

Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajer dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Survei Pada Perusahaan Mini-market di Ciwidey)

¹Yulia Febriyani Puteri, ²Nurleli, ³Rini Lestari

Prodi Akuntansi, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,

Jl Tamansari No. 1 Bandung 40116

e-mail: ¹febbriyaniputeri97@gmail.com

Abstract, As a standard, budget are used to assess the activities undertaken by each management department in compliance with standars or not (performance targets). This study aims to examine the effect of budgetary participation on managerial performance. Furthermore, to prove the ability of organizational culture to moderate the relationship between budgetary participation and managerial performance. Data collection methods used in this research using questionnaires with respondents as many as 40 people including supervisors, store heads, and assistents heads of shops of all minimarket companies in Ciwidey. The sampling thecnique used in this research is simple random sampling. Data analysis techniquis used in this research using simple linear regression analysis and Moderating regression Analysis (MRA). The results of this research is budget participatin has a siginificant effect on managerial performance. The results of subsequent research proves the organizational culture variables are able to moderate between budgetary participation and managerial performance.

Keywords : Organizational Culture, Managerial Performance, Budgetary Participation

Abstrak, Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Selanjutnya, untuk membuktikan kemampuan budaya organisasi memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan responden sebanyak 40 orang yang meliputi supervisor, kepala toko, dan asisten kepala toko dari seluruh perusahaan mini market di Ciwidey. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan Moderating Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian dalam penelitian ini partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian berikutnya membuktikan bahwa variabel budaya organisasi mampu memoderasi antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Manajerial, Partisipasi Anggaran

A. Pendahuluan

Pengelolaan suatu perusahaan memerlukan pelaksanaan tanggung jawab manajerial secara terus menerus, tanggung jawab ini sering disebut sebagai fungsi manajemen yang diantaranya *Planning, Organizing, Directing, Controlling* (welsch,Hilton,Gordon, 2000:2). Anggaran memiliki fungsi yang terkait erat dengan keempat fungsi manajemen, pada bagian perencanaan (*planning*) anggaran merupakan rencana kerja yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak, anggaran memberikan sasaran dan arah yang harus dicapai oleh setiap bagian organisasi (tujuan), pada bagian Pengendalian (*controlling*), anggaran berguna sebagai alat penilai apakah aktivitas setiap bagian organisasi sesuai dengan rencana atau tidak, dalam hal ini anggaran berfungsi sebagai standar/tolak ukur manajemen. Sebagai suatu standar, anggaran digunakan untuk menilai kegiatan yang dilaksanakan setiap bagian manajemen telah sesuai dengan standar atau tidak (target kinerja) (Rudianto , 2009:6-7).

Didalam suatu perusahaan, manusia adalah penentu utama dalam menghadapi tantangan untuk menghadapi kompetisi yang sangat ketat, dimana perusahaan harus cepat, efisien, dan menghasilkan produk berkualitas. Pemahaman mengenai perilaku organisasi ditempat kerja akan menjadi alat berharga untuk berhasil dalam menghadapi

kompetensi, mempelajari perilaku organisasi membantu manajer dan calon manajer untuk lebih memahami dan mengelola orang-orang ditempat kerja. Salah satu aspek yang terdapat pada perilaku organisasi adalah budaya organisasi.

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku, cara kerja, dan motivasi para manajer dan bawahannya untuk mencapai kinerja organisasi. Salah satu fungsi dari budaya organisasi adalah membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya (Kreitner dan Kinicki, 2003:82). Nerdinger dalam Sucitriawati, (2008: 1797) budaya organisasi disebutkan sebagai Faktor yang berpengaruh dalam partisipasi yang dapat dilihat dari sejauhmana partisipan terlibat dalam proses partisipasi secara material.

B. Landasan Teori

Partisipasi Anggaran

Partisipasi Anggaran berarti keikutsertaan operating managers dalam memutuskan bersama dengan komite anggaran mengenai rangkaian kegiatan dimasa depan oleh operating managers tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran. (Mulyadi, 2001: 513). Sedangkan menurut Garrison dan Noreen (2000: 408) Partisipasi anggaran adalah anggaran yang dibuat dengan kerjasama dan partisipasi penuh dari manajer pada semua tingkatan. Anggaran partisipatif adalah anggaran yang penyusunannya berdasarkan partisipasi para manajer setiap pusat pertanggung jawaban untuk mengusulkan anggaran serta menjabarkan dan memberikan alasan mengenai usulannya sesuai dengan kompetensinya masing-masing (Supriyono, 2000: 54).

Dari definisi menurut Mulyadi (2001), Garrison dan Noreen (2000), Supriyono (2000) dapat di simpulkan bahwa Partisipasi Anggaran adalah suatu proses penyusunan anggaran yang dibuat dengan partisipasi para manajer pada semua tingkatan dan memberikan alasan sesuai dengan kompetensinya.

Kinerja Manajerial

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mahoney, 2007:68). Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Indra Bastian, 2006 : 274). Kinerja manajerial berisi siklus perencanaan dan pengendalian yang mengilustrasikan aktivitas manajerial yang tersusun mulai dari perencanaan, pengarahan dan memberi motivasi, pengendalian dan kembali lagi ke proses perencanaan dan seluruh aktivitas tersebut membutuhkan pengambilan keputusan (Garrison & Nooren, 2000:5). Sedangkan menurut Kornelius Harefa (2008: 17) Kinerja Manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan. Menurut Mahoney (Nurcahyani, 2010) Kinerja Manajerial didefinisikan sebagai Kinerja individu dalam kegiatan manajerial yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah Suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. (Robbins dan

Judge, 2012). Sedangkan menurut Rodney dan Menefee (2006: 189) Budaya Organisasi adalah Persepsi hukum adat dan nilai inti pada setiap individu dalam sebuah organisasi. Kretitner dan Kinicki, (2003: 79) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam.

Dari definisi menurut Robbins dan Judge (2012), Vandever dan Menefee (2006), Kretitner dan Kinicki (2003) mengenai budaya organisasi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai dan perilaku yang dianut oleh setiap individu dalam organisasi yang menjadi identitas dari organisasi tersebut dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Anggaran disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi pada semua manajer unit organisasi dibawahnya, untuk mengkoordinasi kegiatan, dan untuk mengevaluasi prestasi para manajer tersebut. Agar tujuan tersebut dapat dicapai, penyusunan anggaran haruslah partisipatif dan bukanlah otoritatif. Anggaran partisipatif diharapkan dapat menciptakan perilaku positif yaitu tercapainya keselarasan tujuan (Supriyono, 2000:54). Salah satu tujuan dari sistem pengendalian manajemen adalah membantu manajer untuk lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi, beberapa pemikiran memotivasi dalam persiapan pelaksanaan anggaran. Dengan anggaran dari bawah ke atas, manajer tingkat rendah berpartisipasi dalam menentukan besarnya anggaran, anggaran dari bawah ke atas dapat membangkitkan kerjasama untuk pencapaian tujuan dari anggaran (Anthony&Govindarajan , 2007:13). Keterlibatan bawahan pada penentuan target, meningkatkan komitmen manajer pada pencapaian target (Merchant, 2014: 351).

Budaya Organisasi Terhadap Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial

Salah satu fungsi budaya organisasi adalah membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya, fungsi budaya ini membantu para karyawan memahami mengapa organisasi melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan bahaimana perusahaan bermaksud mencapai tujuan jangka panjangnya (Kreitner dan Kinicki, 2003:82). Budaya organisasi disebutkan sebagai Faktor yang berpengaruh dalam partisipasi yang dapat dilihat dari sejauhmana partisipan terlibat dalam proses partisipasi secara material (Nerdinger dalam Sucitrawati, 2008: 1797).

H₁ :Partisipasi Anggaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Manajerial

H₂ :Budaya Organisasi mampu Memoderasi Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

Untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis.. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0E-7 |
| | Std. Deviation | 4.53552173 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .097 |
| | Positive | .049 |
| | Negative | -.097 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .612 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .849 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2018

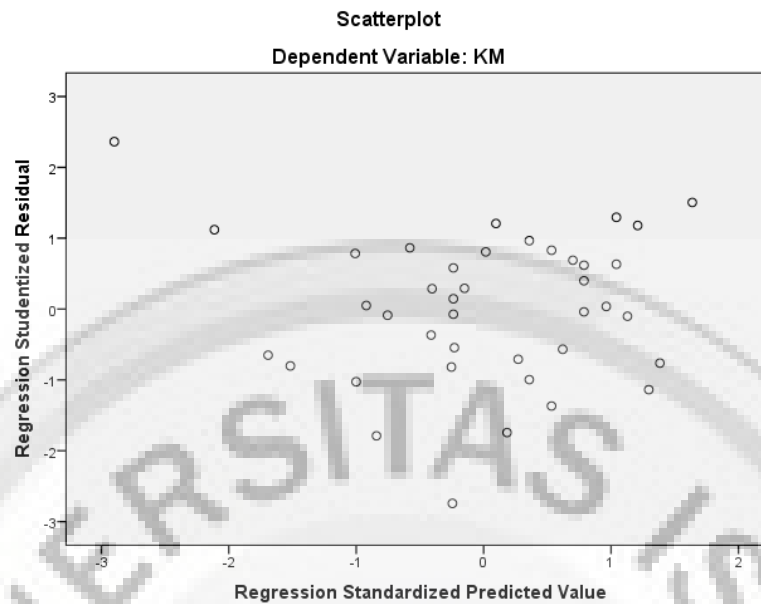
Nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,612 dengan nilai probabilitas signifikan (*Asymp. Sig*) sebesar 0,849. nilai p atau *Asymp. Sig* > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

| Model | | Collinearity Statistics ^a | |
|-------|------------|--------------------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | | |
| 1 | PA | 0,441 | 2,269 |
| | BO | 0,441 | 2,269 |

Uji Heteroskedastisitas



titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut maka dapat dikatakan model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

H₁ : Partisipasi Anggaran Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian regresi I dengan Partisipasi Anggaran sebagai variabel dependen dan Kinerja Manajerial sebagai variabel independen disajikan pada Tabel. 4.35 sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Model Regresi I

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .627 ^a | .393 | .378 | 4.86331 |

a. Predictors: (Constant), PA

b. Dependent Variable: KM

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2018

Berdasarkan hasil output *software SPSS* di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,627. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Partisipasi Anggaran (X₁) terhadap Kinerja Manajerial (Y).

Besarnya pengaruh Partisipasi Anggaran (X₁) terhadap Kinerja Manajerial (Y) dapat ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,393 \times 100\% \\
 &= 39,3\%
 \end{aligned}$$

Artinya variabel Partisipasi Anggaran (X_1) memberikan pengaruh sebesar 39,3% terhadap Kinerja Manajerial (Y). Sedangkan sisanya sebesar 60,7% merupakan kontribusi variabel lain.

Tabel 5. Signifikansi Nilai T Model Regresi I

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.262 | 4.138 | | 1.997 | .053 |
| | PA | 1.085 | .218 | .627 | 4.965 | .000 |

a. Dependent Variable: KM

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2018

Persamaan regresi linier yang dibentuk adalah :

$$Y = 8,262 + 1,085X_1$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 8,262 artinya tanpa adanya variabel partisipasi anggaran, maka kinerja manajerial sudah ada sebesar 8,262 satuan.
2. Nilai koefisien regresi partisipasi anggaran adalah 1,085 artinya setiap peningkatan 1 satuan partisipasi anggaran, maka kinerja manajerial meningkat 1,085 satuan.

Variabel Partisipasi Anggaran (X_1) memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel. Karena nilai t-hitung (4,965) > t-tabel (2,026) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari Partisipasi Anggaran (X_1) terhadap Kinerja Manajerial (Y).

H₂ : Budaya Organisasi mampu Memoderasi Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial

Hasil pengujian regresi II dengan Partisipasi Anggaran sebagai variabel independen dan Kinerja Manajerial sebagai variabel dependen serta Budaya Organisasi sebagai variabel pemoderasi disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.37. Hasil Model Regresi II

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .687 ^a | .472 | .428 | 4.66105 |

a. Predictors: (Constant), PA, BO, PA

b. Dependent Variable: KM

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2018

Dari Tabel 4.37 dapat dilihat kenaikan nilai R Square dari model regresi I ke model regresi II sebesar 7,9% (R Square pada model regresi I sebesar 39,3%). Angka R Square sebesar 47,2%, artinya variabel Partisipasi Anggaran (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 47,2% terhadap Kinerja Manajerial (Y). Sedangkan sisanya sebesar 52,8% merupakan kontribusi variabel lain.

Tabel 4.38. Signifikansi Nilai T Model Regresi II

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 71.692 | 27.394 | | 2.617 | .013 |
| | PA | 2.569 | 1.368 | 1.280 | 1.878 | .068 |
| | BO | 2.552 | 1.118 | 1.543 | 2.282 | .029 |
| | PA.BO | .140 | .052 | 3.284 | 2.667 | .011 |

Dependent Variable: KM

Sumber : Hasil olahan SPSS, 2018

Persamaan MRA yang terbentuk adalah :

$$Y = 71,692 + 2,569X_1 + 2,552X_2 + 0,140X_1.X_2$$

Hasil analisis regresi II menunjukkan Variabel $X_1.X_2$ (interaksi antara variabel partisipasi anggaran dan budaya organisasi) mempunyai nilai t-hitung sebesar 2,667 lebih besar dari t-tabel (2,026) dan nilai signifikansi $0,011 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa variabel budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.

D. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial
2. Budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Daftar Pustaka

- Anthony, R. & Vijay, G. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Terjemahan F.X Kurniawan . Jakarta : Salemba Empat
- Garrison & Noreen . 2000. *Akuntansi Manajerial*. Terjemahan A. Totok Budisantoso. Jakarta:Salemba Empat
- Hansen, D.R & M. M Maryanne. 2007. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Kreitner Robert & Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi*. 2003. Jakarta: Salemba Empat
- Merchant, K.A & W. A. Van Derstede. 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar. 2001. *Budgeting*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Narafin, M. *Penganggaran Perusahaan*. 2004. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P.S. & T. A. Judge *Perilaku Organisasi*. 2009. Jakarta: Salemba Empat

Rudiyanto. 2009. *Penganggaran, Konsep dan Teknik Penyusunan Anggaran*. Erlangga
Vandaveer, C.R. & M. L. Menefee . 2006. *Human Behaviour*. Prantice-Hall.

