**ManBiz: Journal of Management & Business**
**Volume 1 Nomor 2 (2022) 93-104 E-ISSN 2829-9213**
**DOI: 10.47467/manbiz.v1i1.1628**

# Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Anggaran Sebagai Variabel Moderating (Survey Pada Rumah Sakit Islam Jakarta)

**Riyanto**
**IAI Nasional Laa Roiba Bogor**
**riyanto.bcm@gmail.com**

*ABSTRACT*

*Performance measurement is a process of assessing the progress of work against the goals and objectives predetermined, performance measurement used to assess the achievements manajaer and units of the organization he leads. the concept of managing public sector organizations based on three main elements, namely: economy, efficiency, and effectiveness. This study will analyze the influence of the independent variable on the dependent variable, namely the Participation Effect budget and organizational commitment to managerial performance in Islamic hospital Jakarta Cempaka Putih. Results showed partial (according t test) effect on theorganizational commitmen with budgetary participation as moderating variable of managerial performance. Then according to the results of t test, the partial effect on the organization's commitment managerial performance in performing their tasks and responsibilities. In carrying out the duties and responsibilities as a manager, it takes a strong commitment to the organization. Test results F illustrates that the simultaneous participation of the budget and organizational commitment jointly influence on managerial performance. R Square Test results showed R2 values shown in the table amounted to 0.690 means that the variable budgetary participation and organizational commitment, able to explain 69.0% of these variations on managerial performance variable (Y).*

*Keyword: organizational commitment, managerial performance, participation budget,*

Pendahuluan.

Suatu organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif. Komitmen manajemen merupakan suatu keyakinan dan dukungan yang kuat dari manajemen untuk melakukan, menjalankan, dan mengimplementasikan suatu kebijakan yang ditetapkan secara bersama sehingga tujuan atas diterapkannya kebijakan tersebut dapat dicapai. (Nadirsyah, 2008). Organisasi dengan komitmen manajemen yang kuat dari pimpinan dan bawahannya maka akan lebih mudah untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, dibanding dengan organisasi yang tidak memiliki komitmen manajemen. Dengan demikian keberadaan komitmen manajemen yang kuat sangat dibutuhkan organisasi agar dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja serta penggunaan yang lebih baik atas informasi kinerja yang dihasilkan. Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Manajemen sumber daya manusia harus

diimplementasikan secara optimal untuk mengelola sumber daya manusianya agar tetap eksis dalam persaingan global dewasa ini.

Rumah Sakit Islam Jakarta didirikan tanggal 18 April 1967 berdasarkan akte nomer 36 tahun 1967 dengan notaris R.Surojo Wongsowidjojo, yang dimulai dengan berdirinya Yayasan Rumah Sakit Islam Jakarta (RSIJ) yang diketuai langsung oleh Dr.Kusnadi. Pembangunan RSIJ mendapat bantuan dari berbagai pihak di antaranya dari jasa para pengusaha muslim dan pemerintah DKI Jakarta yang dipergunakan untuk pembangunan sarana fisik Rumah Sakit Islam Jakarta. Terlebih lagi setelah diperoleh tanah seluas lebih kurang 7 (tujuh) hektar yang terletak di daerah Cempaka Putih atas izin Bapak Gubernur DKI Jakarta Letnan jendral (Purn) Ali sadikin RSIJ memiliki ruang perawatan, laboratorium apotik dan ICU. Pada tahun 1972 Rumah Sakit Islam Jakarta mendapatkan bantuan dari presiden Soeharto dalam pembangunan kamar operasi.

Rumah Sakit Islam Jakarta saat ini memiliki gedung dengan 6 lantai yang terdiri dari Lantai I : One Day Care (ODC), Laboratorium, Radiologi : CT Scan, MRI dan Diagnostik. Lantai II : Ruang rawat inap Pria dan luka bakar. Lantai III : Ruang rawat inap Kebidanan, Rwt inap Kls 2 & 3. Lantai IV : Ruang rawat inap Kebidanan Kls I & VIP, Sectio Cesaria (SC). Lantai V : Critical Care Unit : ICU, ICCU, NICU/PICU/HCB, Stroke Unit. Dan Lantai VI : Kamar Operasi (OK) High care Unit (HCU) & Ruang Pemulihan

Tujuan berdirinya RSIJ adalah untuk Mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat melalui pendekatan pemeliharaan kesehatan (promotif), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) yang dilaksanakan secara menyeluruh sesuai dengan peratauran perundang-undangan, serta tuntutan ajaran Islam dengan tidak memandang agama, golongan dan kedudukan.

Misi dari RSIJ berupa memberikan Pelayanan kesehatan yang Islami, profesional dan bermutu dengan tetap peduli pada kaum dhu'afa.

Kinerja karyawan pada RS Islam Jakarta ditandai dengan kualitas Pelayanan umum akan menjadi fokus utama dimana kecepatan adminsitrasi dan efisiensi pelayanan keperawatan akan sangat dibantu dengan adanya sistem komputerisasi pelayanan yang telah dibangun bersama Tim IT RS Islam Jakarta.

Profesionalisme dokter dan keperawatan terus di bina, program rekrutmen perawat terampil telah dimulai sejak tahun 2010. Sosialisi pengembangan ini telah dilakukan pada para dokter yang mempunyai konsep dan pandangan yang tidak terbatas pada pelayanan masa sekarang.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan menganalisa pengaruh variable independen terhadap variable dependen yaitu Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja manajerial dengan partisipasi anggaran sebagai variable moderating pada rumah sakit Islam Jakarta.

1. Kajian Teori.

1.1. Kinerja manajerial

Menurut Kornelius Harefa (2008 :17) pengertian kinerja manajerial adalah sebagai berikut :"Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggungjawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan". Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang berbeda dengan kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja karyawan bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer

menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada dalam daerah wewenangnya

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti diharapkan". Sedangkan kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi diselenggarakan oleh manusia ,sehingga penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:53) menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekeloompok orang yang disebut bawahan.

1.2. Unsur Organisasi.

Menurut Hasibuan (2009:122) unsur-unsur organisasi, adalah:

a.Manusia (human factor), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerjasama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.

b.Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya.

c.Tujuan, artinya organisasi baru ada jika memiliki tujuan.

d.Pekerjaan, artinya organisasi itu baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.

e.Struktur, artinya organisasi itu baru ada jika ada hubungan dan kerjasama antara manusia satu dengan yang lainnya.

f.Teknologi, artinya organisasi itu baru ada jika terdapat unsur teknis.

g.Lingkungan, artinya organisasi itu baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

2.3. Kinerja organisasi.

Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yng ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waku yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tesebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Gary Dessler dalam Pasolong (2013: 182) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

Sinambela (2012:187) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu:

1.Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi
Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi publik. Kemudian ditentukan sasaran yaitu tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit dengan dibatasi waktu yang jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya ditentukan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.
2.Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja
Indikator kinerja mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanyamerupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.
3.Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran-Sasaran Organisasi
Jika sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tuujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.
5.Manfaat Pengukuran Kinerja Sektor Publik.
Mahsun (2006:33) menyatakan bahwa Sektor publik tidak bisa lepas dari kepentingan umum sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui seberapa berhasil misi sektor publik tersebut dapat dicapai penyedia jasa dan barang-barang publik. Pengukuran kinerja sangat bermanfaat untuk membantu kegiatan manajerial keorganisasian.

Manfaat pengukuran kinerja menurut Mahsun (2006:33-34) baik untuk internal maupun eksternal organisasi sektor publik, antara lain:
1.Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2.Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3.Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4.Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan system pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5.Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6.Mengidentifikasikan apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7.Membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah.
8.Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
9.Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.

10.Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

2.1. Pengertian Partisipasi Anggaran.
Menurut Robbins (2008) "Partisipasi merupakan suatu konsep dimana bawahan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan sampai tingkat tertentu bersama atasannya".

Anggaran merupakan rencana tindakan-tindakan manajemen pada masa yang akan datang guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut berbeda antara sektor swasta dengan sektor publik. Pada sektor swasta, tujuan yang dimaksud adalah mencari laba atau profit oriented. Sedangkan pada sektor publik adalah nonprofit oriented.

Partisipasi anggaran merupakan suatu proses yang melibatkan individu-individu secara langsung di dalamnya dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan tujuan anggaran yang prestasinya akan dinilai dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian tujuan anggaran mereka (Brownell, 1982 dalam Nurcahyani, 2010)

National Committee on Govermental Accounting (NCGA), saat ini Governmental Accounting Standards Board (GASB) mendefinisikan anggaran sebagai rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dan sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayainya dalam periode waktu tertentu (Indra Bastian, 2001:79).

Menurut Mardiasmo (2002:62) anggaran sektor publik adalah rencana kegiatan yang dipresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter atau dalam bentuk sederhana. Sedangkan Moh. Mahsun, Firma dan Heribertus (2011:65) berpendapat bahwa anggaran sektor publik merupakan instrumen akuntabilitas yang berisi tentang besarnya belanja yang harus dikeluarkan untuk membiayai program dan aktivitas yang direncanakan serta cara untuk mendapatkan dana untuk membiayai program dan aktivitas tersebut.

Karakteristik anggaran sektor publik menurut Indra Bastian (2006:166) sebagai berikut :

1) Anggaran dinyatakan dalam satuan keuangan dan satuan non keuangan.
2) Anggaran pada umumnya mencakup jangka waktu tertentu, satu atau beberapa tahun.
3) Usulan anggaran ditelaah dan disetujui oleh pihak yang berwenang lebih tinggi dari penyusunan anggaran.
4) Sekali susun, anggaran hanya dapat diubah dalam kondisi tertentu.

2. Komitmen Organisasi

Komtimen organisasional menurut Ivancevich (2007:234) adalah perasaan idenifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi.

Allen dan Meyer (2013:241) mengindikasikan tiga tema umum dalam konseptualisasi sikap dari komitmen organisasi yakni pengikatan afektif (*effective attachment*), biaya yang dirasakan (*perceived cost*), dan kewajiban (*obligation*). Dari tiga dimensi komitmen tersebut kemudian diindikasikan sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif: ini digambarkan sebagai pengaturan emosional pegawai, diidentifikasikan dengan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif melibatkan tiga aspek yakni pembentukan, pengatutan emosi terhadap organisasi, identifikasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi. Dengan demikian maka akan terdapat identifikasi psikologis yang merupakan kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen afektif ini mempunyai korelasi yang positif terhadap hasil, seperti *turn over*, absensi, kinerja pegawai dan perilaku anggota organisasi.
2. Komitmen Kalkulatif (keberlanjutan) : hal ini merupakan keinginan individu pada suatu pegawai dalam organisasi untuk waktu yang lama. Oleh Allen dan Meyer didefinisikan sebagai bentuk pengikatan psikologis pada organisasi yang direfleksikan sebagai persepsi pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi. Romzek mendeskripsikan tipe ini sebagai pengikatan transaksional dengan mengargumentasikan bahwa perhitungan pegawai sebagai investasi dalam organisasi yang didasarkan pada pencapaian yang diperoleh dari organisasi; serta dijelaskan pula bahwa penurunan investasi merupakan buntut dari kehilangan alternatif dari yang dirasakan oleh pegawai. Sedangkan Allen dan Meyer berargumentasi bahwa suatu komitmen individual pada organisasi dapat didasarkan pada persepsi pegawai dalam menanggapi lingkungan di luar organisasi. Sehingga komitmen keberlanjutan menggambarkan perhitungan dari biaya untuk meninggalkan organisasi atau keuntungan bila tetap berada dalam organisasi.
3. Komitmen Normatif: dimensi ketiga dari komitmen organisasi ini adalah komitmen normatif yang menggambarkan perasaan wajib untuk melanjutkan pekerjaan. Para pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi merasa sejalan dengan organisasi (Allen & Meyer). Di sisi lain Randall dan Cote memandang komitmen normatif sebagai kewajiban moral pegawai pada organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa ketika pegawai mulai merasa terjadi pengembangan diri oleh organisasi maka merasa wajib untuk tetap bekerja pada organisasi.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan komitmen individu pada organisasinya yang terdiri dari tiga dimensi, yakni: komitmen afektif, komitmen kalkulatif (keberlanjutan) dan komitmen normatif. Pertimbangan tiga dimensi tersebut mengindikasikan perbedaan komitmen organisasi yang didasarkan pada motif yang mendasari pegawai dan hasil yang diterima dari organisasi.

2.1. Metodologi Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif Kuantitatif yaitu dengan menggambarkan pengaruh dan komitmen organisasi terhadap Kinerja manajerial dengan anggaran sebagai variabel moderating.

2.2. Populasi dan sampel.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Poulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Rumah Sakit Islam Jakarta

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini sampel yang diteliti adalah sebagian dari

**ManBiz: Journal of Management & Business**
**Volume 1 Nomor 2 (2022) 93-104 E-ISSN 2829-9213**
**DOI: 10.47467/manbiz.v1i1.1628**

keseluruhan dari populasi yang dipilih secara random. Sampel yang digunakan adalah sebesar 84 karyawan, yang mewakili tiap bagian unit dalam RSIslam Jakarta.

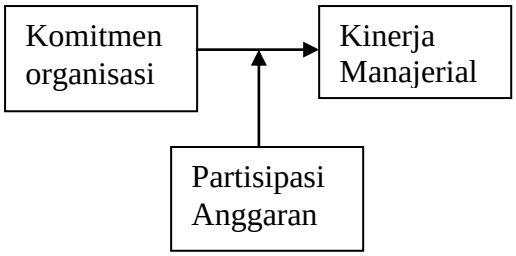
Penelitian terdahulu.

Supriyono (2004) melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh variabel intervening kecukupan anggaran dan komitmen organisasi terhadap hubungan antara partisipasi penganggaran dan kinerja manajer di Indonesia.

Soemarno (2005) meneliti pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Responden penelitian ini adalah pimpinan (manajer) kantor cabang utama bank-bank di Jakarta dengan populasi sebesar 170 kantor cabang utama. Pengumpulan data dilakukan dengan mengunakan kuesioner, sebanyak 170 kuesioner dikirimkan kepada responden. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah moderating regression analysis (MRA) dan regresi interaksi antar variabel. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan negatif yang signifikan antara kinerja manajerial dan partisipasi anggaran, terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap hubungan kinerja manajerial partisipasi anggaran, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial adalah tidak signifikan.

Maisyarah (2008) meneliti Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi dan Komitmen Sebagai Moderating Variable Pada PDAM Propinsi Sumatera Utara.

**Kerangka Pemikiran**




Hipotesis Penelitian

1. Diduga Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.
2. Diduga Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Manajerial melalui partisipasi anggaran.

3. <u>Hasil Penelitian dan Pembahasan.</u>

Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *Statsitical Package of Social Science* (SPSS) 20.0 sebagai berikut.

**1) Uji validitas**

Uji validitas merupakan pengujian instrumen penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Syarat minimum suatu kuisioner untuk memenuhi validitas adalah jika korelasi antara butir

Volume 1 Nomor 2 (2022) 93-104 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v1i1.1628

dengan skor total tersebut positif dan nilainya lebih besar dari 0,3. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner menghasilkan nilai r hitung yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-k, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. dengan alpha 0.05 didapat *r table* . Jika r hitung (untuk r tiap butir data dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*) lebih besar dari *r table* dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat test (instrumen). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian/test instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Uji Realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Indrianto dan Bambang (2002), menyatakan bahwa suatu alat ukur disebut reliable apabila memiliki *Cronbach Alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,6.

*Rules of thumb* menyarankan bahwa nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar atau sama dengan 0,60 (Hair et. al 2008). Jika nilai *item to total correlation* yang kurang dari 0,60, item tersebut dapat dipertahankan jika bila dieliminasi justru menurunkan *cronbach's alpha* (Purwanto, 2010). Jadi berdasarkan *Rules of thumb* terlihat bahwa uji reliabilitas konsistensi internal koefisien *Croncbach's Alpha* untuk semua variabel berada pada tingkat yang dapat diterima.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov.* Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp*. *Sig*. 0,074. Oleh karena nilai *Asymp*. *Sig*. lebih besar dari alpha 5 persen maka, dapat dinyatakan bahwa model uji telah memenuhi syarat normalitas data.

**Hasil Uji regresi linier.**

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika X adalah variabel independen dan Y adalah variabel dependen, maka terdapat hubungan antara variabel X dan Y, di mana variasi dari X akan diiringi pula variasi dari Y. dengan kata lain, variabel dari Y disebabkan oleh variasi dari variabel independen X dan oleh variasi lainnya yang tidak diteliti

Uji t parsial.

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali , 2012 :85). Hipotesis statistik dari pengujian ini adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 berarti Ho ditolak, Ha diterima berarti ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 berarti Ho diterima berarti Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Volume 1 Nomor 2 (2022) 93-104 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v1i1.1628

Hasil uji hipotesis $t_{hitung}$ menunjukkan 3,280 atau > dari $t_{tabel}$ 1,679 yang berarti secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial melalui partisipasi anggaran.

Dan Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini sejalan dengan pendapat bahwa semakin ditingkatkan partisipasi anggaran maka akan meningkatkan Kinerja manajerial, Untuk Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja manajerial. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 berarti Ho ditolak, Ha diterima berarti ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 berarti Ho diterima berarti Ha ditolak berarti tidak ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hasil uji hipotesis $t_{hitung}$ menunjukkan 3,654 atau > dari $t_{tabel}$ 1,679 yang berarti secara parsial Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial.

Hasil uji parsial untuk hipotesis pertama pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dan hipotesis kedua pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan partisipasi anggaran sebagai moderating.

Hal ini menjawab hipotesis pertama Uji parsial menjawab hipotesis pertama yaitu Di duga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
Hasil uji hipotesis $t_{hitung}$ menunjukkan 5,129 atau > dari $t_{tabel}$ 1,679 yang berarti secara parsial Hal ini menjawab hipotesis pertama Uji parsial menjawab hipotesis pertama yaitu diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Uji F simultan.
Uji F digunakan untuk menguji hubungan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil Uji F menunjukkan F hitung sebesar 27,315 atau > dari F tabel sebesar 2,654 yang berarti secara simultan Variabel partisipasi anggaran dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil Uji determinasi $R^2$ dapat dilihat pada table diatas menunjukan Nilai $R^2$ yang ditunjukan pada table diatas sebesar 0,690 artinya variabel komitmen organisasi dan partisipasi anggaran mampu menjelaskan 69,0% variasi yang ada pada variabel Kinerja manajerial (Y). sisanya sebesar 31,0% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Hal yang mungkin adalah variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)
Koefisien Determinasi ganda (R Square atau $R^2$) digunakan untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas ( Partisipasi anggaran dan komitmen organisasi) yang diteliti terhadap variabel terikat ( Kinerja manajerial ). Besarnya koefisien determinasi ganda ($R^2$) berada diantara 0 dan 1 atau $0\ R^2 < 1$

Semakin besar $R^2$ dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Sebaliknya jika $R^2$ semakin kecil mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas (terhadap variabel terikat semakin kecil.

Kesimpulan.

1. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Robin bahwa semakin tinggi komitmen para manajer, maka akan memberikan peningkatan kinerja manajerial.
2. Secara parsial Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja manajerial melaui partisipasi anggaran dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai manager, dibutuhkan komitmen yang kuat terhadap organisasi.
3. Secara simultan variable komitmen organisasi dan partisipasi anggaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

Alwi Syafrudin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Keunggulan Kompetitif* edisi pertama Yogyakarta: FE UGM.

Aroef, Matias, (1986). *"Pengukuran Produktivitas Kebutuhan Mendesak Di Indonesia"*, Jakarta : Prisma.

Djarwanto dan Pangestu Subagyo, (1988). *"Statistik Induktif"*, Yogyakarta : BPFE.

Dessler, Garry, (1986). *"Manajemen Personalia Teknik dan Konsep Modern"*, Jakarta : Erlangga.

Dessler, Garry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta : Indeks.

Flippo Hasibuan. 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan ke 6. Jakarta: Bumi aksara.

Hadari Nawawi, 2011, Instrumen Penelitian Bidang Sosial, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,

Iqbal, M. Hasan. *"Metodologi Penelitian dan Aplikasinya"*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Ivancevich, John M. 2007. Human Resource Management. Tenth Edition. New York : Mc Graw Hill.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.

Malayu Hasibuan,2007 *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta:Bumi Aksara

M. Manullang, 2005 *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: GMU Pres

Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Meyer, J. P., and Allen, N. J. 1991. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review.* 1: 61–89.

*Megayanti, Anita. 2012.*Sistem Informasi Pariwisata Berbasis Web Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Pandeglang*: Studi Kasus Dinas Pariwisata Kabupaten Pandeglang. Jurnal insan unggul, Volume 1- Nomor 1- A 2012.*

Munawar. 2005. Permodelan Visual dengan UML. Yogyakarta.Graha ilmu.

Mustakini, Jogiyanto Hartono. 2005. Analisa & Desain Sistem Informasi: Pendekatan terstruktur teori dan praktek aplikasi bisnis. Yogyakarta. Andi Offset.

Miftah Thoha, 2005, Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia Penerbit Kencana, Jakarta,

Notoatmodjo Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Prajudi Atmosudiarjo Moekijat. 2003. *Manajemen Kepegawain* Jakarta: Bumi Aksara.

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi *(Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.

Robbins S.P.2003. *Perilaku organisasi, konsep, Kontroversi, aplikasi.* Jakarta : Penerbit PT. Prenhallindo.

_____. 2002. Prinsip-prinsip perilaku organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta : Penerbit Erlangga.

Sondang Siagian P,2006,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara

Snell, Scott dan George Bohlander. 2007. Human Resource Management. International Student Edition. Canada : Thomson Higher Education.

Stewart A.M. 1998. *Empowering People*: pemberdayaan sumber daya manusia. Yogyakarta: Penerbit Kansius.

Sugiyono. 2007. Statistik Untuk Penelitian Penerbit CV Alfabera Bandung.

Siagian. 2002 *Sumber Daya Manusia.* Jakarta :PT. Ranika Cipta.

ManBiz: Journal of Management & Business
Volume 1 Nomor 2 (2022) 93-104 E-ISSN 2829-9213
DOI: 10.47467/manbiz.v1i1.1628