

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
DI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

**HERDA NENGSY, SE., M.Ak<sup>1</sup>**

*Universitas Islam Indragiri Tembilahan*  
herdanengsy@gmail.com

**ALDI YANTO<sup>2</sup>**

*Universitas Islam Indragiri Tembilahan*  
Aldiyanto783@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine empirically organizational commitment and budgetary participation influences managerial performance at the Regional General Hospital in Indragiri Hilir Regency. Analysis of the data used in this study is your multiple linear regression analysis. The classic assumption tests used are data normality, multicollinity, and heterokedasticity tests. Hypothesis testing using the T test (partial), simultaneous test (f test) and the coefficient of determination test (R2). The results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.567 or 56.7%. This means that 56.7% of the variable changes in Managerial Performance can be explained or influenced by the variable Organizational Commitment and Budget Participation, while the remaining 43.3% is explained or influenced by variables such as accountability, performance motivation, work discipline, compensation, and ability work. Partial test of organizational commitment has a significant effect on the performance of others not examined by this study. Partial test of organizational commitment has a significant effect on managerial performance while budgetary participation has no significant effect on managerial performance. Simultaneous test indicates that Organizational Commitment and Budget Participation simultaneously have a significant effect on managerial performance at the Regional General Hospital in Indragiri Hilir Regency.*

**Keywords:** *Organizational commitment, Budget Participation, Managerial Performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris komitmen organisasi dan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik yang di gunakan adalah uji normalitas data, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesa menggunakan uji T (parsial), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (R2). Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,567 atau sebesar 56,7%. Hal ini berarti 56,7% dari variabel perubahan kinerja manajerial bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan partisipasi anggaran, sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh seperti variabel akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kinerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja. Uji secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Uji secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial sedangkan partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Uji secara simultan mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir.

**Kata kunci :** *Komitmen Organisasi, Partisipasi Anggaran, Kinerja Manajerial.*

**1. PENDAHULUAN**

Pada zaman yang modern seperti sekarang ini, setiap perusahaan maupun organisasi harus memiliki kinerja yang baik karena merupakan bagian terpenting agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu setiap perusahaan harus meningkatkan kinerjanya agar lebih efektif dan efisien sehingga perusahaan mampu saing dengan perusahaan lain.

Asumsi tersebut muncul di lingkungan masyarakat dikarenakan ketidakpuasan pasien terhadap pelayanan yang di berikan oleh pihak rumah sakit. Jika asumsi tersebut terus berkembang tentu akan sangat tidak baik bagi perkembangan rumah sakit. Oleh karena itu diperlukan adanya peningkatan kinerja manajerial, karena meskipun rumah sakit merupakan perusahaan jasa yang sangat di butuhkan oleh masyarakat namun mereka tidak akan terlepas dari tuntutan yang diinginkan oleh masyarakat.

Kinerja rumah sakit merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk menghadapi tuntutan yang ada karena kinerja dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi sehingga perusahaan dapat bersaing dan berkembang. Menurut Pabundu (2006) dalam Rusli dkk (2014) kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Kinerja manajerial merupakan contoh proses pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen, didalamnya terdapat interaksi antara bawahan dan atasan yang berkaitan dengan usaha dan kegiatan untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Seperti telah disebutkan bahwa kinerja yang baik akan menciptakan perusahaan yang unggul dan kompetitif. Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian

*Herda Nengsy- Aldi Yanto, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir*

mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial. Faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi dan partisipasi anggaran. Nurfaizzah (2007) menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu rasa kepercayaan yang kuat terhadap organisasi yang menimbulkan rasa ketersediaan untuk berusaha melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasi.

Menurut Porter *et al.* (1979) dalam Veronica dkk. (2009) menyatakan komitmen yang tinggi menyebabkan individu akan cenderung lebih memperhatikan kelangsungan organisasi serta berusaha mengarahkan organisasi menjadi lebih baik dimasa akan datang 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 tidak memungkinkan tercapainya kepuasan kerja dan peningkatan kinerja manajerial perusahaan. Selain komitmen organisasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial adalah proses dalam penyusunan anggaran.

Menurut Lestari (2015) bahwa partisipasi anggaran merupakan suatu proses kerjasama melalui dua atau lebih partisipasi dalam pembuatan keputusan yang memiliki pengaruh terhadap masa yang akan datang atas apa yang telah diputuskan oleh mereka. Partisipasi melibatkan interaksi yang saling berhadapan antara individu-individu, atasan dan bawahan untuk menetapkan anggaran yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Selanjutnya definisi partisipasi dipertegas oleh Lestari (2015) bahwa partisipasi merupakan tingkat keikutsertaan manajer dalam menyusun anggaran dan pengaruh anggaran tersebut terhadap pusat pertanggungjawaban manajer yang bersangkutan. Menurut Mowen (2014) peningkatan tanggungjawab dan tantangan yang internal dalam proses tersebut memberikan insentif non-uang yang mengarah pada tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Pengaruh komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial telah banyak diteliti oleh penelitian sebelumnya. Namun ada ketidakkonsistenan hasil penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) dan Sukmantari (2015) membuktikan hasil bahwa komitmen organisasi dan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Rusli dkk (2014) dalam penelitiannya membuktikan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Mursyid (2011) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sedangkan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya maka penelitian tertarik untuk meneliti kembali pengaruh komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini merupakan *review* dari penelitian Susanti (2017). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya menggunakan variabel pengaruh komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT. Provident Agro Pekanbaru pada tahun 2017, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel pengaruh komitmen organisasi dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir tahun 2019.

Alasan memilih Rumah Sakit Umum di Kabupaten Indragiri Hilir adalah karena Indragiri Hilir merupakan satu kabupaten yang memiliki tiga rumah sakit umum sedangkan biasanya dalam satu kabupaten hanya terdapat satu rumah sakit umum. Selain itu rumah sakit merupakan salah satu perusahaan publik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Coryanata, 2004).

Menurut Setiani (2002) dua diantaranya secara khusus penting bagi banyak penelitian. Pertama, semakin jelas bahwa komitmen merupakan suatu *construct* yang kompleks dan mempunyai berbagai bentuk. Selama bertahun tahun, sejumlah teoritis dan peneliti telah mendefinisikan dan mengoperasionalkan komitmen dalam cara-cara yang berbeda. Akibatnya, sulit untuk menyatukan hasil-hasil penelitian yang terakumulasi. Karena komitmen dapat mempunyai berbagai bentuk, para peneliti harus menyatakan dengan jelas bentuk atau bentuk-bentuk komitmen yang menarik perhatian mereka dan memastikan bahwa ukuran yang mereka gunakan sesuai dengan tujuan penelitian. Kedua, terdapat suatu perluasan dalam hal lingkungan pembelajaran komitmen. Beberapa studi awal dengan literatur perilaku keorganisasian menguji komitmen karyawan kepada atasan mereka, atau mengacu pada komitmen organisasi.

### 2.2 Partisipasi anggaran

Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para individu terlibat dan mempunyai pengaruh dalam pembuatan keputusan yang mempunyai pengaruh secara langsung

terhadap para individu tersebut. Partisipasi merupakan suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang membawa efek di masa mendatang bagi mereka yang membuat keputusan. Novana (2014) mendefinisikan partisipasi sebagai keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan membagi tanggung jawab bersama. Dalam konteks yang lebih spesifik partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana kinerja para individu dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target anggaran dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran (Novana, 2014).

Menurut Lestari (2015) bahwa partisipasi anggaran merupakan suatu proses kerjasama melalui dua atau lebih partisipan dalam pembuatan keputusan yang memiliki pengaruh terhadap masa yang akan datang terhadap apa yang telah diputuskan oleh mereka. Partisipasi melibatkan interaksi yang saling berhadapan antara individu-individu, atasan dan bawahan untuk menetapkan anggaran yang dapat diterima oleh kedua belah pihak (Jacomina H, 2014). Selanjutnya definisi partisipasi dipertegas oleh Lestari (2015) bahwa partisipasi merupakan tingkat keikutsertaan manajer dalam menyusun anggaran dan pengaruh anggaran tersebut terhadap pusat pertanggungjawaban manajer yang bersangkutan.

### 2.3 Kinerja manajerial

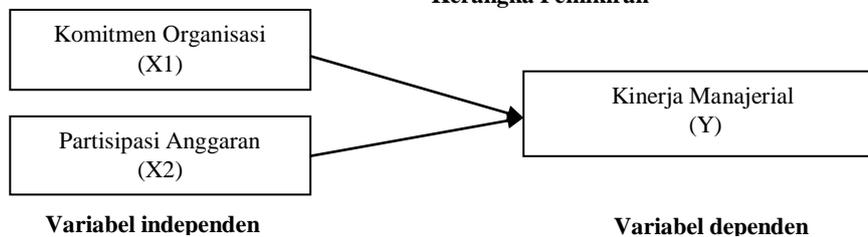
Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menilai pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan cara membandingkan kinerja dan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kinerja manajerial adalah kegiatan-kegiatan yang meliputi perencanaan investasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf (*staffing*) dan perwakilan atau *representative* dilingkungan organisasi Siswanto (2010). Menurut Sastrohadiwiry (2010) unsur-unsur yang dapat dinilai dalam menilai kinerja antara lain: kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan prakarsa. Kinerja manajerial adalah seberapa jauh manajer dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.

Murtini (2014) kinerja manajerial mencakup manajer atau kepala dalam melaksanakan aktivitas manajemen. Kinerja yang rendah dapat mengakibatkan kerja lamban, mogok kerja, ketidakefektifan kerja, hasil kerja yang tidak maksimal dan sebagainya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh kemampuan manajer dalam menjalankan fungsi-fungsinya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu kinerja manajerial sebagai variabel dependen, komitmen organisasi dan partisipasi anggaran, sebagai variabel independen.

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



### 2.5 Hipotesa

- H<sub>1</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
- H<sub>2</sub> : Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
- H<sub>3</sub> : Komitmen organisasi dan partisipasi anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir. Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu dari Januari sampai dengan Maret 2019.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat manajerial yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir, dimana pejabatannya berkaitan dengan komitmen organisasi dan partisipasi anggaran. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) yang merupakan teknik penuntutan sampel bila anggota seluruh populasi

digunakan sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel

### 3.3 Prosedur dan Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner yang di dapat secara langsung dari sumber aslinya yang akan disebarkan kepada manajerial di Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei (*survey methods*) yaitu merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek (responden) penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

### 3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

#### 3.4.1 Variabel Independen

##### 3.4.1.1 Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

Menurut Rusli dkk (2014) mengatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja, hal tersebut disebabkan karena semakin tinggi tingkat komitmen para manajer terhadap organisasi maka manajer merasa memiliki organisasi tempatnya berkerja senggah membuat manajer akan memberikan hasil upaya dan kinerja yang lebih baik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasi ada 3, yaitu Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) dan komitmen normatif (*Normative Commitment*) (Robbins, 2008). Variabel komitmen organisasi menggunakan kuesioner yang telah di kembangkan oleh Nugroho (2018) dimana jumlah responden dukur 5 skala *likert*, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

##### 3.4.2 Partisipasi Anggaran ( $X_2$ )

Menurut Garrison (2000) dalam Wulandari (2013), anggaran adalah rencana rinci tentang perolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya untuk priode tertentu. Indikator yang di gunakan untuk mengukur variabel partisipasi ada 4 yaitu, Keikutsertaan dalam penyusunan anggaran, Kepuasan dalam penyusunan anggaran, Besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran akhir dan Kebutuhan memberikan pendapat Wulandari (2013). Variabel partisipasi anggaran menggunakan kuesioner yang telah di kembangkan oleh Nugroho (2018). Dimana jumlah responden diukur 5 skala *likert* dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

#### 3.4.2 Variabel Dependen (Y)

##### 3.4.2.1 Kinerja manajerial

Menurut Bambang dkk (2013), kinerja dinyatakan efektif apabila tujuan anggaran tercapai dan bawahan mendapatkan kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran serta memotivasi bawahan, mengidentifikasi dan melakukan negosiasi dengan atasan mengenai target anggaran, menerima kesepakatan anggaran dan melaksanakannya sehingga dapat menghindari dampak negatif anggaran yaitu faktor kriteria, sistem penganggaran (*reward*) dan konflik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai ada 4 yaitu, kualitas kerja jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya, kreatifitas kerja keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dan tindakan – tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna) dan pengetahuan kerja luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya Hasibuan (2005). Variabel partisipasi anggaran menggunakan kuesioner yang telah dikembangkan oleh Nugroho (2018) dimana jumlah responden diukur 5 skala *likert*.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengembalian kuesioner dan demografi responden

Penelitian ini mengambil sampel seluruh pejabat manajerial yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 40 orang manajerial yang terlibat dalam proses partisipasi anggaran. Distribusi kuesioner dalam penelitian ini secara lengkap tersaji dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Kuesioner**

Item	Jumlah	Persentase
Kuensioner yang di bagikan	40	100%
Kuensioner yang tidak di isi	8	20%
Kuensioner yang tidak di isi dengan lengkap	-	-
Kuensioner yang dapat di olah	32	80%

Sumber : *Data Primer, 2019*

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 40 kuensioner yang dibagikan, tidak ada satupun kuensioner yang tidak diisi dengan lengkap akan tetapi terdapat 8 atau 20 % kuensioner yang tidak diisi sama sekali dengan alasan yang tidak diketahui. Oleh karena itu jumlah kuensioner yang dapat diolah hanya sebanyak 32 buah kuensioner.

Adapun karakteristik responden dari 32 kuesioner yang dapat di olah adalah seperti tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden**

Data	Jumlah	Persentase%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	12	37,5%
Perempuan	20	62,5%
<b>Usia</b>		
30 – 39 Tahun	20	62,5%
40 – 49 Tahun	12	37,5%
<b>Jenjang Pendidikan</b>		
SMA	4	12,5%
D III	9	28,12%
S.1	15	46,87%
S.2	4	12,50%

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 20 atau 62,5%, selanjutnya usia responden yang paling banyak berada pada usia 30 -39 yaitu 20 orang atau 62,5%. Sedangkan jenjang pendidikan responden yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir adalah jenjang pendidikan S.1 sebanyak 15 orang atau 46,87%.

**4.2 Analisis Statistik Deskriptif**

**Tabel 4.3**  
**Analisis deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_KO	32	34	47	41.06	3.340
TOTAL_PA	32	16	28	22.06	2.639
TOTAL_KM	32	31	40	35.47	3.048
Valid N (listwise)	32				

Sumber : data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

Dari tabel 4.3 dapat dilihat jumlah data (N) yang valid 32, nilai minimum dari data komitmen organisasi adalah 34, nilai minimum dari data partisipasi anggaran adalah 16, dan kinerja manajerial adalah 31, nilai maksimum dari data komitmen organisasi adalah 47, nilai partisipasi anggaran sebesar 28. Nilai maksimum dari data kinerja manajerial adalah 40. Nilai rata-rata (*mean*) komitmen organisasi sebesar 41,06, nilai rata-rata (*mean*), partisipasi anggaran adalah 22,06, nilai rata-rata (*mean*) kinerja manajerial adalah 35,47. Standar deviasi dari variabel komitmen organisasi adalah 3,340, standar deviasi dari variabel partisipasi anggaran adalah 2,639, dan standar deviasi dari variabel kinerja manajerial adalah 3,048. Dengan kata lain, statistik deskriptif hanya berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Statistik deskriptif memberikan gambaran mengenai nilai, *mean*, median, standar deviasi, *variance*, range, minimum, dan maksimum.

**4.3 Uji kualitas data**

**4.3.1 Uji Validitas**

a. Komitmen Organisasi ( $X_1$ )

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,551	0,3388	Valid
2	0,828	0,3388	Valid
3	0,673	0,3388	Valid
4	0,614	0,3388	Valid
5	0,652	0,3388	Valid
6	0,616	0,3388	Valid
7	0,277	0,3388	Tidak Valid
8	0,304	0,3388	Tidak Valid
9	0,479	0,3388	Valid
10	0,390	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

Dari uji validitas diatas didapat dua item pertanyaan yang tidak valid, untuk itu pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan karena tidak bisa diolah lebih lanjut.

b. Partisipasi Anggaran ( $X_2$ )

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Partisipasi Anggaran**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,610	0,3388	Valid
2	0,654	0,3388	Valid
3	0,598	0,3388	Valid
4	0,425	0,3388	Valid
5	0,828	0,3388	Valid
6	0,535	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

c. Kinerja Manajerial (Y)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Manejerial**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,723	0,3388	Valid
2	0,742	0,3388	Valid
3	0,808	0,3388	Valid
4	0,874	0,3388	Valid
5	0,894	0,3388	Valid
6	0,736	0,3388	Valid
7	0,614	0,3388	Valid
8	0,719	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

#### 4.3.2 Uji reliabilitas

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	0,785	Reliabel
Partisipasi Anggaran ( $X_2$ )	0,643	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,896	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

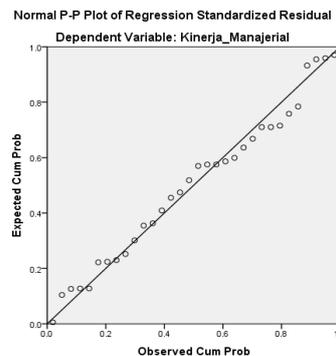
Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk seluruh variabel memiliki nilai  $>0,60$  yang berarti bahwa seluruh konstruk pertanyaan dalam setiap variabel dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel kinerja manajerial.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plots* dan *kolmogorov-smirnov* dengan tingkat signifikansi 5%.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Normalitas**



Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

Hasil uji normal *probability plots* terlihat pada pola *scatter plot*, dimana terdapat titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10946605
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.063
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *Data Olahan SPSS(Versi 23), 2019*

Dari hasil pengolahan data uji *kolmogrov-Smirnov* pada tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai *asympt. Signifikan (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari 0,05.

**4.4.2 Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	
1 (Constant)		
komitmen_organisasi		1.088
partisipasi_anggran		1.088

- a. Dependent Variable: *kjinerja\_manejerial*

Sumber : *Data Olahan SPSS(Versi 23), 2019*

Dari tabel 4.8 di atas tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu: komitmen organisasi bernilai sebesar 1,088 dan partisipasi anggaran sebesar 1,088 memiliki angka *variance inflaciton factor (VIF)* dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan bahwa persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

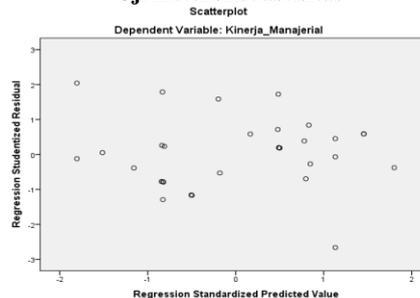
**4.4.5 Uji Heterokedastisitas**

Uji ini dilakukan untuk menunjukan penyebaran varians gangguan. Heterokedastisitas terjadi bila varians resedu berbeda dari satu pengamatan kepengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*. Pedoman pengambilan keputusan, yaitu :

- a. Jika ada pola tertentu maka terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**



Sumber : *Data Olahan SPSS(Versi 23), 2019*

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot*, yang hasilnya dapat dilihat gambar 4.2 terlihat bahwa titik menyebar secara acak, walaupun tidak semuanya, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

**4.5 Pengujian Hipotesa**

**4.5.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.798	4.439		2.207	.035
TOTAL.KO	.774	.123	.774	6.278	.000
TOTAL.PA	.013	.142	.011	.093	.926

a. Dependent Variable: TOTAL.KM

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019*

Dari tabel uji regresi berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,798 + 0,774X_1 + 0,013X_2 + \epsilon$$

**4.5.2. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.798	4.439		2.207	.035
TOTAL.KO	.774	.123	.774	6.278	.000
TOTAL.PA	.013	.142	.011	.093	.926

a. Dependent Variable: TOTAL.KM

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019*

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 6,278 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.04523 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel partisipasi anggaran memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,093 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.04523 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0,926 artinya lebih besar dari taraf nyata signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragirihilir yang menandakan bahwa  $H_2$  ditolak.

**4.5.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 4.12**  
**Uji Hipotesisi Secara Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.227	2	85.613	21.267	.000 <sup>b</sup>
Residual	116.742	29	4.026		
Total	287.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Manajerial

b. Predictors: (Constant), Partisipasi\_Anggaran, Komitmen\_Organisasi

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019*

Dari hasil tabel 4.12 menunjukkan bahwa uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,267 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.327654 dengan df pembilang= 2, df penyebut = 29 dan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dan partisipasi anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga  $H_3$  diterima.

4.5.4. Hasil Uji Koefisien Determinan (Uji R<sup>2</sup>)

Tabel 4.13  
Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.595	.567	2.006	1.787

a. Predictors: (Constant), Partisipasi\_Anggaran, Komitmen\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja\_Manajerial

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2019

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,567 atau sebesar 56,7%. Hal ini berarti 56,7% dari variabel perubahan kinerja manajerial bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi dan Partisipasi anggaran. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dijelaskan dan dengan dukungan oleh data-data yang ada, maka peneliti dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris komitmen organisasi dan partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah di Kabupaten Indragiri Hilir. Dengan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,567 atau sebesar 56,7%. Hal ini berarti 56,7% dari variabel perubahan kinerja manajerial bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan partisipasi anggaran. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti. seperti akuntansi pertanggungjawaban, motivasi kinerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja.
2. Uji secara parsial :
  - a. Komitmen Organisasi berpengaruh dan sejalan dengan penelitian Susanti (2017), Jika komitmen organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja manajerial dimana  $t_{hitung}$  sebesar 6,278 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.04523 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikan untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima atau komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri.
  - b. Variabel partisipasi anggaran tidak berpengaruh dan sejalan dengan penelitian Rusli dkk (2014), apabila rendahnya partisipasi anggaran akan menurunkan kinerja manajerial dimana dapat dilihat  $t_{hitung}$  sebesar 0,093 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2.04523 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0,926 artinya lebih besar dari taraf nyata signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial partisipasi anggaran tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir yang menandakan bahwa  $H_2$  ditolak.
3. Uji secara simultan komitmen organisasi dan partisipasi anggaran dimana dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 21,267 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.327654 dengan df pembilang= 2, df penyebut = 29 dan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dan partisipasi anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir, sehingga  $H_3$  diterima.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial, misalnya lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, motivasi dan lain-lain sebagainya.
2. Bagi pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan yang bekerja pada perusahaan, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Bagi perusahaan harus lebih memperhatikan bagaimana kinerja manajerial perusahaan agar tidak terjadi kesalahan dalam memberikan tugas kepada para karyawan yang bekerja.
4. Penelitian lain yang berminat untuk mendalami bidang akuntansi manajemen diharapkan untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dengan menggunakan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

Coryanata, Isma. 2004. *Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi Dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Simposium Nasional Akuntansi 2 - 3 Desember 2004: hal 616 – 629 VII. Bali,

Herda Nengsy- Aldi Yanto, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Kabupaten Indragiri Hilir*

- Hansen dan Mowen. 2014. *Management Accounting*. Edisi ketujuh. Salemba Empat. Jakarta.
- Jacomina H., 2014. *Pengaruh Locus Of Control Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kepuasan Kerja Dan Kinerja manajerial*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lestari. Utami. 2015. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran (Budgetary Slack)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mursyid, Raisyah. 2011. *Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, teknologi informasi terhadap kinerja manajerial*. Skripsi. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta
- Nurfaizzah, dan titik Mildawati. 2007. *Pengaruh penyusunan partisipasi penganggaran terhadap kinerja Manajerial drngann variabel pamoderasi gaya kepemimpinan dan komitmen orgabisasi pada pemkot surabay*. Jurnal akuntansi dan manajemen visnis sektor publik. JAMBPS Vool. 3 No. 3, Surabaya
- Nugroho, Prasetyo. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemda Kabupaten Sleman*. Skripsi. Fakultas ekonomi universitas islam indonesia yogyakarta.
- Novana Ferta W, 2014. *Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Penekanan Anggaran (Budget Emphasys) Terhadap Senjangan Anggaran (Budgetary Slack)*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Susanti, Rina. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Provident Agro Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Indragiri Tembilahan.
- Rusli dan Zirman Apriansyah. 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.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2010. *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Setiani, Jacinta Ratri Nur, 2002, “Motivasi Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja manajerial (Studi Kasus pada PT. Maesindo Masanusa)”, Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang
- Siswanto. 2010. *Pengantar Manajemen*. PT. bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Sukmantari, Dewi Ayu dan Wirasedana. 2015. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kenerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akuntansi Universitas Udayana (Unud), No. 10.1 :277. Bali
- Wulandari, Nivo. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisaasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang*. Skripsi Fakultas Unversiatas Negeri Padang.
- Veronica, Amelia dan Komang Ayu Krisnadewi. 2009. *Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Slack, Anggaran Pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kabupaten Bandung*. Audit Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol. 4 Hal 20-28