

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MODERASI (STUDI EMPIRIS PADA BLUD RSUD DR.M.HAULUSSY)**

**Jefry Gasperz¹⁾, Christina Sososutiksno²⁾, Marsya Ester
Dominique Tibalia³⁾**

¹²³ Jurusan Akuntansi, Program studi Ilmu Ekonomi, Universitas
Pattimura
Email: Marsyaesterd@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi memoderasi partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada BLUD RSUD Dr M Haulussy, dan untuk menguji secara empiris pengaruh partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan Untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen organisasi memoderasi partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada BLUD RSUD Dr M Haulussy. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan SmartPLS sebagai alat untuk pengujian.

Hasil yang diperoleh dari Partisipasi Anggaran memiliki nilai Tstatistik lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,936 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 0,05 dengan pengaruh 0,242 yang berarti bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial, efek moderasi antara Komitmen organisasi dengan Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial memiliki nilai Tstatistik lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,333 dan nilai signifikansi sebesar 0,023 0,05 dengan pengaruh 0,156 yang berarti bahwa komitmen organisasi mampu Memoderasi Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 80 responden yang merupakan pegawai BLUD RSUD Dr M. Haulussy

Keywords : : Kinerja Manajerial, Komitmen Organisasi, Partisipasi

1. PENDAHULUAN

Kebijakan penerapan penganggaran berbasis kinerja merupakan kebijakan yang ditetapkan pemerintah sebagai upaya peningkatan akuntabilitas dan transparansi pengelolaan keuangan negara, termasuk pada sektor kesehatan. Kesehatan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia selain sandang, pangan, dan Pendidikan, karena pada dasarnya manusia dapat hidup produktif hanya dalam keadaan sehat. Kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis, (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009). Rumah sakit adalah instansi pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan Kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah sakit). Dari pengertian di atas, maka rumah sakit melakukan beberapa jenis pelayanan diantaranya pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, pelayanan perawatan, pelayanan rehabilitas, pencegahan dan peningkatan Kesehatan, sebagai tempat Pendidikan dan atau pelatihan medis dan para medis, sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang Kesehatan serta untuk menghindari resiko dan gangguan Kesehatan sebagaimana yang dimaksud, sehingga perlu adanya penyelenggaraan Kesehatan lingkungan rumah sakit sesuai dengan persyaratan Kesehatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang

Pedoman Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, serta diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, mengharuskan Rumah Sakit Umum yang dikelola oleh pemerintah untuk menjalankan pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK-BLUD) Produk hukum tersebut secara jelas menyatakan bahwa rumah sakit harus menerapkan prinsip-prinsip PPK-BLU atau PPK-BLUD.

RSUD Dr. M Haulussy Provinsi Maluku menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) yang merupakan pola pengelolaan keuangan yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat sesuai dengan ketentuan UU Nomor 44 tahun 2009, tentang Rumah Sakit, Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum, dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007, tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Visi RSUD Dr. M Haulussy Provinsi Maluku adalah “Rumah Sakit Mandiri Dengan Pelayanan Profesional Tahun 2013”. Dalam pengelolaan keuangan di rumah sakit yang telah menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan BLUD anggaran pendapatan dan belanja diatur dalam Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA). RBA merupakan dokumen wajib yang harus disusun setiap tahun oleh masing-masing BLU/BLUD serta harus mengacu pada Rencana Strategi Bisnis (RSB) atau renstra bisnis rumah sakit. Anggaran rumah sakit merupakan rencana kegiatan yang disusun oleh manajemen yang terdiri dari sejumlah target yang akan dicapai dalam melaksanakan pelayanan kesehatan, dan disusun secara terpadu pada periode atau jangka waktu tertentu. Reformasi penganggaran merupakan perubahan dari sistem anggaran tradisional (traditional budget system) ke sistem anggaran berbasis kinerja (performance budget system). Perubahan sistem penganggaran tersebut merupakan konsep New Public Management (NPM). Mahmudi (2003) menyatakan bahwa penerapan konsep New Public Management menyebabkan terjadinya perubahan manajemen sektor publik yang drastis dari sistem manajemen tradisional yang kaku, birokratis dan hierarkis menjadi model manajemen sektor publik yang fleksibel dan lebih mengakomodasi pasar. Suartana (2010) menyatakan bahwa sistem anggaran berbasis kinerja merupakan proses pembangunan yang efisien dan partisipatif dengan harapan dapat meningkatkan kinerja Partisipasi dalam penyusunan anggaran melibatkan sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan. Banyak penelitian bidang akuntansi manajemen yang menaruh perhatian pada masalah partisipasi anggaran, hal ini karena anggaran partisipatif dinilai mempunyai konsekuensi terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Murray, 1990). Pengaruh anggaran partisipatif pada kinerja manajerial merupakan tema yang menarik dalam penelitian akuntansi manajemen. Brownell (1982b) menyebutkan dua alasan, yaitu (a) partisipasi dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja anggota organisasi, dan (b) berbagai penelitian yang menguji hubungan antara partisipasi dan kinerja hasilnya saling bertentangan. Penelitian ini termotivasi dari hasil penelitian terdahulu, sehingga dalam penelitian ini mengkonfirmasi kembali apakah partisipasi anggaran mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Di samping itu, juga menguji apakah variabel gaya kepemimpinan (Brownell, 1983) dan variabel komitmen organisasi (Nouri and Parker, 1995) dapat memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

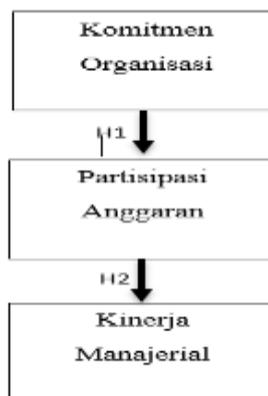
Komitmen pegawai pada organisasi merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada organisasi. Komitmen di pandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Diberitakan pada maret 2024, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. M. Haulussy Kuda Mati Ambon ada dalam kondisi keuangan yang lagi sakit. Kalau dalam bahasa medis “Stadium Empat” dan perlu modal segar untuk pemulihan Utang RSUD Haulussy Ambon yang begitu

banyak namun pendapatan hampir tidak ada, dan uang yang tersisa kurang lebih Rp 130 juta yang ada di Kas Rumah Sakit. Ini karena kondisi manajemen, kondisi pelayanan semua yang carut-marut akhirnya pasien menjadi berkurang dan ini menjadi tantangan bagi Direktur RSUD Haulussy Ambon yang baru. Demikian disampaikan Ketua Komisi IV DPRD Provinsi Maluku, Samson Atapary pada wartawan setelah rapat konsultasi dengan Direktur RSUD Haulussy yang baru, dr. Doni Roring di Rumah Rakyat Karang Panjang Ambon Menurut Atapary, rapat ini dalam rangka pengawasan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) tahun 2023 terkait Dana Alokasi Khusus (DAK) oleh Pemerintah Daerah (Pemda) lewat dinas-dinas yang menjadi mitra di Komisi IV dan khusus dengan Direktur RSUD Dr. M. Haulussy Ambon yang baru. Rapat itu juga kata Politisi PDI Perjuangan Maluku itu, sekaligus mengevaluasi kondisi terkini yang ada di RSUD Haulussy dengan carut-marut yang terjadi. Dari presentasi yang disampaikan oleh Direktur kepada Komisi IV bahwa, semuanya sudah disampaikan kepada Gubernur Maluku Murad Ismail. Namun, dari DPRD mengharapakan bahwa RSUD ini Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dengan kondisi keuangan yang di katagori utang kurang lebih Rp 44 miliar dan kurang lebih utang yang lainnya Rp 9 miliar sehingga total utang Rp 53 miliar Ini tidak bisa minta RSUD dengan sistem BLUD yang pendapatan lagi minim sama sekali untuk menyelesaikan, namun ini menjadi tanggung jawab Pemda. Karena ini Rumah Sakit Daerah yang punya sejarah melayani masyarakat di Maluku sebagai Rumah Sakit rujukan. “Dalam rapat itu, Direktur minta Rp 5 miliar untuk menjadi modal segar untuk membenahan supaya pelayanan bisa berjalan. Terutama untuk obat habis pakai dan eksekusi ini ada di tangan Gubernur Maluku,” ucap Atapary. Selanjutnya kata Dia, tadi memang sudah di sampaikan pada Gubernur. Kalau Gubernur menganggap ini serius harusnya Gubernur buat rapat terbatas khusus untuk memecahkan persoalan ini. “Harus undang Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), undang Biro Hukum karena ini ada kaitan dengan persoalan Peraturan Daerah (Perda) yang harus diterbitkan untuk perubahan retribusi untuk masa atau biaya perawatan yang memang sudah sangat di bawah, yang tidak sesuai dengan Rumah Sakit tipe B dan ini belum terlaksana,” ungkap Atapary.

H1: Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial

H2: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh positif dan signifikan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

The conceptual model of this study is presented in Figure 1.



Gambar 1. Model Konseptual

2. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi. Lokasi yang akan menjadi tempat penelitian penulis adalah Rsud Dr.M.Haulussy. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BLUD Rsud Dr.M.Haulussy dengan jumlah populasi sebanyak 83 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah Wakil Direktur, Kepala Bidang, Staf Program perencanaan dan mobilas, Kepala Instalasi, Kepala Ruang Rawat Inap, Pelaksana-Pelaksana Teknis, Kepala Poliklinik. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Purposive Sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau sampel yang sengaja diambil dari populasi yang ada berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. teknik dan alat yang digunakan untuk penelitian, serta tempat dan waktu penelitian, penelitian ini menggunakan dua metode pengambilan data Library Research dan Field Research. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian dengan menekankan pada pengujian data. Pada penelitian ini digunakan lima point skala likert yang digunakan sebagai alat ukur pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2014). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu pegawai BLUD RSUD Dr. M. Haulussy yang terlibat langsung dalam partisipasi penyusunan anggaran Perusahaan. Berdasarkan jawaban yang terdapat dalam dalam kuisioner akan diperoleh data yang menggambarkan sikap dan keterlibatan responden selama menyelesaikan masalah tersebut. Kuesioner berisi tentang Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. . Definisi operasional dan indikator yang digunakan dirinci secara komprehensif pada Tabel 1

Tabel 1. Variables and Operational Definitions

Variable	Operational Definitions	Indicator
Kinerja Manajerial (Y)	Kinerja manajerial adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Moh Pabundu Tika, 2016). Sumber indikator (Wibowo, 2011)	1. Perencanaan 2. Investigasi 3. Pengkoordinasian 4. Evaluasi 5. Pengawasan 6. Pengaturan Staff 7. Negosiasi 8. Perwakilan
Partisipasi Anggaran (X1)	Partisipasi anggaran merupakan proses dimana individu-individu terlibat langsung didalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan target anggaran yang kinerjanya akan dievaluasi dan kemungkinan akan dihargai atas dasar pencapaian target anggaran mereka (Eka Yuda,	1. Keterlibatan dalam penyusunan anggaran 2. Alasan revisi anggaran 3. Kerelaan dalam memberikan pendapat 4. Frekuensi saran dalam anggaran

	2013). Sumber indikator (Lubis, 2019).	5. Banyaknya pengaruh yang diberikan 6. Pentingnya Kontribusi
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen organisasi merupakan tingkat sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu (Putri, 2013). Sumber Indikator (Kholipah, 2019).	1. Usaha untuk membuat organisasi menjadi sukses. 2. Kebanggaan bekerja pada organisasi, kesediaan untuk menerima semua jenis pekerjaan demi organisasi. 3. Kesamaan nilai individu dengan nilai organisasi. 4. Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, organisasi menginspirasi dalam pelaksanaan tugas. 5. Senang atas pilihan bekerja pada organisasi tersebut, anggapan bahwa organisasinya merupakan organisasi yang terbaik. 6. Perhatian terhadap kelangsungan organisasi

Source: processed data

Structural Equation Modelling (SEM) melalui PLS. Pengumpulan data yang dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan Software Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian (variance). Menurut Ghozali (2014:31) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori, sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis yang Powerfull Word (1985) dalam Ghozali (2014) karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data tidak harus terdistribusi normal,

sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Model persamaan struktural merupakan persamaan teknik analisis multivariate yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun nonrecursive untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang keseluruhan model. Tidak seperti model multivariate biasa (analisis faktor regresi berganda) SEM dapat menguji bersama-sama yaitu:

- a) Model structural adalah hubungan antara konstruk independen dan dependen.
- b) Model measurement adalah hubungan (nilai loading) antara indikator dengan konstruk (variabel laten).

Digabungkannya pengujian model struktural dengan model pengukuran tersebut memungkinkan untuk:

- a) Menguji kesalahan pengukuran (measurement error) sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari SEM.
- b) Melakukan analisis faktor bersamaan dengan pengujian hipotesis dalam analisis dengan menggunakan PLS ada 2 hal yang dilakukan yaitu:

Menilai Outer Model dan Measurement Model. Terdapat tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Namun, menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2014:39) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan Cross Loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok tersebut lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai Discriminant Validity adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai Discriminant Validity yang baik. Fornell dan Larcker (1981) dalam Ghazali (2014)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square Test untuk Predictive Relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural, Ghazali (2014). Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Dimana R^2 included dan R^2 excluded adalah R-square dari variabel laten dependen ketika predictor variabel laten digunakan atau dikeluarkan di dalam persamaan struktural. Disamping melihat R-square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat Q-Square Predictive Relevance untuk model konstruk. Q-Square Predictive Relevance mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-Square predictive relevance lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-Square predictive relevance kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance Ghazali (2014).

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Ketentuan penerimaan atau penolakan uji hipotesis adalah:

Bila T-statistik > T-tabel (1,96) = Hipotesis diterima

Bila T-statistik < T-tabel (1,96) = Hipotesis ditolak

Sedangkan untuk hubungan langsung dan tidak langsung dilakukan analisis jalur (Path Analysis) untuk mengetahui apakah variabel terikat memediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan membandingkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesisnya adalah:

Bila pengaruh langsung > pengaruh tidak langsung = Ditolak

Bila pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung = Diterima

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji R-Square

Indikator	R-Square
Kinerja Manajerial (Y)	0,739

1. Pada tabel 1 diatas menjelaskan hasil dari R² dengan nilai 0,739 yang memiliki arti bahwa kekuatan prediksi dari model struktural penelitian ini moderat karena nilai 0,739 lebih dari 0,50 dan variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi, sehingga dalam hal ini dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial sebesar 73,9%. Sisanya sebesar 26,1% dijelaskan oleh variabel independen lainnya yang dimana belum di input ke dalam penelitian ini.
2. Uji Q-Square dapat dilihat dari seberapa baik nilai dari observasi yang telah dihasilkan oleh model beserta dengan estimasi prameternya. Q² diperoleh dengan menggunakan prosedur *blindfolding*. Jika nilai Q² > 0 maka menunjukkan model yang memilki *predictive relevance* baik, dan sebaliknya apabila Q² < 0 berarti model tersebut kurang memiliki *predictive relevance* yang baik (Ghozali, 2015). Berikut ini akan hasil dari pengolahan *blindfolding* menggunakan SmartPLS 3.2.9.

Tabel 2. Hasil Uji Q-Square

Indikator	Q-Square
Pencegahan Fraud (Y)	0,524

Hasil dari Q-Square pada tabel 2. diatas ialah 0,524 yang artinya memiliki *predictive relevance* yang baik. Hal ini berarti 52,4% variabel independen dan variabel moderasi dalam penelitian ini layak untuk menjelaskan variabel dependen, yaitu Pencegahan *Fraud*.

Pada uji ini untuk mengetahui kemampuan atau menjelaskan data empiris dan mengevaluasi model pengukuran dan model struktural yang mana untuk memvalidasi performa gabungan antara *Outer model* dan *Inner model* dengan nilai terbentang antara 0-1 dengan interpretasi 0,1 (GoF kecil), 0,25 (GoF Moderat), dan 0,36 (GoF besar) (Ghozali, 2015). GoF didapat dari perhitungan sebagai berikut.

Dik:

Nilai AVE :

- Partisipasi Anggaran (X) = 0,707
- Komitmen Organisasi (Z) = 0,917
- Kinerja Manajerial (Y) = 0,722
- M = 1,000

R^2 = nilai *R-Square* variabel dependen
= 0,739

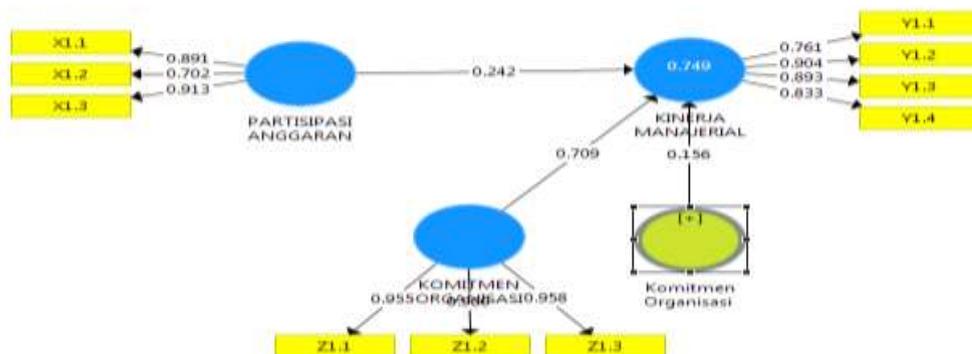
Com = total nilai AVE/6

Penyelesaian:

$$\begin{aligned} \text{GoF} &= \sqrt{\text{Com} + R^2} \\ &= \frac{\sqrt{0,707 + 0,917 + 0,722 + 1,000}}{6} \times 0,739 \\ &= \sqrt{0,557} \times 0,739 \\ &= 0,426 \end{aligned}$$

Hasil dari pengolahan GoF pada penelitian ini memperoleh nilai sebesar 0,426 yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0,36 sehingga disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan yang moderat dalam menjelaskan data empiris.

Hasil uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* agar memperoleh signifikansi. Menurut Ghozali, 2015 nilai signifikansi ditunjukan pada Tstatistik apabila > 1,96 dengan *significance level* (Two-tailed) 0,05. Dibawah ini dilampirkan hasil dari *bootstrapping* dari penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.2.9.



Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping

Jika ingin melihat hasil pengolahan *bootstrapping* SmartPLS ini terletak pada output *path coefficient* apabila ingin menguji struktural. *Path coefficient* akan menunjukkan Tstatistik bersamaan dengan nilai P yang akan menjadi dasar penentuan apakah variabel independen pada penelitian ini memiliki pengaruh dengan variabel dependen dan apakah variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini. Jika nilai Tstatistik berada pada nilai -1,96 1,96 dengan nilai signifikan (*two-tailed*) sebesar 0,05 maka dikatakan hipotesis ditolak dan menerima hipotesis nol (H0). Berikut ini lampiran gambar dari hasil pengolahan pada *path coefficient* yang menghasilkan Tstatistik dan nilai P.

Tabel 3. Hasil *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Partisipasi Anggaran → Kinerja Manajerial	0,242	0,083	2,936	0,003
Komitmen Organisasi → Kinerja Manajerial	0,709	0,054	13,226	0,000

Pada tabel 3 memaparkan hasil bahwa pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial yang ditunjukkan pada Tstatistik $2,936 > 1,96$ dengan nilai signifikansi pada nilai $P 0,000 < 0,05$ sebesar 0,242.

Sedangkan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial yang ditunjukkan pada Tstatistik $13,226 > 1,96$ dengan nilai signifikansi pada nilai $P 0,000 < 0,05$ sebesar 0,709

Tabel 4. Hasil Uji Efek Moderasi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Moderating Effect	0,156	0,086	2,333	0,023

Tabel 4 memaparkan hasil uji efek moderasi pada SmartPLS yang masih menjadi bagian *path coefficient* bahwa pengaruh Komitmen Organisasi dalam memoderasi Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial yang ditunjukkan dalam Tstatistik $2,333 > 1,96$ dengan signifikansi pada nilai $P 0,023 < 0,05$ sebesar 0,156

Hasil penelitian atas pengolahan SmartPLS versi 3.2.9 melalui bootstrapping menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran memiliki nilai Tstatistik lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,936 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh 0,242 yang berarti bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H1) Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini sejalan dengan Goal Setting theory, partisipasi anggaran dapat dikaitkan dengan motivasi yang tinggi, karena keterlibatan dalam penyusunan anggaran dapat membantu mencapai tujuan, theory ini juga merupakan model individu yang ingin memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Sedangkan partisipasi anggaran adalah proses pengambilan keputusan bersama oleh beberapa pihak dalam suatu organisasi

Hasil Penelitian ini sejalan dengan Mulyana dan Puspanita (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini didukung oleh Handayati, Prastiti, dan Safitri (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajer yang memiliki komitmen yang tinggi, maka rasa kepemilikan terhadap perusahaan akan kuat. Dimana para manajer akan bersemangat, bersungguh-sungguh dengan kemauannya sendiri untuk selalu semangat

berpartisipasi dalam penyusunan anggaran yang dimana agar tujuan perusahaan tercapai dan akan meningkatkan kinerja manajerialnya.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variable moderasi. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 80 responden yang merupakan pegawai BLUD RSUD Dr M. Haulussy. Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan hasil pengolahan data menggunakan software SmartPLS Versi 3.2.9 dalam penelitian ini, maka simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Partisipasi Anggaran memiliki nilai Tstatistik lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,936 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan pengaruh 0,242 yang berarti bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Partisipasi Anggaran berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hal tersebut selaras dengan Hasil penelitian Bumulo (2018) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Begitu juga dengan penelitian Ammy (2018) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2. Moderasi antara Komitmen organisasi dengan Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial memiliki nilai Tstatistik lebih besar dari 1,96 yaitu sebesar 2,333 dan nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ dengan pengaruh 0,156 yang berarti bahwa komitmen organisasi mampu Memoderasi Partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Komitmen Organisasi mampu Memoderasi Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini didukung oleh Handayati, Prastiti, dan Safitri (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal ini dapat disimpulkan bahwa manajer yang memiliki komitmen yang tinggi, maka rasa kepemilikan terhadap perusahaan akan kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwa, A., Djajasinga, N. D., Sudirman, A., Sari, A. L., & Adnan, N. M. (2021). Raising the Tourism Industry as an Economic Driver. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Raising*, 560(Acbleti 2020), 118–123.
- Arno, A., & Mujahidin, M. (2024). Enhancing Zakat Management: The Role of Monitoring and Evaluation in the Amil Zakat Agency. *Jurnal Economia*, 20(3), 397-418. doi:<https://doi.org/10.21831/economia.v20i3.53521>
- Aryee, S., & Debrah, Y. A. (1993). A cross-cultural application of a career planning model. In *ASSIGNED MENTORING RELATIONSHIPS. PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 41.
- Augustinah, F., Chandra, E., Julyanthry, J., Putri, D. E., & Sudirman, A. (2022). The Existence of SMEs Business Performance During the Covid-19 Pandemic : Analyzing the Contribution of Intellectual Capital and Technological Innovation. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 18(2), 87–99. <https://doi.org/10.33830/jom.v18i2.3592.2022>
- Bretz D. R., & Judge A. T. (1994). *Person-Organization Fit and Theory of Work Adjustment*:

Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32–54.

CAREER OUTCOMES. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86.

Choy, J., McCormack, D., & Djurkovic, N. (2016). Leader-member exchange and job performance. *Journal of Management Development*, 35(1), 104–119. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2015-0086>

De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438–447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>

Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-Member Exchange Model of Leadership: A Critique and Further Development. In *Academy of Management Review* (Vol. 11, Issue 3).

Djajasinga, N. D., Sulastri, L., Sudirman, A., Sari, A. L., & Rihardi, L. (2021). Practices in Human Resources and Employee Turnover in the Hospitality Industry. *Proceedings of the 2nd Annual Conference on Blended Learning, Educational Technology and Innovation (ACBLETI 2020) Practices*, 560(Acbleti 2020), 113–117.

Dreher, G. E., & Ash, R. A. (1990). A Comparative Study of Mentoring Among Men and Women in Managerial, Professional, and Technical Positions. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 75, Issue 5).

Dreher, G. E., Bretz, R. D., & Dreher, G. F. (1991). Cognitive Ability and Career Attainment: Moderating Effects of Early Career Success. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 76, Issue 3).

Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 26(3), 234–250. <https://doi.org/10.1108/17542411111130990>

Fagenson, E. A. (1994). Perceptions of Proteges' vs Nonproteges' Relationships with Their Peers, Superiors, and Departments. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 55–78. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1026>

Gould, S. (1979). Characteristics of Career Pianners in Upwardly Mobile Occupations. In

Greenhaus, J. ., Parasuraman, S., & Wormley, W. . (1990). EFFECTS OF RACE ON ORGANIZATIONAL EXPERIENCES , JOB PERFORMANCE EVALUATIONS , AND

Hair Jr., J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis, Multivariate Data Analysis*. In Book (Vol. 87, Issue 4). Englewoods Cliffs, NJ: Prentice-Hall. www.cengage.com/highered

Halim, F., Grace, E., Lie, D., & Sudirman, A. (2021). Analysis of Innovation Strategies to Increase the Competitive Advantages of Ulos Products in Pematangsiantar City. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 80–90.

- Heslin Peter A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Issue 2, pp. 113–136). John Wiley and Sons Ltd. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hogan, R., Systems, H. A., Kaiser, R. B., & Solutions, K. L. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. In *Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 6).
- Inrawan, A., Tridianty Sianipar, R., Pandapotan Silitonga, H., Sudirman, A., & Dharma, E. (2022). Predictors Affecting Millennial Generation Work Satisfaction in Pematangsiantar City: a Quantitative Approach. *Applied Quantitative Analysis (AQA)*, 1(2), 1–14. <https://doi.org/10.31098/quant.747>
- Ishak, I., Putri, Q. A. R., & Sarijuddin, P. (2024). Halal Product Assurance at Traditional Markets in Luwu Raya Based on Halal Supply Chain Traceability. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 224-240.
- JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (Vol. 13).
- JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (Vol. 14).
- Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 169–179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001> Noe, R. A. (1988). AN INVESTIGATION OF THE DETERMINANTS OF SUCCESSFUL
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An Empirical Investigation OF The Predictors OF Executive Career Success. In *PERSONNEL PSYCHOLOGY*.
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S. (2010). Time Is on My Side: Time, General Mental Ability, Human Capital, and Extrinsic Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 92–107. <https://doi.org/10.1037/a0017594>
- Jurnal Ekonomi Manajemen*, 10(1), 84–92.
- K, A. ., Astuti, A. R. T. ., & ., Mujahidin. (2024). The Impact of Word of Mouth and Customer Satisfaction on Purchase Decisions: The Role of Maslahah as an Intervening Variable in the Cosmetic Products Industry in Indonesia. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 1525–1540. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4307>
- Katzell, R. A., & Thompson, D. E. (1990). *Work Motivation: Theory and Practice*.
- Kistyanto, A. (2008). Pengaruh Klik sosial dan Koneksi Terhadap Kesuksesan Karir Hierarki.
- Kram, K. E., & Isabella, L. A. (1985). Mentoring Alternatives: The Role of Peer Relationships in Career Development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110–132. <https://doi.org/10.5465/256064>
- Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15(January), 47–119. https://www.researchgate.net/profile/Robert-Liden/publication/232504779_Leader-member_exchange_theory_The_past_and_potential_for_the_future/links/543e7c430cf2

e76f 02228137/Leader-member-exchange-theory-The-past-and-potential-for-the-future.pdf

- Liden, R. C., Wayne, S. J., & Stilwell, D. (1993). A Longitudinal Study on the Early Development of Leader-Member Exchanges. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 662–674.
- Majid, N. H. A., Omar, A. M., & Busry, L. H., Mujahidin Reviving Waqf In Higher Education Institutions: A Comparative Review Of Selected Countries. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*.
- Management Journal* (Vol. 22, Issue 3).
- Moura, A. O. R., & Oliveira-Silva, L. C. (2019). Work centrality, goals and professional fulfillment: Intersections between work and career. *Revista de Administracao Mackenzie*,
- Mujahidin, Rahmadani, N., & Putri, Q. A. R. (2024). Analysis of the Influence of Religiosity Values In Reducing Consumptive Behavior in Indonesian Muslim Consumers. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 8(2), 253-274.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review.
- OECD. (2001). *OECD Employment Outlook 2001*. OECD. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2001-en
- Poon, J. M. L., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., & Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. In *Revista de Psicologia del Trabajo y de las Organizaciones* (Vol. 31, Issue 1, pp. 21–29). Elsevier Doyma. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.02.002>
- Sapsuha, M. U., Alwi, Z., Sakka, A. R., & Al-Ayyubi, M. S. (2024). Review of Gold Trading Practices on Credit (non-Cash) Based on Hadith. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 6(3).
- Scandura, T. A. (1992). Mentorship and career mobility: An Note empirical investigation. In
- Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating Effects of Initial Leader-Member Exchange Status on the Effects of a Leadership Intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 428–436.
- Sheridan, J. E., Slocum, J. W., & Buda, R. (1997). Factor Influencing The Probability of Employee Promotions: A Comparative Analysis of Human Capital, Organization Screening and Gender/Race Discrimination Theories. In *JOURNAL OF BUSINESS AND PSYCHOLOGY* (Vol. 11, Issue 3).
- Tharenou, P., & Latimer, S. (1994). How Do You Make It To The Top? An Examination of Influences on Women's and Men's Managerial Advancement (Vol. 37, Issue 4).
- Tucker, E. (2018). Secrets to success: human capital management strategy. *Strategic HR Review*, 17(4), 170–175. <https://doi.org/10.1108/shr-05-2018-0034>

- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L., & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success.
- Whitely, W., & Dougherty, T. W. (1991). Relationship of Career Mentoring AND Socioeconomic Origin TO Managers' AND Professionals' Early Career Progress. *Academy of Management Journal*, 34(2), 331–351.
- Wulandari, S., Irfan, A., Zakaria, N. B., & Mujahidin. (2024). Survey Study on Fraud Prevention Disclosure Measurement at State Islamic Universities in Indonesia. *IQTISHODUNA: Jurnal Ekonomi Islam*, 13(1), 327–348. <https://doi.org/10.54471/iqtishoduna.v13i1.2305>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.00>