



MRABJ

Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal

Homepage: <http://ejurnal.umri.ac.id/index.php/MRABJ>



Analisis Determinasi Kinerja Manajerial: Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Propinsi Riau

Evi Marlina, Berkat Lindungan Zega

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email: evimarlina@umri.ac.id

ARTICLE INFO

Article History:

Received: 15 October 2019

Accepted: 31 October 2019

Available online: 12 November 2019

Keywords:

Budget participation, leadership style, commitment goals, budget goals, and managerial performance.

ABSTRACT

Managerial performance is something that is very calculated in the progress of an organization. Managerial performance is determined by several factors including budget participation, leadership style, commitment goals, and budget goals. This study aims to determine the effect of budgetary participation, leadership style, commitment goals, and budget goals on managerial performance. The research method is a quantitative method with a survey approach that is distributing questionnaires to the leaders of regional public hospitals in Riau province. Furthermore, the data analysis used is multiple linear regression analysis with the help of the SPSS application program (statistical package for social science). The results of the study indicate that budgetary participation, leadership style, commitment goals and budget targets significantly influence managerial performance in regional public hospitals in Riau Province.

1. Pendahuluan

Seiring perkembangan lingkungan bisnis terjadi perubahan dalam pengelolaan rumah sakit baik milik pemerintah maupun yang dimiliki oleh pihak swasta. Salah satunya adalah pengelolaan rumah sakit umum milik pemerintah terdapat pergeseran paradigma dari organisasi yang *nonprofit oriented* menjadi *profit oriented*. Perubahan lingkungan ini secara alamiah akan mendorong rumah sakit menjadi suatu organisasi yang profesional dalam pengelolaan sumber daya yang dimiliki dengan penganggaran yang tepat (Indrianto, 2018). Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Fungsi Rumah Sakit,

Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pemerintah daerah memiliki peran yang sangat penting terutama dalam upaya mempercepat pelayanan kesehatan masyarakat. Dimana kondisi ini mendorong Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) yang sebelumnya merupakan *cost center* dimana dibiayai oleh pemerintah pusat melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) menjadi pemerintah daerah yang dibayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Oleh karena itu pengelolaan rumah sakit umum daerah harus saling berhubungan *orientasi service publik oriented* dan *profit oriented*. Dalam hal ini bertujuan untuk mengurangi ketergantungan anggaran pemerintahan daerah dari anggaran pemerintahan pusat. Hal ini dapat tercapai apabila RSUD menjadi salah satu sumber penghasilan pendapatan asli daerah (Indrianto,

2018).Keberhasilan pengelolaan RSUD sangat bergantung pada kinerja manajerial yang ada pada RSUD tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arin, 2014).

Adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja manajerial salah satunya partisipasi anggaran merupakan suatu proses dalam keterkaitan mengambil keputusan yang merupakan salah satu unsur yang sangat penting (Wicaksono,2016; Indrianto ,2018). Dimana partisipasi penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial (Arin ,2014; Indrianto, 2018), sedangkan penelitian yang dilakukan Wibowo (2017), partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan pada kinerja manajerial.Selanjutnya Gaya kepemimpinan adalah suatu sifat atau perilaku seseorang dalam berinteraksi dalam kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahannya. Menurut Arin(2014), gaya kepemimpinan sebagai pola tingkat laku yang digunakan oleh masing-masing manajer untuk mempengaruhi bawahannya yang dapat berpengaruh pada kinerja manajerial (Indrianto, 2018;Putri & Adiguna,2014). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Putra (2016), gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja manajerial.

Berikutnya faktor yang mempengaruhi kinerja adalah goal komitmen yaitu suatu tujuan yang saling mendorong satu sama lain dalam mendukung setiap kegiatan organisasi baik dalam menentukan anggaran dan lainnya. Menurut Ningsih dan Putri (2016), Wicaksono (2016); M R dan Putra, 2016) ;Wiratno et al., (2016) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan kegiatan dapat meningkatkan kinerja manajerial yang dimiliki pegawai tersebut untuk mencapai target anggaran yang telah ditetapkan. berbeda dengan penelitian yang dilakukan Tapatfoto (2013), mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Faktor selanjutnya sasaran anggaran adalah suatu sasaran dalam menentukan langkah-langkah dalam mengambil keputusan. Kejelasan sasaran

anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial(Nugraha (2015; Efrizar (2017), sedangkan penelitian yang dilakukan Nurhalimah (2013) menyatakan bahwa sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian Indrianto, 2018 dengan menambahkan variabel sasaran anggaran. Selain itu karena ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu peneliti melakukan penelitian kembali dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, goal komitmen, dan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada rumah sakit umum daerah di propinsi Riau.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Teori Stewardship

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah bagian dari agency theory yaitu stewardship theory (Donaldson dan Davis, 1991), yang menggambarkan situasi dimana para manajemen tidaklah termotivasi oleh tujuan - tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori tersebut mengasumsikan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kepuasan dan kesuksesan organisasi. Kesuksesan organisasi menggambarkan maksimalisasi utilitas kelompok principals dan manajemen. Maksimalisasi utilitas kelompok ini pada akhirnya akan memaksimumkan kepentingan individu yang ada dalam kelompok organisasi tersebut. Teori stewardship dapat diterapkan pada penelitian akuntansi organisasi sektor publik seperti organisasi pemerintahan (Morgan, 1996; David, 2006 dan Thorton, 2009) dan non profit lainnya (Vargas, 2004; Caers Ralf, 2006 dan Wilson 2010) yang sejak awal perkembangannya, akuntansi organisasi sektor publik telah dipersiapkan untuk memenuhi kebutuhan informasi bagi hubungan antara stewards dengan principals. Akuntansi sebagai penggerak (driver) berjalannya transaksi bergerak kearah yang semakin kompleks dan diikuti dengan tumbuhnya spesialisasi dalam akuntansi dan perkembangan organisasi sektor publik.

2.2 Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Partisipasi anggaran adalah suatu efektivitas kegiatan dan meningkatkan kualitas pelayanan organisasi, karena anggaran suatu tingkat yang secara langsung memberikan dampak negatif apabila tidak memikirkan dan melakukan langkah yang baik dalam organisasi. Mendukung setiap kegiatan organisasi perlulah kinerja yang baik karena dengan adanya kinerja manajerial memudahkan setiap atasan mengarahkan bawahnya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, ada hubungan antara partisipasi anggaran dengan Kinerja Manajerial (Hidayat, 2014).

Partisipasi anggaran dalam penyusunan anggaran sangat diperlukan sebagai harapan manajemen lapisan bawah dapat mengkomunikasikan segala kegiatan yang berhubungan dengan anggaran suatu organisasi. Dengan diikutsertakan pegawai dan karyawan diharapkan kinerja yang dilakukan dalam proses penyusunan anggaran akan lebih efektif dan efisien. Dengan diikutsertakan para pimpinan maka secara langsung ide-ide dan gagasan yang akan diberikan untuk pelaksanaan dalam proses penyusunan anggaran akan dipertimbangkan, sehingga menjadi motivasi yang baik bagi pemimpin untuk mencapai tujuan dalam proses penyusunan anggaran. Menurut penelitian terdahulu diantaranya Indrianto (2018), mengatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan hasil paparan diatas, maka hipotesis pertama diajukan:

H1: Diduga Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial

2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atasan mengatur dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi, karena dengan adanya pemimpin yang baik maka setiap kinerja yang dilakukan akan memberikan yang baik dari segi internal maupun eksternal organisasi. Menurut Arin (2014), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai pola tingkat laku yang digunakan oleh masing-masing manajer untuk

mempengaruhi bawahnya. Model atau teori yang dikemukakan oleh Fiedler (1967) melihat bahwa kelompok efektif tergantung pada kecocokan antara gaya kepemimpinan yang berinteraksi antara subordinatnya sehingga situasi menjadi pengendali dan berpengaruh terhadap pemimpin.

Karakter setiap pemimpin untuk menyalurkan seluruh potensi untuk memaksimalkan kinerja yang mereka lakukan akan menjadi pengaruh utama untuk merubah suatu keadaan atau kondisi. Semakin baik kondisi yang dijalani untuk memimpin suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya ketika kondisi yang dihadapkan dapat mengurangi kemaksimalan dalam kepemimpinannya, maka kinerja para karyawan akan semakin mengurangi kemaksimalan dalam bekerja, maka kinerja para karyawan akan semakin menurun juga. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrianto (2018), mengatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan pada kinerja manajerial. Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis kedua diajukan:

H2: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

2.4 Pengaruh Goal Komitmen terhadap Kinerja Manajerial

Goal komitmen adalah suatu tujuan dalam pengambilan keputusan dimana anggaran mempunyai tujuan yang baik untuk memperoleh laba perusahaan sehingga pemimpin yang baik akan memberikan organisasi fokus pada kesuksesan. Menurut Putra (2016), komitmen merupakan sikap atau loyalitas karyawan kepada organisasi dan ditandai dengan partisipasi pada organisasi organisasi sebagai titik fokus dan berlanjut sampai organisasi sukses. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi. Bagi individu dengan komitmen organisasi tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting. Sebaliknya, bagi individu atau karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai

perhatian yang rendah pada pencapaian organisasi.

Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting harus dicapai adalah mencapai tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi juga memiliki pandangan positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Menurut Wiratno et al. (2016), mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada Kinerja Manajerial. Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis ketiga diajukan :

H3: Diduga goal komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

2.5 Pengaruh Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Sasaran anggaran adalah adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan anggaran yang ingin dicapai organisasi. Menurut (Efizar, 2017), sasaran anggaran merupakan hal yang penting dalam organisasi dimana dengan adanya sasaran anggaran lebih memudahkan pemimpin dalam mengatur baik dari segi anggaran maupun tujuan dalam mendapatkan keuntungan atau laba organisasi. Menurut (Nugraha, 2015), Kejelasan anggaran merupakan sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Untuk melaksanakan tanggung jawab maka pengelolaan anggaran mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya dalam mengefektifkan kinerja pengelola anggaran untuk menghasilkan pengelolaan keuangan yang berkualitas dengan sasaran anggaran yang jelas. Menurut (Efizar, 2017), mengatakan bahwa Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap kinerja Manajerial. Berdasarkan paparan diatas, maka hipotesis keempat diajukan:

H4: Diduga sasaran anggaran berpengaruh pada Kinerja Manajerial

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal, Sugiyono (2014) menyebutkan desain kausal berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain, dimana melihat dampak variabel independen terhadap variabel dependen secara langsung. Peneliti menggunakan desain penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, goal komitmen, sasaran anggaran sebagai variabel independen dan kinerja manajerial rumah sakit umum daerah sebagai variabel dependen.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik survey. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan - pertanyaan secara berstruktur yang mana responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada alternatif jawaban tertentu saja. Pengambilan kembali kuesioner disesuaikan dengan waktu yang telah disepakati oleh peneliti dengan yang bersangkutan. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Menurut Imam Ghozali (2013) pengujian kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrument.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 154 kuesioner kepada sampel yang terpilih dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1: Jumlah Kuesioner

Penyebaran Kuesioner	Total	Persentase
Kuesioner dibagikan	154	100%
Kuesioner yang tidak kembali	58	37,7%
Kuesioner kembali	96	62,3%
Kuesioner tidak lengkap	-	0%
Kuesioner yang dapat digunakan	96	62,3%

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 96

atau 62,3%. Kuesioner yang tidak kembali adalah sebanyak 58 atau 37,7%. Hal ini dikarenakan Kesibukan responden dan waktu penyebaran yang kurang tepat sehingga responden tidak sempat mengisi sampai waktu pengembalian. Seluruh kuesioner yang kembali seluruhnya bisa terpakai. Jadi, kuesioner yang memenuhi persyaratan serta layak untuk dipakai dalam penelitian ini adalah 96 kuesioner dengan tingkat persentase 62,3%.

Tabel 2: Demografi Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
• Laki-laki	34	35,4%
• Perempuan	62	64,6%
Kelompok Umur		
• <35 tahun	35	36,5%
• 35-50 tahun	54	56,3%
• >50 tahun	7	7,5%
Gelar/strata		
• Pendidikan SMA	5	5,2%
• Pendidikan D3	18	18,7%
• Pendidikan S1	38	39,6%
• Pendidikan S2	22	23%
• Pendidikan S3	13	13,5%

4.2 Uji Statistik Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, goal komitmen, sasaran anggaran, kinerja manajerial dapat disajikan dalam tabel *descriptive statistic* yang menunjukkan angka minimum, maksimum, mean dan standar deviasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	St. Dev
Partisipasi_Anggaran	96	15	30	22,29	3,739
Gaya_Kepemimpinan	96	17	35	28,32	4,539
Goal_Komitmen	96	20	44	36,23	4,541
Sasaran_Anggaran	96	17	35	26,15	4,549
Kinerja_Manajerial	96	27	44	36,00	4,551
Valid N (listwise)	96				

4.3 Hasil Uji Kualitas Data

Dari data olahan dapat diketahui masing-masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasi berdasarkan, apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Data diatas menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari r tabel, nilai r tabel yaitu *degree of freedom* (df) = $n-2 = 96-2 = 94$ dengan α 0,05 didapat r tabel 0,2006.

Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah hasil yang diperoleh melalui instrument tersebut konsisten dan dapat dipercaya. Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari dalam penelitian dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* besar dari 0,60. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,60 keatas dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa indikator setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan uji normalitas dengan *kolmogrov-SmirnovTest* diperoleh nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* sebesar 1,000 dan *Asymp.Sig* 0,269 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan uji asumsi klasik dan hasil output menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk melakukan uji regresi linear berganda. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari *variance inflationfactor* (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi $<0,10$ atau nilai $VIF > 10$. Hasil uji multikolinearitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan VIF yang tertera pada tabel menunjukkan nilai yang lebih jauh kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak untuk semua pengamatan. Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.503	3,207

Berdasarkan tabel 11 nilai Adjusted R^2 sebesar 0,503 ini menunjukkan 50,3% partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, goal

komitmen dan sasaran anggaran mempengaruhi kinerja manajerial. Sementara 49,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan uji regresi linear berganda dapat diperoleh nilai regresi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.189	3.734		.051	.960
Partisipasi_Anggaran	.212	.090	.174	2.369	.020
Gaya_Kepemimpinan	.449	.074	.448	6.042	.000
Goal_Komitmen	.378	.074	.377	5.137	.000
Sasaran_Anggaran	.179	.074	.179	2.406	.018

Berdasarkan uji regresi linear berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 20, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan data pada tabel 5 nilai koefisien partisipasi anggaran untuk variabel X_1 sebesar 0,212 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan partisipasi anggaran satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja manajerial (Y) naik sebesar 0,212 Satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya nilai signifikansi pada variabel partisipasi anggaran adalah 0,020 dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel partisipasi anggaran (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi partisipasi anggaran dalam penyusunan anggaran maka semakin tinggi kemungkinan tingkat kinerja manajerial, karena dengan tingginya partisipasi aparatur pemerintah dalam penyusunan anggaran pada kinerja manajerial akan memberikan kesempatan yang lebih besar untuk berkontribusi dalam pembuatan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2014), mengatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Didukung dengan penelitian yang dilakukan

oleh Indrianto (2018) mengatakan bahwa semakin tinggi partisipasi dalam penyusunan anggaran maka semakin meningkatkan kinerja manajerial. Partisipasi anggaran adalah keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan berbagai tanggung jawab bersama (Mattola, 2011). Mendukung setiap kegiatan organisasi perlulah kinerja yang baik karena dengan adanya kinerja manajerial memudahkan setiap atasan mengarahkan bawahnya dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, ada hubungan antara partisipasi anggaran dengan Kinerja Manajerial (Hidayat, 2014).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan data pada tabel 5 nilai koefisien gaya kepemimpinan untuk variabel X_2 sebesar 0,449 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja manajerial (Y) naik sebesar 0,449 Satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang pemimpin memberikan gaya kepemimpinan

yang baik maka organisasi tersebut secara langsung memberikan dampak yang baik. Jadi semakin baik kondisi yang dijalani untuk memimpin suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrianto (2018), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Arin (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan sebagai pola tingkah laku yang digunakan oleh masing-masing manajer untuk mempengaruhi bawahan. Menurut Putri & Adiguna (2014), gaya kepemimpinan adalah keberhasilan dan mengolah suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Tingkat gaya kepemimpinan dari otokrasi sampai pada demokrasi dan kebersamaan berusaha, semua itu memberikan keadaan yang menguntungkan dan merugikan. Pada umumnya manajer menggunakan semua corak ini pada suatu waktu tertentu, tergantung situasi yang dihadapi. Apabila seorang pemimpin memberikan gaya kepemimpinan yang baik maka organisasi tersebut secara langsung memberikan dampak yang baik dan begitu juga sebaliknya apabila seorang atasan memberikan sifat yang tidak baik maka hasilnya tidak akan baik.

Pengaruh Goal Komitmen Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan data pada tabel 5 nilai koefisien goal komitmen untuk variabel X_3 sebesar 0,378 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan goal komitmen satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja manajerial (Y) naik sebesar 0,378 Satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Selanjutnya nilai signifikansi pada variabel goal komitmen adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel goal komitmen (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seseorang memiliki nilai dan keinginan untuk

berkomitmen dengan organisasi maka cenderung melakukan yang terbaik demi kepetingan organisasi. Apabila Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi juga memiliki pandangan positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepetingan organisasi. Jadi, semakin tingginya komitmen akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016), mengatakan bahwa goal komitmen berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiranto et al. (2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja manajerial. Goal komitmen adalah mendorong atau menentukan suatu tujuan yang hendak harus lebih dicapai dalam organisasi baik dalam menentukan anggaran atau keberhasilan suatu perusahaan. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi (Dewi, 2014). Goal Komitmen dapat berfungsi sebagai alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasi tertentu, kemudian hasil proses penganggaran juga ditentukan komitmen atau sumber daya manusia dalam pelaksanaan proses penganggaran sangat diperlukan untuk mendapat hasil yang optimal. Bagi individu dengan komitmen organisasi tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting. Sebaliknya, bagi individu atau karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian organisasi (Putra, 2016).

Pengaruh Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan data pada tabel 5 nilai koefisien sasaran anggaran untuk variabel X_4 sebesar 0,179 dan bertanda positif. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan sasaran anggaran satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja manajerial (Y) naik sebesar 0,179 Satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model

regresi adalah tetap. Selanjutnya nilai signifikansi pada variabel sasaran anggaran adalah 0,018 dengan demikian nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel sasaran anggaran (X_4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya sasaran anggaran yang jelas, maka karyawan pelaksanaan anggaran juga akan terbantu dalam perealisasiannya, secara tidak langsung ini akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Untuk melaksanakan tanggung jawab maka pengelolaan anggaran mengarahkan semua kemampuan dan keahliannya dalam mengefektifkan kinerja pengelola anggaran untuk menghasilkan pengelolaan keuangan yang berkualitas dengan sasaran anggaran yang jelas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2015), mengatakan bahwa sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Efriza (2017) mengatakan bahwa sasaran anggaran merupakan hal penting dalam organisasi dimana dengan adanya sasaran anggaran memudahkan pemimpin dalam mengatur baik dari segi anggaran maupun tujuan dalam mendapatkan keuntungan atau laba organisasi. Sasaran anggaran adalah suatu cara organisasi dalam menentukan anggaran dan tujuan menentukan langkah-langkah untuk kepetingan organisasi yang baik dalam arti mendukung dan membantu dalam target organisasi mengelola anggarannya. Menurut Nugraha (2015), Kejelasan anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran kinerja yang ingin dicapai instansi pemerintah. Dengan demikian, ada hubungan antara sasaran anggaran dengan kinerja manajerial (Efrizar, 2017).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan

sebelumnya, penulis memperoleh kesimpulan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi partisipasi anggaran dalam penyusunan anggaran maka semakin tinggi kemungkinan tingkat kinerja manajerial, karena dengan tingginya partisipasi aparatur pemerintah dalam penyusunan anggaran pada kinerja manajerial akan memberikan kesempatan yang lebih besar untuk berkontribusi dalam pembuatan keputusan. Selanjutnya gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila seorang pemimpin memberikan gaya kepemimpinan yang baik maka organisasi tersebut secara langsung memberikan dampak yang baik. Goal komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Sasaran anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa apabila adanya kejelasan sasaran anggaran kinerja suatu unit kerja organisasi yang baik secara finansial maka akan memudahkan untuk menyusun target-target anggaran..

Berdasarkan atas kesimpulan diatas, maka adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini selanjutnya adalah dapat menambah faktor lain seperti karakter personal dan lain-lain. selanjutnya penelitian dapat dilakukan pada objek yang lebih luas, tidak hanya RSUD yang ada di propinsi Riau. Implikasi hasil penelitian ini dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis. Secara teoritis dapat menambah literature penelitian tentang kinerja manajerial. Sedangkan secara praktis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan mempertimbangkan untuk rumah sakit umum daerah dalam proses membangun organisasi yang baik agar dapat tercapai kinerja manajerial yang baik.

Daftar Pustaka

Arin, e. Fahmi p. (2014), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dan kinerja manajerial (survei). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara*

- partisipasi dalam penyusunan anggaran dan kinerja manajerial (survei, 1–16. <https://doi.org/10.1360/zd-2013-43-6-1064>
- Brownell, p. (1982). The role of accounting data in performance evaluation, budgetary partisipative, and organizational effectiveness. *Journal of accounting research*, 20, 12–27.
- Dewi, a. P. (2014). “pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (. ”. *skripsi. Universitas widyatama*,.
- Efrizar, r. (2017). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, akuntabilitas publik, dan sistem pelaporan terhadap kinerja manajerial. *Jom fekon*, 4(1), 1726–1740.
- Ghozali, imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss*. (badan pene). Semarang.
- Hidayat, t. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. *Akuntabilitas*, vii(01), 56–68.
- Kamilah, faizah., z. K. Dan a. (2017). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderating pada bank bni di pekanbaru. *Jurnal akuntansi. Universitas lancang kuning. Jurnal akuntansi. Universitas lancang kuning*, 13(2.).
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi sektor publik* (andi). Yogyakarta.
- Mattola, r. (2011). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Skripsi unhas*.
- Nugraha, vona d. (2015). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, desentralisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. *Jom fekon*, 2(1–15).
- Nurhalimah, darwanis, & abdullah, s. (2013). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aperatur perangkat daerah di pemerintah aceh. *Jurnal ekobistek fakultas ekonomi*, 6(1), 27–36. <https://doi.org/10.1016/j.jns.2012.03.026>
- Odi indrianto. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan job relevant information dan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. *Faculty of economics and business, riau university, pekanbaru, indonesia*, 5, 1–15.
- Peraturan menteri kesehatan republik indonesia nomor 340/menkes/per/iii/2010 tentang klasifikasi rumah sakit. (2010).
- Putra, d. (2013). Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. *Jurnal akuntansi universitas negeri padang*. <https://doi.org/10.1016/j.cyto.2008.07.020>
- Putra, m. R. Dan w. E. (2016). Pengaruh-komitmen-organisasi-gaya-kepemimpinan dan struktur organisasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. *Jurnal penelitian univeristas jambi seri humaniora*, 18(1), 10–26.
- Putri, z. E., & adiguna, r. (2014). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. *Jurnal bisnis dan manajemen*, 4(3).
- Ratna mustika w1), patricia dhiana p2), a. S. (2018). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan locus of control sebagai variabel moderating pt morich semarang. *Journal of accounting*, 1–18.
- Sulistiyani, a. T. (2011). *Memahami good governance dalam perspektif sumber daya manusia* (gava media). Yogyakarta.
- Supriyadi, e. (2014). *Spss+amos* (in media). Jakarta.
- Tapatfeto, j. D. (2013). Analisis komitmen tujuan dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial. *Jurnal akuntansi multiparadigma*, 4(3), 495–507.
- Undang-undang republik indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit. (2009).
- Wibowo, p. (2017). Pengaruh partisipasi anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
- Wicaksono, g. (2016). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial pada sekolah menengah negeri di tegal. *Esensi*, 6(2), 199–212. <https://doi.org/10.15408/ess.v6i2.3575>
- Wiratno, a., ningsih, w., & putri, n. K. (2016). Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi, motivasi dan struktur desentralisasi sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal akuntansi*, 20(1), 150–166.