manajer, pengaruh komitmen organisasi dan informasi *Job-Relevant*. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa variabel partisipasi, *job relevant information* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang mana menjelaskan bahwa kuatnya hubungan antara partisipasi dan prestasi karena adanya pengaruh tidak langsung yang positif dari *job relevant information*. Chong dan Chong (2002) menguji peran komitmen tujuan anggaran dan *job relevant information* (JRI) diantara hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Sampel dilakukan pada manajer level menengah, yang diambil secara acak dari perusahaan manufaktur di Australia. Hasil penelitiannya membuktikan bahwa JRI dan kinerja manajerial berhubungan positif dan signifikan hal ini menunjukkan bahwa ketika para karyawan menjalankan tujuan-tujuan anggaran maka mereka akan meningkatkan usaha untuk mengumpulkan dan menggunakan *job relevant information* yang akan memfasilitasi proses pembuatan keputusan sehingga tujuan anggaran bisa tercapai.

Hasil penelitian Yusfaningrum dan Ghozali (2005) yang menguji partisipasi terhadap kinerja melalui *job relevant information*, membuktikan bahwa partisipasi memiliki hubungan positif signifikan terhadap JRI namun JRI memiliki

hubungan positif tidak signifikan terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk (2014), Tapatfeto (2012), Sipayung, dkk (2016), Sinuraya (2009), yang menyatakan bahwa *job relevant information* sebagai variabel moderating berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dari beberapa bukti empiris yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang dikemukakan disini adalah :

H4: *Job Relevant Information* (JRI) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dinas pendidikan yang memiliki peran dalam kegiatan perencanaan anggaran. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yaitu pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Sutrisno Hadi, 1996). Sampel ditentukan dengan syarat sebagai berikut :

- 1) Pegawai yang bekerja pada dinas pendidikan yang berkedudukan di Kota Depok, yang memiliki kaitan dengan kegiatan penganggaran dan perencanaan.
- 2) Kepala sekolah, bendahara, dan wakil kepala sekolah bidang sarana prasarana pada sekolah tingkat SMP dan SMA /SMK Negeri yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kota Depok sampai dengan tahun 2016.
- 3) Kepala dinas, Kasubag, pegawai bagian perencanaan dan bagian keuangan yang minimal menduduki jabatan selama satu tahun.
- 4) Kepala sekolah, bendahara, dan wakil bidang sarana prasarana yang sudah menduduki jabatan minimal satu tahun.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla *et. al.*, 1960:182), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = 188 / (1 + 188 \times 0,1^2)$$

$$n = 65,27 (65)$$

Dengan mengirimkan sebanyak 65 berkas kuisioner dengan asumsi untuk pegawai yang bekerja di bawah naungan dinas pendidikan

kota Depok yaitu kepala dinas pendidikan kota Depok sebanyak 1 berkas, Kasubag 3 berkas, staf perencanaan 7 berkas, staf keuangan 9 berkas, kepala sekolah tingkat SMA, SMK dan SMP 16 berkas, bendahara tingkat SMA dan SMP sebanyak 18 berkas, dan wakil kepala sekolah bidang sarana prasarana sebanyak 11 berkas.

Kinerja manajerial mencakup tingkat kecakapan manajer dalam melaksanakan aktivitas manajemen yang meliputi perencanaan, pengkoordinasian, investigasi, pengaturan, negosiasi, perwakilan, pengawasan dan evaluasi. Pengukuran variabel kinerja manajerial dengan menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Heneman, H.G., (1974) dalam Fuad (2004). Instrumen diukur dengan skala Likert mulai dari 1 (satu) yang menunjukkan kinerja yang paling rendah sampai dengan 7 (tujuh) menunjukkan kinerja yang paling tinggi.

Partisipasi penyusunan anggaran dalam penelitian ini adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu dalam proses penyusunan anggaran yang ada di dalam divisi atau bagiannya baik secara periodik maupun tahunan (Sardjito dan Muthaher, 2007 h.8). Ada 6 (enam) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Milani (1975) yang dipakai untuk mengukur partisipasi dalam penyusunan anggaran. dengan menggunakan skala Likert tujuh poin, skor yang rendah menunjukkan bahwa partisipasi tinggi dan skor tinggi menunjukkan bahwa partisipasi rendah.

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini seberapa jauh keterkaitan individu terhadap organisasinya sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya dengan demikian dapat meningkatkan kinerja manajerialnya. Ada 9 (sembilan) item pertanyaan yang dipakai untuk mengukur komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Moudey dkk (1979) dengan menggunakan skala Likert tujuh, dari poin 1 (sangat tidak setuju) sampai poin 7 (sangat setuju).

Kecukupan anggaran yang dimaksud dalam penelitian ini mengukur seberapa jauh

pengaruh kecukupan anggaran yang berarti sumber - sumber yang dianggarkan mencukupi untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas yang diperlukan dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kecukupan Kecukupan anggaran diukur dengan 3 (tiga) item pertanyaan yang dikembangkan oleh Nouri dan Parker (1998). Skala respon menggunakan tujuh point skala Likert untuk setiap tiga kriteria pengukuran, dengan 1 (satu) poin untuk sangat tidak setuju sampai point 7 (tujuh) sangat setuju.

Job relevan information dalam penelitian ini dikriteriakan sebagai seberapa banyak para manajer lini tengah, dalam hal ini Kepala Sub Bagian, memiliki informasi yang sesuai berkaitan dengan tugas yang dilakukan. Pengukuran variabel ini menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Kren (1992). Pengukuran variabel ini menggunakan 10 (sepuluh) buah pertanyaan dengan skala Likert satu sampai dengan lima dimana skor terendah (poin 1) *JRI* rendah, sedangkan skor tinggi (poin 5) menunjukkan *JRI* tinggi.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penilitan merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2007:109). Uji validitas ini dilakukan kepada 65 orang pegawai yang berada dalam lingkup Dinas Pendidikan Kota Depok. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Kemudian untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2007:110) maka dilakukan uji reliabilitas. Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $>$ dari r tabel maka pertanyaan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $<$ dari r tabel maka pertanyaan tidak reliabel.

Uji normalitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan

variabel independen keduanya berdistribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2002). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya pada sampel yang kecil. Sedangkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain maka dilakukan uji heterokedastisitas. Jika varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji multikolinearitas dilakukan juga untuk menguji variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $>$ 1 atau nilai *VIF* $<$ 5, maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010:153).

Esensi dari teknik analisis regresi linier berganda adalah mencari korelasi antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen dan taraf signifikansinya. Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Santoso, 2000), yaitu Analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan variabel partisipasi penyusunan anggaran (X1), Komitmen organisasi (X2), Kecukupan anggaran (X3), *Job Relevant Information* (*JRI*) (X4) terhadap variabel dependen Kinerja Manajerial

(Y). Rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (Partisipasi Penyusunan Anggaran)

X_1 = Partisipasi anggaran

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (Komitmen organisasi)

X_2 = Komitmen organisasi

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (Kecukupan Anggaran)

X_3 = Kecukupan anggaran

β_4 = Koefisien regresi dari variabel X_4 (Job Relevant Information /JRI)

X_4 = Job Relevant Information (JRI)

e = Standar error

Alat yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) adalah uji koefisien determinasi. Jika koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Kemudian uji F dilakukan untuk menguji ketepatan model yang digunakan dan melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji hipotesis satu (H1) sampai hipotesis empat (H4), atau untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen dilakukan uji signifikan parsial (Uji t).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil output SPSS statistic deskriptif menunjukkan bahwa untuk variabel bebas partisipasi anggaran memiliki nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 6.17, dan nilai rata-rata sebesar 2.8464 dengan standar deviasi sebesar 1.25332. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 4.78, nilai maksimum sebesar 7, nilai rata-rata sebesar 6.0955 dengan standar deviasi sebesar 0.39933. Variabel kecukupan anggaran memiliki nilai minimum sebesar 1, nilai maksimum sebesar 7, dan nilai rata-rata sebesar 5.8594 dengan standar deviasi sebesar 0.85202. Variabel *job relevant information* memiliki nilai minimum sebesar 3, nilai maksimum sebesar 4.89, nilai rata-rata sebesar 4.0122 dengan standar deviasi sebesar 0.37202. Sedangkan untuk variabel terikat kinerja manajemen dengan jumlah responden sebanyak 64 orang memiliki nilai minimum sebesar 4.9, nilai maksimum sebesar 7, nilai rata-rata sebesar 5.9825 standar deviasi sebesar 0.43306.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa instrumen kelima variabel memiliki angka reliabilitas yang cukup tinggi, karena menurut Nunnally (1967) dan Hinkle (2004), apabila angka *Cronbach's Alpha* (α) diatas 0,60 menunjukkan bahwa konstruk atau variabel adalah reliable. Kemudian dari butir pernyataan yang diuji coba, semua butir dinyatakan valid karena memiliki r_{hitung} lebih tinggi dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5 % yaitu 0,246.

Hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas didapatkan hasil nilai sig = 0.060 > 0.05, sehingga H_0 tidak ditolak, yang berarti data residual berdistribusi normal. Begitu pula dilakukan uji multikolinearitas dapat terlihat tidak terjadinya multikolinearitas karena Tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* yang lebih dari 0.1 atau VIF yang kurang dari 10. Hasil yang didapatkan dari uji multikolinearitas variabel partisipasi anggaran nilai *tolerance* sebesar 0.91 dan nilai VIF sebesar

1.098, variabel komitmen organisasi nilai tolerance sebesar 0.722 dan VIF sebesar 1.385, variabel kecukupan anggaran nilai *tolerance* sebesar 0.777 dan nilai VIF sebesar 1.287, dan variabel *job relevan information* nilai *tolerance* sebesar 0.821 dan nilai VIF sebesar 1.218. Sedangkan Hasil pengolahan data didapatkan

dari hasil uji heterokedastisitas nilai sig variabel partisipasi anggaran 0.499, komitmen organisasi 0.103, kecukupan anggaran 0.981, dan *job relevan information* 0.962. Dimana keempatnya ≥ 0.05 , sehingga H_0 tidak ditolak, yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada keempat variabel independen.

Tabel 1. Hasil Pengujian

Keterangan	B	Std. Error	t-hitung	Sig.
Partisipasi Anggaran (X1)	-0.036	0.039	-0.923	0.36
Komitmen Organisasi (X2)	0.430	0.137	3.134	0.003
Kecukupan Anggaran (X3)	0.140	0.062	2.265	0.027
<i>Job Relevan Information (X4)</i>	-0.167	0.138	-1.209	0.231
<i>Constant</i>	3.310	0.836	3.96	0.000
<i>R-Square</i>	0.318			
<i>Adjusted R-Square</i>	0.271			
F-hitung	6.867			
Sig. F	0.000			

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial (Y). Kinerja manajerial tidak meningkat dengan meningkatnya partisipasi anggaran. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya meningkatnya kinerja manajerial dapat terjadi karena meningkatnya komitmen organisasi. Sedangkan kecukupan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya kinerja manajerial meningkat karena adanya kecukupan anggaran. Dan *job relevan information* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya kinerja manajerial tidak meningkat dengan meningkatnya *job relevan information*.

5. Simpulan, Keterbatasan, dan Implikasi Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah meneliti pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kecukupan anggaran, dan *job relevan information* terhadap kinerja manajerial.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepala dinas dan seluruh sub bagian yang ada di dinas pendidikan Kota Depok yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran: sekretaris dinas pendidikan, staff keuangan dinas pendidikan, dan pihak sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, bendahara, dan wakil kepala sekolah. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *metode purposive sampling* yaitu pemilihan sekelompok subyek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Pengujian dilakukan dengan uji regresi berganda Hasil penelitian menggunakan model regresi berganda berdasarkan olah data dengan program SPSS diperoleh hasil bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial secara parsial. Artinya partisipasi anggaran belum terlihat sebagai hal yang dapat meningkatkan kinerja manajerial. Antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial secara parsial terdapat

pengaruh yang signifikan. Artinya bila komitmen organisasi semakin baik maka kinerja manajerial akan meningkat. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecukupan anggaran dengan kinerja manajerial secara parsial. Artinya bila kecukupan anggaran semakin naik maka kinerja manajerial akan meningkat. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *job relevan information* terhadap kinerja manajerial secara parsial. Artinya *job relevan information* belum terlihat sebagai hal yang dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Beberapa keterbatasan yang kemungkinan dapat berpengaruh dalam penelitian ini antara lain responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya responden yang merupakan pegawai yang berkaitan dengan kegiatan anggaran di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Depok. Besar kemungkinan jika responden yang hasil yang berbeda. Penelitian ini kurang dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial karena data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari kuesioner. Seperti yang telah diketahui sebelumnya bahwa, data yang didapatkan dari kuesioner biasanya bersifat subyektif atau berdasarkan opini masing-masing Responden sehingga obyektifitasnya sering diragukan.

Secara parsial terdapat pengaruh komitmen organisasi, dan kecukupan anggaran terhadap kinerja manajerial, sehingga manajemen dan pembuat kebijakan perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja manajerial. Lebih jauh peneliti menyarankan agar pembuat kebijakan perlu terus meningkatkan system penyusunan anggaran, komitmen pegawai, dan kecukupan anggaran agar kinerja manajerial dapat ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara komitmen organisasi, dan kecukupan anggaran terhadap kinerja manajerial. Secara teoritis, hal ini dapat mendorong arah riset selanjutnya untuk lebih spesifik meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial sehingga dapat menghasilkan teori baru. Untuk penelitian

selanjutnya agar hasil penelitian lebih obyektif perlu dikaji penggunaan instrumen yang dapat diukur secara kuantitatif.

Daftar Referensi

- Candra S., (2009). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Peran Kecukupan Anggaran, Job Relevan Information sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Akuntansi* Vol 1 No.1, Mei 2009
- Chong, V. K. dan K. M. Chong. (2002). Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach. *Behavioral Research In Accounting* 14: 65-86
- Cut Zurnali, (2010), "*Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker - Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*", Penerbit Unpad Press, Bandung
- Ebenezer Sipayung, Nazaruddin, Iskandarini (2016). " Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran dengan *Job Relevan Information* sebagai Moderat Variabel terhadap Kinerja Manajerial". *Jurnal Ilmiah "Dunia Ilmu"* vol 2 No.1 Maret 2016
- Galih Wicaksono (2016). "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Sekolah Menengah Negeri di Tegal". *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 6 Nomor 2, Oktober 2016
- Gita Pramudya Saraswati, "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information (JRI) sebagai Variabel Moderating" *Jurnal Nominal* Vol.IV No.2 tahun (2015).
- Heneman,H.G., 1974, " Comparisons os Self and Superior Ratings of Managerial Performance", *Journal of Applied Psychology*, 59: 638-642.
- Imam Ghozali dan Yusfaningrum, Kusnasriyanti. (2005). "Analisis Pengaruh Partisipasi

- Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information (JRI) sebagai Variabel Intervening” (Penelitian terhadap Perusahaan Manufaktur di Indonesia), *SNA VIII*, Solo.
- Indarto, S.L. dan S.D. Ayu. (2011) “Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI)”, *Seri Kajian Ilmiah*, 14 (1).
- Jasinta Dessy Tapatfeto, “Job Relevant Information (JRI), Desentralisasi, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial” *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* (2012)
- Kren, Leslie. (1992). Budgetary Participation and Managerial Performance: The Impact of Information and Environmental Volatility, *The Accounting Review*, Milwaukee.
- Krisler Bornadi Omposunggu dan Icuk Rangga Bawono. (2006). “Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Job Relevant Information Terhadap Informasi Asimetris”. *SNA IX*. 23-26 Agustus. pp 1-27.
- Kunwaviyah Nurcahyani, (2010), “Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja manajerial melalui Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi sebagai Variabel Intervening” *Skripsi Akuntansi 2010*.
- Made Aditya Putra, Lucy Sri Musmini, Anantawikrama Tungga Atmadja (2014), “Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Buleleng melalui Komitmen Organisasi, Kecukupan Anggaran, Komitmen Tujuan Anggaran, dan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderating” *e-Jurnal SI Ak Universitas Ganaesha* (Volume 2 No 1 Tahun 2011).
- Mahoney, T.A., T.H. Jerdee and S.J. Caroll. (1963) The Jobs of Management. *Industrial Relations*, Ed. February, pp. 97-110.
- Mardiasmo, (2004), *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta: Andi.
- Mathieu, J. and Zajac, D. (1990) “A review of meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment”, *Psychological Bulletin*, 108 (2), 171-94.
- Mia, L dan Brian Clarke, (1999), “Market Competition, Management Accounting Systems and Business Unit Performance.” *Management Accounting Research*” Vol.10, PP.137-158.
- Milani, K., (1975). Budget-Setting, Performance and Attitudes. *The Accounting Review* 50, 274–284.
- Mowday. Et. Al (1979), “ The Measurement of Organizational Commitment,” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14 (April), pp.224-47.
- Murray, D., (1990), The Performance Effects of Participative Budgeting: An Integration of Intervening and Moderating Variables, *Behavioral Research In Accounting* vol. 2, 104- 123.
- Nouri, H and R.J. Parker. (1998) The Relationship Between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment. *Accounting, Organization, and Society*. Vol. 23. pp. 467-483.
- Otley, D. (1995). ”Management control, organization design and accounting information system.” *UK: Prentice Hall*.
- Rihardjo, I. B. (2009). Pengaruh desentralisasi dan komitmen organisasional terhadap hubungan antara penganggaran partisipatif dan kinerja manajerial. *Jurnal Ekuitas* 13(3): 326-348.
- Rosidi. (2000). “Partisipasi dalam Penganggaran dan Prestasi Manajer: Pengaruh Komitmen Organisasi dan Informasi Job Relevant terhadap prestasi kerja”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 1(1): 1-15.
- Sardjito dan Osmad Muthaher. (2007).

“Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah : Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. *SNA X*. Juli Agustus. pp 1-24.

Stefani Liliy I, Stephani Dyah Ayu (2011), “Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, dan Job Relevant Information (JRI)” *Seri Kajian Ilmiah*, vol 14, nomor 1, Januari 2011.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, (2009).