

PENGARUH *BUDGETARY PARTICIPATION* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN MOTIVASI KINERJA SEBAGAI *VARIABLE MODERATING* PADA BANK BRI CABANG PAINAN

The Effect Of Budgetary Participation And Organizational Commitment On Managerial Performance With Performance Motivation As Variable Moderating At Bank Bri Painan Branch

Esa Riawati Sujana; Rina Asmeri; Delvianti

Fakultas Ekonomi Progam Studi Akuntansi, Universitas Ekasakti

Email: rheaparoga@gmail.com, rinaasmeri21@gmail.com

ABSTRAK

Partisipasi anggaran merupakan pendekatan penganggaran yang berfokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan melibatkan manajer tingkat bawah karena dianggap dapat memberikan manfaat dari segi efektivitas kinerja manajerial. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui *budgetary participation* berpengaruh terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial, pengaruh *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial dimoderasi oleh motivasi kinerja, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dimoderasi oleh motivasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Budgetary participation* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat *budgetary participation* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. *Budgetary participation* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Semakin tingginya partisipasi anggaran dan komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Kata Kunci: *Budgetary Participation*, Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi, Moderating Variable, Motivasi Kinerja

ABSTRACT

Budget participation is a budgeting approach that focuses on efforts to increase employee motivation to achieve organizational goals. Companies involve lower level managers because they are considered to be able to provide benefits in terms of managerial performance effectiveness. This research is aimed at finding out that budgetary participation affects managerial performance, organizational commitment affects managerial performance, the influence of budgetary participation on managerial performance is moderated by performance motivation, the effect of organizational commitment on managerial performance is moderated by performance motivation.

The results of the research show that budgetary participation affects managerial performance. This indicates that the increasing level of budgetary participation has an effect on improving managerial performance. Organizational commitment affects managerial performance. Organizational commitment shows a strong belief and support for the values and goals the organization wants to achieve.

Kata Kunci: *Budgetary Participation*, Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi, Moderating Variable, Motivasi Kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Hazmi (2014) anggaran merupakan suatu rencana kerja jangka pendek yang disusun berdasarkan rencanakerja jangka panjang yang ditetapkan dalam proses penyusunan program. Dengan anggaran, manajemen mengarahkan jalannya kondisi perusahaan. Tanpa anggaran, dalam jangka pendek perusahaan akan berjalan tanpa arah, dengan pengorbanan sumber daya yang tidak terkendali.

Menurut Apriansyah (2014) partisipasi anggaran merupakan keterlibatan seluruh manajer atau pimpinan dan bawahan untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran. Dengan adanya keterlibatan tersebut akan mendorong tercapainya kesepakatan antara atasan/kuasa anggaran dengan bawahan/pelaksana anggaran sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Emilia and Abdullah (2013) partisipasi anggaran merujuk pada tingkat dimana para manajer berpartisipasi dalam pembuatan anggaran. Partisipasi memungkinkan terjadinya komunikasi yang semakin baik, interaksi satu sama lain serta bekerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Beberapa penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial antara lain yang diteliti oleh Anggarini (2016), Asmas (2014), namun Handrika (2017) menemukan hubungan yang negatif dan signifikan antara hubungan partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Keterlibatan karyawan inilah yang mendorong untuk selalu meningkatkan kinerja. Partisipasi anggaran merupakan pendekatan penganggaran yang berfokus pada upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Bank Rakyat Indonesia (BRI), menggunakan sistem *budgetary participation*. Perbankan dalam bentuk persero merupakan badan usaha yang sebagian besar atau seluruh modal berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan serta membuat suatu produk atau jasa yang sebesar-besarnya untuk mencapai keuntungan dan kemakmuran rakyat. Penyusunan anggaran pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) akan menjadi lebih kompleks, karena selain untuk mencapai keuntungan, Bank Rakyat Indonesia (BRI) juga berorientasi pada kemakmuran rakyat. Melalui sistem penganggaran seperti ini, kita dapat mengetahui sejauhmana sistem ini mempengaruhi kinerja manajerial.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Painan, dengan memanfaatkan waktu kurang lebih 5 (lima) bulan terhitung sejak bulan Juni sampai dengan bulan November tahun 2019.

Metode Pengumpulan Data

Metode Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Metode angket (Kuesioner) dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket ada dua, yaitu tertutup dan terbuka. Kuesioner ini ditujukan kepada jumlah karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Painan untuk mengetahui kiberja karyawan. Dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan mempelajari laporan dan dokumentasi perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian pustaka yaitu dengan membaca buku atau literatur atau karya ilmiah lainnya dan sumber data lain yang mempunyai hubungan dengan penulisan penelitian ini. Penelitian lapangan yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada responden untuk dijawab, kemudian jawaban dari setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan Skala Likert.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah: Data kualitatif, data yang diperoleh melalui berbagai macam teknik pengumpulan data misalnya wawancara, analisis dokumen, diskusi terfokus, atau observasi yang telah dituangkan dalam catatan lapangan. Data Kuantitatif, data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan berupa data lisan dengan penjelasan mengenai pembahasan.

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah: Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam hal ini data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dan hasil kuesioner yang diedarkan pada karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Painan. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam hal ini data sekunder yaitu data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Painan.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Painan yang berjumlah 58 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terlibat dalam penyusunan anggaran yang bekerja selama ≥ 1 tahun pada PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) Painan. Adapun sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang.

Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu: *budgetary participation* (X_1), dan komitmen organisasi (X_2), variabel terikat yaitu kinerja manajerial (Y) dan *n variabel Moderating*, yaitu: motivasi kinerja (X_3). Adapun indikator dan pengukuran yang digunakan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas: Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara skor item pertanyaan dengan total skor variabel atau konstruk. Metode yang digunakan adalah teknik korelasi produk momen (*moment product correlation*) atau yang lebih dikenal dengan nama pearson correlation. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Sunyoto (2013:81), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang disusun dalam penelitian ini adalah metode statistik regresi linear sederhana dan *moderated regression analysis*, dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 23*.

1. Analisis Regresi Sederhana

Metode regresi linear sederhana digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan 2 (Sugiyono, 2014). Untuk I: H_1 menggunakan regresi linear sederhana, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e \dots\dots\dots \text{(persamaan 1)}$$

Untuk II: H_2 menggunakan regresi linear sederhana, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{(persamaan 2)}$$

2. Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda adalah teknik menentukan korelasi antara suatu variabel terikat dengan kombinasi dari dua atau lebih variabel bebas. Untuk H_3 menggunakan analisis regresi berganda, dengan persamaan (Rochmat, 2016:107) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \dots\dots\dots \text{(persamaan 3)}$$

Untuk H_4 dan H_5 menggunakan *Moderated regression analysis*. Menurut Ghozali (2013:229) *moderated regression analysis* (MRA) adalah pendekatan analitik yang mempertahankan integritas sampel dan memberikan dasar untuk mengontrol pengaruh variabel moderator. *Moderated regression analysis* dinyatakan dalam bentuk model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_3 X_3 + \beta_4 \left| X_1.X_3 \right| + e \dots\dots\dots \text{(persamaan 4)}$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_5 \left| X_2.X_3 \right| + e \dots\dots\dots \text{(persamaan 5)}$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian secara simultan dan parsial dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen (*budgetary participation* dan komitmen organisasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja manajerial). Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ atau jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (*parsial*) terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial dapat diketahui dari besarnya probabilitas signifikansi tiap variabel pada tabel *coeficient*.

- a. Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

3. Koefisien Dterminasi (r^2)

Untuk melihat persentase besarnya sumbangan/kontribusi variabel X terhadap variabel Y digunakan rumus koefisien determinasi (Riduwan 2008: 139):

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Nilai koefisien determinasi/koefisien penentu

R : Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas di laksanakan dengan rumus korelasi *bivariate person* dengan program SPSS. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} . Berdasarkan r_{tabel} dengan signifikansi 0,05, apabila $N = 30$ maka diperoleh $r_{tabel} = 0,361$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sumber: Data Primer, diolah 2019

Tabel 3 di atas menunjukkan nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} 0,361. Tingkat signifikansi untuk semua item berada pada level 0,05. Hal ini berarti bahwa semua indikator/item pertanyaan yang mengukur variabel *budgetary participation* adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha*. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha* lebih besar dari r_{tabel} (0,361).

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui adanya pengaruh *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial, digunakan analisis regresi linear sederhana dengan uji statistik t dengan kriteria nilai t tabel 2,048 menggunakan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 30-1-1) = (0,025; 28)$. Dasar pengambilan keputusan seperti di bawah ini:

- Jika nilai $sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- Jika nilai $sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai-nilai yang tercantum dalam tabel berikut: nilai t hitung $2,578 > 2,048$. Berdasarkan hasil pengujian diatas, persamaan regresi pengaruh *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 19,074 + 0,493 X + e$. Nilai koefisien 0,493 yang positif menunjukkan bahwa koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,493. Jika *budgetary participation* (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial PT. BRI Cabang Painan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,493.

Tabel 10 di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,445. Hal ini berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial mempunyai hubungan sebesar 44,5 %. Nilai *R square* yang dihasilkan mencapai angka 0,198 yang berarti bahwa 19,8 % dari variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel

komitmen organisasi. Sedangkan sisanya yaitu 80,2 % (100 % - 19,8 %) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi.

Tabel 11 dibawah menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan nilai koefisien parameter sebesar 0,339 dengan sig 0,014 < 0,05 dan nilai t hitung 2,626 > 2,048. Berdasarkan hasil pengujian diatas, persamaan regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dapat dituliskan ke dalam persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,605 + 0,339 X + e$.

Untuk menguji hipotesis ke 3 digunakan analisis regresi linear berganda dengan uji statistik F kriteria nilai F tabel 3,34 menggunakan rumus $F_{tabel} = \text{degree freedom (df)} = (k; n - k) = (2; 30-2) = (2;28)$. Dasar pengambilan keputusan seperti di bawah ini:

- a. Jika probabilitas signifikansi > 0,05 atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.
- b. Jika probabilitas signifikansi < 0,05 atau jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y. Sumber: Data Primer, diolah 2019

Tabel 12 di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,562. Hal ini berarti bahwa hubungan antara *budgetary participation* dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial mempunyai hubungan sebesar 56,2%. Nilai *R square* yang dihasilkan mencapai angka 0,316 yang berarti bahwa 31,6% dari variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel *budgetary participation* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Sedangkan sisanya yaitu 68,4% (100% - 31,6%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi.

Tabel 13 dibawah menunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh *budgetary participation* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja manajerial sebesar 0,006 < 0,05 dan nilai F hitung 6,245 > F tabel 3,34. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka *budgetary participation* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Untuk menguji hipotesis ke 4 digunakan uji statistik t dengan kriteria nilai t tabel 2,058 menggunakan rumus $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 30-3-1) = (0,025;26)$. Dasar pengambilan keputusan seperti di bawah ini:

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

Tabel 14 di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,446. Hal ini berarti bahwa hubungan antara *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh motivasi kinerja mempunyai hubungan sebesar 44,6 %. Nilai *R square* yang dihasilkan yaitu 0,199 yang berarti bahwa 19,9 % dari variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel *budgetary participation* yang dimoderasi oleh variabel motivasi kinerja. Sedangkan sisanya yaitu 80,1 % (100% - 19,9 %) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi.

Tabel 15 menunjukkan bahwa *budgetary participation* memberikan nilai konstanta sebesar 18,768 yang artinya : *budgetary participation* (X_1) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka Kinerja Manajerial PT. BRI Cabang Painan (Y) sebesar 8,768, yang dimoderasi oleh variabel motivasi kinerja (X_3). Nilai koefisien parameter *budgetary participation* sebesar 0,366 dengan sig 0,900 > 0,05. Variabel motivasi kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,009 dengan sig 0,996 > 0,05, sementara

variabel moderasi 1 memberikan nilai koefisien sebesar 0,003 dengan sig 0,875 > 0,05 dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 18,768 + 0,366 X_1 + 0,009 X_3 + 0,003 X_1 X_3 + e.$$

Variabel moderasi 1 yang merupakan interaksi antara *budgetary participation* dengan motivasi kinerja. Variabel moderasi 1 tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja manajerial, maka motivasi kinerja dapat dinyatakan bukan sebagai *variabel moderating*.

Tabel 16 di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,456. Hal ini berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh motivasi kinerja mempunyai hubungan sebesar 45,6 %. Nilai *R square* yang dihasilkan yaitu 0,208 yang berarti bahwa 20,8 % dari variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi yang dimoderasi oleh variabel motivasi kinerja. Sedangkan sisanya yaitu 79,2 % (100% - 20,8 %) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi. ,542 > 0,05. Variabel motivasi kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,714 dengan sig 0,638 > 0,05, sementara variabel moderasi 2 memberikan nilai koefisien sebesar -0,019 dengan sig 0,667 > 0,05, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -14,977 + 1,260 X_2 + 1,112 X_3 - 0,031 X_2 X_3 + e.$$

Variabel moderasi 2 yang merupakan interaksi antara komitmen organisasi dengan motivasi kinerja. Variabel moderasi 2 tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja manajerial, maka motivasi kinerja tidak dapat dinyatakan sebagai *variabel moderating*.

Pembahasan

1. *Budgetary Participation* dan Kinerja Manajerial

Uji hipotesis menunjukkan angka signifikansi sebesar 0,015 < 0,05, sehingga H_1 diterima atau dengan kata lain hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *budgetary participation* (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 19,074 + 0,493 X_1 + e.$$

Nilai konstanta sebesar 19,074 yang artinya jika *budgetary participation* (X_1) sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka nilai kinerja manajerial (Y) sebesar 19,074.

Koefisien variabel *budgetary participation* (X_1) menunjukkan nilai positif (searah) yaitu sebesar 0,493. Jika *budgetary participation* (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja manajerial (Y) juga akan meningkat sebesar 0,493. Artinya, jika *budgetary participation* (X_1) sebesar 0,381, maka kinerja manajerial (Y) PT. BRI (Persero) Kantor Cabang Painan juga akan meningkat (naik) sebesar 0,493.

Menurut Yulianingsih (2017) jika bawahan terlibat dalam partisipasi anggaran maka akan meningkatkan kinerja. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Zahro (2016) bahwa partisipasi anggaran diharapkan dapat meningkatkan kinerja, karena suatu tujuan dirancang dan dalam partisipasi disetujui bersama, maka atasan dan

bawahan akan menggabungkan dirinya dengan tujuan tersebut dan memiliki rasa tanggung jawab dalam dirinya untuk mencapainya karena terlibat dalam penyusunan anggaran.

2. Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh komitmen organisasi (X_2) pada kinerja manajerial (Y) diperoleh taraf signifikansi $0,014 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,626 > 2,048$ dengan koefisien sebesar $0,339$, sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh pada kinerja manajerial terbukti. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Menurut Wiwik Pratiwi Andari dan Asri Kartika (2019) menyatakan komitmen yang tinggi menyebabkan individu akan cenderung lebih memperhatikan kelangsungan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dimasa mendatang sehingga dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja manajerial perusahaan. Sebaliknya, apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah serta mementingkan diri sendiri, individu tidak akan memiliki niat untuk memajukan organisasi sehingga memungkinkan tidak tercapainya kepuasan kerja dan peningkatan kinerja manajerial perusahaan.

3. *Budgetary Participation*, dan Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh *budgetary participation* (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan terhadap kinerja manajerial (Y) diperoleh taraf signifikansi $0,006 < 0,05$ dan nilai F hitung $6,245 > F$ tabel $3,34$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka *budgetary participation* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis yang menyatakan *budgetary participation* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh pada kinerja manajerial terbukti.

Proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan kompleks, karena anggaran mempunyai kemungkinan dampak fungsional dan disfungsional terhadap sikap dan perilaku anggota suatu organisasi/perusahaan, sedangkan cara untuk mencegah terjadinya dampak disfungsional anggaran, bawahan harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran, sehingga sangat penting halnya sebuah komitmen dalam organisasi/perusahaan.

Keyakinan yang kuat yang dimiliki karyawan terhadap nilai dan tujuan yang dicapai perusahaan mempengaruhi partisipasinya yang tinggi dalam anggaran terhadap peningkatan manajerial (Adi Wiratno, *et. al.*, 2016). Menurut Fibrianti dan Riharjo (2013:109), komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi, bagi individu berkomitmen tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting yang harus dicapai serta berpandangan positif dan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat menjaga eksistensi atau kelangsungan operasional organisasi.

4. *Budgetary Participation*, Kinerja Manajerial dan Motivasi Kinerja

Dari variabel interaksi *budgetary participation* dengan motivasi kinerja diperoleh dengan tingkat signifikansi 0,965 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ artinya interaksi *budgetary participation* dengan motivasi kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial atau dengan kata lain motivasi kinerja tidak memoderasi hubungan *budgetary participation* dan kinerja manajerial. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak H_3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat bertindak sebagai *moderating variable* dalam hubungan antara *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial.

Walaupun *budgetary participation* berpengaruh terhadap kinerja manajerial, namun interaksi *budgetary participation* dengan motivasi kinerja tidak memiliki pengaruh. Hal ini dapat dilihat bahwa tinggi rendahnya motivasi kinerja dari manajer tidak ada pengaruhnya terhadap tinggi rendahnya kinerja manajerial dan *budgetary participation* PT BRI Cabang Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kinerja dari manajerial yang diberikan sangat rendah, sehingga belum mampu untuk meningkatkan motivasi yang ada dari dalam diri karyawan maupun yang diberikan oleh orang lain. Hal ini sependapat dengan Yulianingsih (2017) dan Silmilian (2013) menyatakan bahwa interaksi antara partisipasi anggaran dengan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kondisi kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif mengakibatkan kurangnya motivasi para karyawan akan tanggung jawab masing-masing. Selain itu motivasi kerja diduga tidak dapat berkembang dengan baik pada organisasi PT. BRI Cabang Padang. Dan sangat dimungkinkan adanya variabel lain yang dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. Motivasi kinerja dalam penelitian ini tidak mampu bertindak sebagai *variabel moderating*. Hal ini kemungkinan terjadi dikarenakan manajer sebagai pemimpin termotivasi oleh kepentingan-kepentingannya sendiri.

5. Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial dan Motivasi Kinerja

Nilai konstanta yang negatif sebesar 11,913. Hal ini menunjukkan bahwa, kinerja manajerial akan turun ketika variabel komitmen organisasi dan motivasi kinerja tetap. Nilai koefisien parameter komitmen organisasi sebesar 1,135 dengan sig 0,542 > 0,05. Variabel motivasi kinerja memberikan nilai koefisien sebesar 0,714 dengan sig 0,638 > 0,05 dan, sementara variabel moderasi 2 memberikan nilai koefisien sebesar -0,019 dengan sig 0,667 > 0,05 yang artinya bahwa variabel interaksi komitmen organisasi dengan motivasi kinerja (X_2X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja manajerial (Y). Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kinerja sebagai *moderating variable* tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kinerja manajerial.

Menurut Sulijaya dan Bangun (2015:434) jika komitmen telah dibuat oleh individu maka ia akan memberikan usaha yang maksimal untuk kepentingan perusahaan. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan perusahaan. Bila individu memiliki komitmen yang tinggi, biasanya mereka akan lebih memperhatikan kelangsungan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dimasa mendatang. Sebaliknya, apabila individu memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah serta mementingkan diri sendiri, maka ia tidak akan memiliki niat untuk memajukan organisasi sehingga memungkinkan tidak tercapainya peningkatan kinerja manajerial perusahaan.

PENUTUP

Berdasarkan pengujian dan analisis data dari penelitian ini dapat diperoleh beberapa kesimpulan mengenai pengaruh *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja sebagai *moderating variable* yaitu sebagai berikut:

1. *Budgetary participation* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tingkat *budgetary participation* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.
3. *Budgetary participation* dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Semakin tingginya partisipasi anggaran dan komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja manajerial.
4. Motivasi kinerja tidak memoderasi pengaruh *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak H3 yang menyatakan bahwa motivasi kinerja dapat bertindak sebagai *moderating variable* dalam hubungan antara *budgetary participation* terhadap kinerja manajerial.
5. Motivasi kinerja tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Dengan demikian, hasil penelitian ini menolak H4 yang menyatakan bahwa motivasi kinerja dapat bertindak sebagai *moderating variable* dalam hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sunyanto, Danang. 2013. Metode Penelitian Akuntansi. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Adi Wiratno, Wahyu Ningsih dan Neginia Kencono Putri. 2016. Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Motivasi dan Struktur Desentralisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Akuntansi/Volume XX, No. 01, page: 150-166
- Anggarini. N. D. dan Sunjana. 2016. Pengaruh Partisipasi Anggaran Pada Kinerja Manajerial PT. BPD Bali Cabang Tabanan: Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 14. No.1. hlm 66-78.
- 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 Vol. 1 No.2:1-22.
- Asmas, Denny. 2014. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada PT. Asuransi Jiwa Manulife Indonesia. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, Vol. 14 (No. 3): 38-42.

- Emilia, R.N., Abdillah, W., dan Abdullah. 2013. Pengaruh Partisipasi dalam anggaran dan kejelasan sasaran anggaran serta peran manajerial pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja pemerintah daerah (studi empiris pada Pemerintah Provinsi Bengkulu). *Jurnal Fairness Volume 3, Nomor 3:42- 53*
- Handrika. D. 2017. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Self Efficacy dan Motivasi Kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol. 20. 2. Hlm. 875-903.*
- Hazmi, Y. 2014. Pengaruh partisipasi penyusunan APBD terhadap kinerja aparatur pemerintahan daerah, melalui: Komitmen organisasi dan jri sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Vol. 2, No. 2:127-138.*
- Sulijaya, Feliana dan Bangun, Nurainun. 2015. Pengaruh Total Quality Management, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi/Volume XIX, No. 03:433-448*
- Wiwik Pratiwi Andari dan Asri Kartika, 2019. Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Wahana Volume 22, No. 1.*
- Zahro, H. 2016. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Persepsi Keadilan Anggaran Dan Komitmen Tujuan Anggaran Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Universitas Diponegoro). *Jurnal Akuntansi Dan Auditing Volume 13/No. 2: 125-154*
- Silmilian. 2013. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Dengan Motivasi Kerja Dan Internal Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Padang). *Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Padang.*
- Yulianingsih, Y. 2017. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi dan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat (BBKPM) Surakarta). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Ekonomi Akuntansi Universitas Muhammadiyah, Surakarta.*