

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang

Fardhila Amani^{1*}, Halmawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang

*Korespondensi: fardilaamani@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of budget participation and organizational commitment on managerial performance. Type of this research is a quantitative research. The population in this study 37 hotels in the city of Padang. The sampling technique used the purposive sampling. This study uses subject data and the sources of the data of this research is the primary data. This study used a questionnaire survey method. The data analysis technique uses in this study are multiple linear regression analysis, with managerial performance as the dependent variable, budget participation and organizational commitment as the independent variable. The results of this study indicate that budget participation and organizational commitment has positive significant influence of managerial performance.

Keywords: *Budget Participation; Managerial Performance; Organizational Commitment.*

How to cite (APA 6th style)

Amani, F & Halmawati. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 4 (2), 299-310.

PENDAHULUAN

Salah satu sektor yang memiliki peranan yang sangat penting dalam kegiatan pembangunan nasional ialah sektor pariwisata. Pariwisata merupakan salah satu sektor yang sangat berkembang di Sumatera Barat. Pariwisata juga memegang peranan strategis yang sangat penting dalam pembangunan suatu daerah, apalagi di era otonomi daerah, setiap daerah dapat memberikan kontribusi terhadap PAD. Merujuk pada data PAD (Pendapatan Asli Daerah), kondisi pariwisata di Padang yang semakin membaik, terlihat adanya peningkatan signifikan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2015 PAD sektor pariwisata sebesar Rp 17,83 miliar meningkat tajam dalam 1 periode (5 tahun) menjadi Rp 105,47 miliar tahun 2019 atau meningkat 591,28%, begitu juga % total realisasi PAD meningkat setiap tahun, dimana pada tahun 2015 mencapai 4,82% dan mengalami peningkatan cukup tinggi setiap tahun dan pada tahun 2019 mencapai 19,20% (Badan Pusat Statistik Kota Padang, 2019).

Adanya peningkatan PAD tersebut membuktikan bahwa pariwisata dapat memberikan dampak positif terhadap perekonomian di Kota Padang. Capaian dari persentase kontribusi pariwisata terhadap Provinsi Sumbar salah satunya dapat dilihat berdasarkan data kunjungan wisatawan. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa Sumatera Barat mengalami peningkatan jumlah wisatawan pada tahun 2019 menjadi 61.131 orang atau meningkat sebesar 12,4% dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2018 (Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, 2019). Adanya

wisatawan mancanegara yang berkunjung akan mendatangkan devisa yang akan memberikan berbagai manfaat pada masyarakat setempat, salah satunya membuka peluang usaha bagi para penyedia jasa, terutama jasa akomodasi atau perhotelan. Hal ini tidak terlepas dari pada peran manajemen hotel untuk selalu mencari solusi, menjalankan fungsi-fungsi dan strategi manajemen dalam meningkatkan kinerja hotel.

Peningkatan kinerja sebagai salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam meningkatkan daya saing dunia usaha. Kinerja sangat penting bagi organisasi karena melalui kinerja, tingkat pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi yang diinginkan organisasi dapat tercapai. Penjelasan kinerja tersebut merujuk kepada kinerja penyelenggaraan atau pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi atau bisa juga disebut dengan kinerja manajerial. Menurut Mahoney et al., (1963) yang dimaksud dengan kinerja manajerial adalah kinerja individu para anggota organisasi dalam melaksanakan aktivitas manajemen yang meliputi: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan representasi.

Industri perhotelan adalah bagian dari industri pariwisata dan sangat penting, terutama dari sudut pandang ekonomi (Wiyasha, 2010:3). Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur perkembangan kinerja usaha penyedia penginapan / akomodasi / hotel dalam kurun waktu tertentu adalah Tingkat Penghunian Kamar (TPK). Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, Sumatera Barat TPK pada tahun 2019 tercatat sebesar 55,105, angka ini lebih rendah 1,08 poin bila dibandingkan dengan keadaan tahun 2018 (56,18%) dan tahun 2020 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu 31,88%. Disisi lain, peningkatan jumlah wisatawan tersebut ternyata tidak memiliki dampak positif terhadap rata-rata tingkat penghunian kamar hotel berbintang (Badan Pusat Statistik Sumatera Barat, 2020).

Dewasa ini, perkembangan bisnis perhotelan dihadapkan pada berbagai perubahan serta tantangan yang lebih kompleks jika dibandingkan dengan masa-masa sebelumnya, hal ini dapat disebabkan karena dunia bisnis termasuk perhotelan tengah memasuki persaingan bisnis yang sulit untuk diestimasi serta lingkungannya yang sangat kompetitif. Terlebih lagi adanya pandemi *covid-19* memberi dampak yang sangat besar bagi industri perhotelan di Sumatera Barat, dimana menurut ketua Perhimpunan Hotel & Restoran Indonesia (PHRI) Sumbar Maulana Yusran pada tanggal 5 April 2020 terdapat 23 hotel tutup sementara akibat terimbasnya virus corona, yang mana sebagian besar tutup kebanyakan di Kota Padang (Tribunnews, 2020).

Pada dasarnya perhotelan di Kota Padang memerlukan anggaran sebagai salah satu komponen penting dalam melakukan perencanaan dan pengembangan bangunan hotel. Sebagian besar hotel maupun organisasi di Indonesia menggunakan anggaran sebagai target terlaksananya berbagai program yang disusun dalam rangka menyusun perencanaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan hotel maupun organisasi, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Sehingga di perlukan penyusunan rencana keuangan atau trancangan anggaran, komitmen organisasi dan kinerja manajerial yang baik agar hotel di kota padang dapat berkembang dengan pesat.

Anggaran merupakan alat penting yang dapat digunakan sebagai perencanaan dan pengendalian yang efektif dalam suatu organisasi (Anthony dan Govindarajan, 2005:73). Anggaran juga dapat dikatakan sebagai rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif, yang diukur dalam satuan moneter standar dan satuan ukuran lain, yang mencakup jangka waktu satu tahun (Mulyadi, 2003:488). Partisipasi dalam penyusunan anggaran memungkinkan para individu untuk termotivasi dalam melaksanakan rencana, menyalurkan pengetahuan, keahlian dan kemampuannya sehingga meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan Brownell dan Mcinnes (1986) menguji terkait partisipasi anggaran, motivasi dan kinerja. Menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif ataran partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Desain penelitian ini

menggunakan teknik survey dengan menggunakan kuesioner. Sampel penelitian yaitu manajer tingkat menengah perusahaan manufaktur. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Kenis (1979), Frucot dan White (2006), Noor dan Usman (2012), dan Jermias dan Setiawan (2008) menemukan bahwa partisipasi anggaran dan kinerja memiliki hubungan yang positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Negara dan Gayatri (2017) menunjukkan hasil positif dan signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial yang dilakukan pada hotel berbintang di Kota Denpasar. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Frucot dan Shaeron (1991), Milani (1975), dan Ginanjar et al., (2014) yang menunjukkan tidak ada pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Kinerja juga sangat ditentukan pada kualitas sumber daya manusia, baik dari segi kemampuan maupun komitmen (Wibowo, 2016:43). Komitmen organisasi menunjukkan adanya suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, et al. dalam Sidiq, 2009:3). Penting untuk mengamati tingkat antusiasme dan komitmen pekerja terhadap tujuan dan tingkat kinerja. Ikhsan dan Ishak (2005:35) menjelaskan bahwa adanya komitmen organisasi untuk melihat sejauh mana pekerja tetap memihak dalam suatu organisasi terhadap tujuan yang ingin dicapai sehingga mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi berkaitan dengan pencapaian kinerja seseorang dalam perusahaan, yang berdampak pada perilaku positif para pekerja dengan menimbulkan rasa ikut memiliki untuk mengabdikan pada organisasi. Komitmen organisasi juga dapat dikatakan sebagai keinginan yang kuat seseorang untuk melibatkan diri dalam berusaha mewujudkan tujuan organisasi dapat tercapai. Tingginya perilaku manajer untuk berkomitmen organisasi memiliki dampak yang baik serta berkontribusi terhadap kepentingan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sehingga akan membawa perusahaan ke arah sesuai dengan apa yang ingin ditujukannya. Penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar et al., (2014) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang dilakukan pada perhotelan di Provinsi Riau. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

REVIUW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) dikemukakan oleh ilmuwan Edwin Locke pada akhir tahun 1960-an, yang mana teori ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Wibowo (2016:337) menjelaskan *goal-setting* berkembang menjadi *management by objectives*, dimana suatu sistem manajemen menghubungkan partisipasi dalam pengambilan keputusan, penerapan tujuan, serta umpan balik. Asumsi dari teori ini mengarah kepada individu yang memiliki komitmen terhadap tujuan tertentu yang kemungkinan besar dapat terealisasi jika tujuan tersebut ditentukan sendiri dan bukan ditugaskan

Stewardship Theory

Teori yang menggambarkan bahwa situasi manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan individu atau pribadi melainkan oleh sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi (Donaldson dan Davis, 1991:49). Teori ini menggambarkan hubungan erat yang ada antara kepuasan dan keberhasilan organisasi. Manajer dikondisikan sebagai *steward*, yang termotivasi untuk melakukan sesuai keinginan pemilik, dan manajer tidak meninggalkan organisasi karena *steward* berusaha untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Konsep teori ini menjelaskan bahwa kepentingan bersama dijadikan dasar bagi

manajer untuk mengambil keputusan karena upaya pencapaian tujuan organisasi merupakan yang terpenting.

Kinerja Manajerial

Mulyadi (2007:337) menjelaskan kinerja sebagai keberhasilan individu, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan. Menurut Mahoney et al.,(1963) kinerja manajerial adalah kinerja individu para anggota organisasi dalam melaksanakan aktivitas manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi. Menurut Garrison, Noreen, dan Brewer (2007:186) yang dimaksud dengan kinerja manajerial merupakan kemampuan para manajer untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan demi memperoleh laba usaha dalam jangka pendek maupun jangka panjang. kinerja manajerial bertujuan untuk memperoleh peningkatan kinerja individu dalam organisasi, meningkatkan motivasi individu dalam mengembangkan kemampuannya, serta meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap bertahan pada suatu organisasi.

Partisipasi Anggaran

Partisipasi yaitu proses dari pengambilan keputusan bersama yang melibatkan dua bagian atau lebih dalam organisasi, dimana keputusan tersebut akan memiliki dampak dimasa yang akan datang. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005:73) anggaran merupakan alat penting yang digunakan untuk perencanaan dan pengendalian yang efektif dalam suatu organisasi. Ikhsan dan Ishak (2005:173) menjelaskan bahwa partisipasi anggaran ini mengacu pada keterlibatan manajer tingkat menengah dan bawah dalam pengambilan keputusan serta mengarah pada penentuan tujuan operasional dan penetapan sasaran kinerja. Dengan kata lain, partisipasi anggaran merupakan suatu proses di mana pembuat anggaran diberikan kesempatan untuk terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan anggaran. Adanya kontribusi manajer dalam berpartisipasi menyusun anggaran akan memberikan kecukupan informasi dalam memprediksi masa depan serta menimbulkan rasa tanggung jawab dan komitmen mereka dalam mencapai kepentingan perusahaan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyal yang dimiliki oleh individu terhadap penilaian personalnya untuk dapat berkomitmen pada suatu perusahaan (Lubis, 2010:35). Komitmen organisasi menurut Yosep dan Indriasih (2019:18) adalah kesepakatan yang dilakukan terkait dengan diri sendiri, individu lain, maupun kelompok dalam mencerminkan tingkatan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi menunjukkan perilaku positif bagi lembaganya serta menimbulkan rasa ikut memiliki untuk mengabdikan dan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran merupakan salah satu bentuk dari upaya yang diyakini dapat atau mampu memberikan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja diantara manajer (Ikhsan dan Ishak, 2005:173). Keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran akan mendorong diri mereka untuk memberikan kecukupan informasi serta rasa tanggung jawab mereka untuk memiliki dan berkomitmen pada organisasi. Hal ini sesuai dengan *goal-setting theory* yang menjelaskan bahwa individu akan lebih berkomitmen dan bekerja keras untuk melaksanakan tujuannya ketika seorang individu menetapkan tujuannya sendiri dibandingkan tujuan yang ditetapkan oleh atasan (Locke, 1960). Adanya informasi ini dapat digunakan untuk

pertimbangan terkait menetapkan sasaran di dalam anggaran maupun aktivitas lain untuk meningkatkan kinerja manajerialnya.

Penelitian yang dilakukan Sari dan Yogantara (2020) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja manajerial dimana keterlibatan manajer dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial. Hasil penelitian yang sama dilakukan oleh Savitri, Ritonga, dan Ayuni (2015), Frucot dan White (2006), dan Gunawan dan Santioso (2015) menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi adalah sikap loyal yang dimiliki oleh individu terhadap penilaian personalnya untuk dapat berkomitmen pada suatu perusahaan (Lubis, 2010:35). Komitmen organisasi menunjukkan hubungan keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang berdasarkan kepercayaan serta rasa ikut memiliki atas organisasi untuk dapat mewujudkan nilai dan tujuan organisasi. Menurut Angel dan Perry (1981) mengemukakan bahwa adanya komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha keras dalam mencapai tujuan dan kepentingan organisasi. Hal ini sesuai dengan *Stewardship theory* yang mengargumentasikan bahwa untuk kepentingan organisasi, manajer termotivasi untuk lebih focus pada sasaran utama organisasi dari pada tujuan-tujuan individu. Keterlibatan individu menentukan seberapa besar usaha yang mereka lakukan untuk kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pada *goal setting theory*, adanya komitmen terhadap tujuan akan berdampak serta berpengaruh pada *performance* baik secara langsung maupun tidak langsung, dimana kinerja yang baik pastinya dilator belakangi oleh komitmen yang kuat.

Penelitian yang dilakukan Ginanjar *et al.*, (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja manajerial akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Sumariyani dan Kurniawan (2020), Pasaribu (2009), dan Sulijaya dan Nurainun Bangun (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan tergolong pada penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan tipe penelitian yang menunjukkan hubungan guna menganalisis pengaruh sebab akibat antara dua variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini, populasi penelitiannya adalah perhotelan yang ada di Kota Padang, yang diklasifikasikan dengan kategori hotel bintang dua, bintang tiga, bintang empat, dan bintang lima. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode yaitu *purposive sampling*. Sampel yang digunakan terdiri dari 37 hotel dengan jumlah responden 3 orang setiap tempat atau hotel yaitu manajer departemen *sales & marketing*, manajer departemen *room*, dan manajer departemen *food & beverage* dengan total responden dalam penelitian yaitu 111 responden. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data penelitian yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari sumber asli (tanpa ada perantara). Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada responden.

Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan manajemen yang digunakan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Kuesioner untuk mengukur variabel kinerja manajerial terdiri dari (8) delapan pernyataan. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert satu sampai lima.

Partisipasi Anggaran

Partisipasi anggaran disini melibatkan dari pada sejauh mana pimpinan atau manajer termotivasi serta ikut berpartisipasi dalam menyiapkan penyusunan anggaran dan memengaruhi sasaran anggaran yang telah direncanakan sebelumnya pada pusat tanggung jawab departemen mereka masing-masing. Kuesioner terdiri dari (7) tujuh pernyataan. Pengukuran yang digunakan yakni menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dimana skor 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan loyalitas keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang berdasarkan kepercayaan serta rasa ikut memiliki atas organisasi yang ditunjukkan dengan kerja keras serta keinginan yang kuat dalam mencapai nilai dan tujuan organisasi. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi yaitu menggunakan skala likert satu sampai lima, dimana (1) sangat tidak setuju (5) sangat setuju

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan program SPSS, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, persamaan model regresi yang digunakan antara lain, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Manajerial
- α = Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi variabel independen
- X1 = Partisipasi Anggaran
- X2 = Komitmen Organisasi
- ϵ = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan mendatangi Perhotelan yang ada di Kota Padang yang mana merupakan populasi dalam penelitian ini. Berikut merupakan gambaran penyebaran dan pengembalian kuesioner dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Tingkat Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	111
Kuesioner yang dikembalikan	78
Respon Rate (%)	70,27%

Berdasarkan pada Tabel 1, kuesioner atau angket yang dikembalikan cukup tinggi, berjumlah 78 yaitu dengan persentase pengambilan kuesioner sebesar 70,27%. Hal ini menjelaskan bahwa kuesioner atau angket yang dapat diolah secara keseluruhan dalam penelitian ini berjumlah 78.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dilakukan untuk mempermudah peneliti dalam melihat gambaran secara umum tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Tabel berikut ini merupakan penyajian deskriptif variabel penelitian secara statistik :

Tabel 2
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Partisipasi Anggaran	78	21,00	35,00	27,5513	2,76174
Komitmen Organisasi	78	34,00	50,00	40,1667	2,71320
Kinerja Manajerial	78	22,00	40,00	33,0641	3,56148
Valid N (listwise)	78				

Pada Tabel 2 diketahui bahwa Variabel independen pertama yaitu partisipasi anggaran memiliki nilai minimum 21 dan nilai maksimum 35 dengan rata-rata 27,55 dan standar deviasi sebesar 2,761. Variabel independen kedua yaitu komitmen organisasi memiliki nilai minimum 34 dan nilai maksimum 50 dengan rata-rata 40,16 dan standar deviasi sebesar 2,713, dan untuk variabel dependen yaitu kinerja manajerial memiliki nilai minimum 22 dan nilai maksimum 40 dengan rata-rata 33,06 dan standar deviasi sebesar 3,561.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian asumsi klasik dilakukan sebagai syarat pengujian regresi, meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk tujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian regresi dapat dilihat berikut ini :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,745	4,733		,157	,875
Partisipasi Anggaran	,709	,118	,550	6,026	,000
Komitmen Organisasi	,318	,120	,242	2,657	,010

F: 31,702

R²: 44,4%

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Berdasarkan pada Tabel 3, terkait dari hasil persamaan regresi yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22 untuk pengolahan data sehingga didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,745 + 0,709 X_1 + 0,318 X_2 + 4,733$$

Pengujian uji F (simultan) merupakan dilakukan dalam menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F (simultan) dalam penelitian dapat dilihat sebagai berikut : Berdasarkan pada Tabel 3 di atas terkait hasil uji f (simultan) diketahui bahwa terdapat nilai F_{hitung} sebesar $31,702 > F_{tabel}$ 3,12 dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel partisipasi anggaran dan komitmen organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengujian pada uji koefisien determinasi *adjusted r square* ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Berdasarkan pada Tabel 3 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,444 atau 44,4%. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh dapat dijelaskan oleh variansi dari variabel independen (partisipasi anggaran dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja manajerial) adalah 44,4%, sementara sisanya 55,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t dilakukan untuk melihat apakah variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan pada Tabel 3 terkait hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa variabel partisipasi anggaran memiliki nilai t_{hitung} sebesar $6,026 > t_{tabel}$ sebesar 1,99210 dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan begitu, hasil dari uji t variabel partisipasi anggaran tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan partisipasi anggaran (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Selanjutnya pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,657 > t_{tabel}$ sebesar 1,99210 dan nilai signifikan sebesar $0,010 < 0,05$, penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial yang berarti semakin tinggi tingkat keterlibatan manajer dalam proses penyusunan anggaran maka akan semakin tinggi pula kinerja manajerial yang akan dihasilkannya. Berdasarkan hasil uji parsial t untuk variabel partisipasi anggaran menghasilkan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 6,026 (t_{hitung}) $>$ 1,99210 (t_{tabel}), dengan tingkat signifikansi yaitu $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi partisipasi anggaran adalah 0,709. Maka hasil tersebut mendukung hipotesis yang peneliti ajukan pada penelitian ini, dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

Terdapatnya partisipasi anggaran dapat memengaruhi aspek penting yakni dapat meningkatkan pemahaman manajer atau kepala departemen terkait dengan tujuan yang hendak dicapai berdasarkan ketetapan yang telah dibuat sebelumnya, dengan begitu selanjutnya akan dapat meningkatkan motivasi dan usaha manajer dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan *goal-setting theory* adanya pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial memiliki dampak yang baik terhadap meningkatkan pemahaman para manajer atau kepala departemen mengenai tujuan yang ingin dicapai serta meningkatkan komitmen terhadap tujuan organisasi tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dan sama dengan penelitian yang dilakukan Negara dan Gayatri (2017), Sari dan Yogantara (2020), Jermias dan Setiawan (2008) Noor dan Usman (2012), serta Frucot dan White (2006) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penganggaran partisipatif dengan kinerja manajerial. Hasil ini berbeda

dengan yang dilakukan oleh Rahayu (2018) dan Ginanjar et al., (2014) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin baik komitmen organisasi maka kinerja manajerial yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan hasil uji parsial t untuk variabel komitmen organisasi menghasilkan t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,657 (t_{hitung}) > 1,99210 (t_{tabel})$, dengan tingkat signifikansi yaitu $0,010 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah $0,318$. Maka hasil tersebut mendukung hipotesis yang peneliti ajukan pada penelitian ini, dengan demikian hipotesis kedua (H2) diterima.

Konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Angel dan Pery (1981), mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang begitu tinggi membuat individu lebih peduli organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha membuat organisasi lebih baik lagi, sehingga terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja. Hal ini sesuai dengan *stewardship theory* yang mengargumentasikan bahwa untuk kepentingan organisasi, manajer termotivasi untuk lebih fokus pada sasaran utama organisasi dari pada tujuan-tujuan individu. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat komitmen organisasi semakin tinggi kinerja yang dicapai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2009), Sulijaya dan Nurainun Bangun (2015), Ginanjar et al., (2014) dan Sumariyani dan Kurniawan (2020) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan Sari dan Yogantara (2020) juga menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan pada *stewardship theory* yang menjelaskan terkait kepentingan bersama dijadikan dasar pengambilan keputusan seorang manajer, karena pencapaian tujuan organisasi adalah yang terpenting. Hasil penelitian menyimpulkan semakin baik komitmen organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan akan meningkatkan kinerja manajerial menjadi lebih baik. Hasil dari penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial dengan adanya keterlibatan tersebut dalam proses penyusunan anggaran, maka akan mendorong para manajer bertanggungjawab terhadap tugas yang mereka punya sehingga memiliki dampak positif terhadap kinerja manajerial, dimana semakin tinggi tingkat partisipasi anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial yang dihasilkannya. Selanjutnya pada hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik komitmen organisasi maka kinerja manajerial akan semakin baik dan meningkat.

Keterbatasan

Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini menggunakan manajer tingkat menengah yang bekerja pada perhotelan di Kota Padang sebagai objek penelitian, maka dari itu hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk kota besar lainnya yang ada di Indonesia.
2. Metode pengumpulan data dari responden diperoleh secara tertulis dalam bentuk pengisian kuesioner, kemungkinan terdapat beberapa kelemahan yang akan ditemui seperti jawaban dari responden penelitian yang tidak bisa dikontrol secara langsung sehingga memungkinkan terdapatnya kesalahan dalam mengartikan setiap item pertanyaan yang mungkin kurang dipahami responden. Sehingga persepsi responden yang disampaikan belum tentu sesuai dan kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
3. Terdapatnya kendala dalam penyebaran kuesioner pada hotel bintang dua ke atas yang ada di Kota Padang yaitu dalam proses perizinan dan pengisian kuesioner, hal ini menyebabkan kemungkinan data yang diolah kurang optimal.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat penulis berikan antara lain sebagai berikut :

1. Untuk pihak perhotelan di Kota Padang diharapkan adanya penelitian ini memberikan masukan bagi manajer untuk dapat meningkatkan efektivitas kinerja manajerialnya, yaitu dengan mengikutsertakan seluruh pegawai dalam penyusunan anggaran. Minimal terdapatnya perwakilan para manajer untuk masing-masing departemen pertanggungjawabannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat menambahkan variabel independen lainnya yang berhubungan dengan kinerja manajerial seperti menambahkan variabel sistem pengukuran kinerja, sistem reward, total quality management, dan gaya kepemimpinan, sehingga diharapkan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik. Variabel penelitian yang digunakan memiliki Adjusted R Square yang rendah atau kecil, dimana hanya menjelaskan sebesar 44,4% sedangkan 55,6% lainnya dijelaskan dari faktor lain yang tidak diteliti.
3. Penelitian sejenis dimasa yang akan datang, maka peneliti menyarankan perlu dilakukan penambahan jumlah sampel, seperti sampel yang diperluas pada kota-kota besar lain dan jenis perusahaan lainnya. Sehingga informasi yang diperoleh dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik dan penelitian ini dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H.L. and J.L. Perry, (1981). An Empirical Assessment of organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26, pp. 1-14.
- Anthony, Robert N., and Vijay Govindarajan. (2005). "*Management Control System*", 11th Edition, Edisi Alih Bahasa F. X. Kurniawan Tjakrawala dan Krista, "*Sistem Pengendalian Manajemen*", Buku 2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Badan Pusat Statistik Kota Padang. (2019). Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang 2019.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. (2020). Direktori Hotel dan Akomodasi Lainnya Provinsi Sumatera Barat 2020.

- Brownell, P., dan McInnes, Morris. (1986). Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance. *The Accounting Review*, Vol. 61, No. 4, pp 587-600.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of Management*, 16: 49-64.
- Frucot, Veronique, dan Stephen White. (2006). Managerial levels and the effects of budgetary participation on managers. *Journal of Managerial Auditing*, Vol. 21 No. 2, pp. 191-206.
- Frucot, Veronique, dan W.T. Shearon. (1991). Budgetary Participation, Locus of Control, Mexico Managerial Performance and Job Satisfaction. *The Accounting Review*. Vol. 66, no 1.
- Garrison, H. Ray, Eric W. Noreen, dan Peter C. Brewer. (2007). Akuntansi Manajerial. Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- Ginanjar, Apriansyah, Zirman., dan Rusli. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job-Relevant Information dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *JOM FEKON* Vol.1 No. 2
- Gunawan dan Santioso. (2015). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating. (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Jakarta dan Tangerang). *Jurnal Akuntansi*, Vol. 19, No.01.
- Ikhsan, Arfan dan Muhammad Ishak. (2005). Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat.
- Jermias, Johnny, dan Trisnawati Setiawan. (2008). The Moderating Effects of Hierarchy and Control Systems on The Relationship Between Budgetary Participation and Performance. *The International Journal of Accounting*. 43 (2008) 286-292.
- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review* Vol. LIV No. 4. pp 707.
- Locke, E. A. dan Latham, G.P. (1960). New Directions In Goal-Setting Theory. *Journal Association for Psychological Science* Volume 15, p. 265-268.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2010). Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat. Edisi 2.
- Mahoney, T., T. H. Jerde, Carrol,. (1963). *Development of managerial performance; a research approach*. Cincinnati, South-western Pub. Co.
- Milani, K.W. (1975). The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: a Field Study. *The Accounting Review*, 50(2), pp. 274-284.
- Mulyadi. (2007). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2003. Akuntansi Manajemen, Konsep, Manfaat dan Rekayasa. Yogyakarta: BP STIE YKPN.
- Napitupulu, Laura Amelya Br Napitupulu. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru. *JOM FEKON* Vol.4 No. 1.
- Negara, I Gede Jemika dan Gayatri. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Self- Efficacy, Sistem Pengukuran Kinerja, dan Sistem Reward pada Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi* Vol. 2, No. 3, ISSN: 2302-8556. Universitas Udayana Bali.
- Noor, I.H.M, dan R. Othman. (2012). Budgetary Participation: How it Affects Performance and Commitment. *Accountancy Business and The Public Interest*, pp. 53-73.
- Pasaribu, Hiras. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasi, Persepsi, dan Penerapan Pilar Dasar *Total Quality Management* terhadap Kinerja Manajerial (Survei pada BUMN Manufaktur Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 11, No 2.

- Rahayu, Eka Ningsih Puji. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Hotel di Kota Yogyakarta). *Jurnal Rekayasa Keuangan, Syariah, dan Audit (REKSA)* Vol. 5, No. 1.
- Sari, Ni Kadek Indah, dan Komang Krishna Yogantara. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Accounting Departement Hotel Bintang 5 di Kabupaten Badug. *Journal Research Accounting (JARAC)* Vol. 2, No. 1.
- Savitri, Enni, Kirmizi Ritonga, dan Rizka Ayuni. (2015). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja dan Pengetahuan Manajemen Biaya Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Jasa yang bergerak dibidang Perhotelan di Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* Vol. 12, No. 2.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulijaya, Feliana, dan Nurainun Bangun. (2015). Pengaruh *Total Quality Management*, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada PT Sekar Bumi, Tbk. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 19. No 03.
- Sumariyani, Ni Made Ria, dan Putu Sukma Kurniawan. (2020). Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika* Vol. 10, No. 2.
- Tribunnews.com. 6 April (2020). PHRI Sumatera Barat Ungkap 23 Hotel Terimbas Virus Corona Lalu Tutup Sementara. Diakses Online 28 Agustus 2020.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyasha, I.B.M. (2010). *Akuntansi Perhotelan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yosep, Musa, dan Dewi Indriasih. (2019). *Kualitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Pada Entitas Sektor Publik*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.