

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN,
KEADILAN DISTRIBUTIF, Keadilan PROSEDURAL SERTA
GOAL COMMITMENT TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris pada RSUD Dr. ADHYATMA, MPH Semarang)**

**Agung Tulus Q. H
Universitas Dian Nuswantoro Semarang**

ABSTRACT

This study aims to examine the direct effect between budgetary participation, distributive justice, procedural justice, and goal commitment on managerial performance of Dr. Adhyatma, MPH Hospital. Inconsistently research results from four independent variables in affecting managerial performance as the dependent variable are motivated to do this research.

Method of data collection in this research used a questionnaire. From 38 questionnaires were distributed to respondents which consisting of structural and functional officers in the Dr. Adhyatma, MPH hospital, 32 of the questionnaire are return and ready for analyse. The analysisist method used to test the hypotheses is multiple regression analysisist.

The result shows that not all hypotheses can be accepted. From four hypotheses are built only one hypotheses is accepted. The relation between budgetary participation and managerial performance are not significant. Subsequently the results also showed that distributive justice and procedural justice have no significant effect on managerial performance. while goal commitment showed significant results in affecting managerial performance.

Keywords: Budget Participation, Distributive Justice, Procedural Justice, *Goal Commitment*, Managerial Performance

1. PENDAHULUAN

Good governance merupakan issue yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi pemerintahan dalam era otonomi. Lahirnya otonomi merupakan perwujudan dari pergeseran sistem pemerintahan, yakni sistem sentralisasi menuju sistem desentralisasi. Otonomi daerah menuntut adanya pengelolaan keuangan yang lebih bertanggung jawab (akuntabel) dan transparan dalam setiap kebijakan, tindakan, dan kinerja yang dihasilkan. Pelaksanaan kebijakan tersebut berakibat dengan semakin besarnya tantangan unit-unit kerja pemerintah dalam mewujudkan tata kelola yang baik sesuai dengan amanat undang-undang. Salah satu bentuk pengelolaan keuangan yang dimaksud adalah proses penganggaran yang lebih bertanggung jawab (akuntabel) dan transparan (Abdul Rohman, dkk, 2009).

Penelitian ini mencoba menguji lebih luas faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain partisipasi dalam penyusunan anggaran, yaitu persepsi keadilan dan *goal*

commitment. Penggunaan variabel tersebut dipengaruhi oleh pendapat bahwa penelitian dalam bidang penganggaran menyatakan persepsi tentang keadilan dapat berperan dalam kinerja (Wentzel, 2002). Sedangkan persepsi keadilan yang dimaksud adalah keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif didefinisikan sebagai persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumberdaya - sumberdaya organisasi (Conlon, 1993 dalam Astuti dan Subagyo, 2005). McFarlin dan Sweeny (1992) menjelaskan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan persepsi bawahan mengenai seluruh proses yang diterapkan oleh atasan mereka, sebagai sarana untuk mengkomunikasikan *feedback* kinerja dan untuk menentukan reward bagi mereka seperti promosi atau kenaikan gaji. Sementara itu *goal commitment* dipilih karena diharapkan dalam proses penyusunan anggaran individu akan berusaha menerima dan mencapai sasaran anggaran yang telah disepakati (Ulupui, 2005). *Goal commitment* didefinisikan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) sebagai “Besarnya komitmen untuk mencapai tujuan”. Komitmen terhadap tujuan merupakan lingkup dimana seorang individu secara pribadi terikat pada pencapaian suatu tujuan.

Riset yang berkaitan dengan hubungan partisipasi anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural dan *goal commitment* terhadap kinerja melalui berbagai model telah banyak dilakukan, namun hasil riset yang ditemukan mengungkapkan kesimpulan yang beragam. Nazzarudin dan Setyawan (2011) mengungkapkan partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, dari penelitian tersebut disimpulkan anggaran yang dibuat oleh aparat pemerintah daerah tidak spesifik dan tidak jelas sehingga membuat kinerja aparat pemerintah daerah menjadi rendah. Hasil tersebut sejalan dengan kesimpulan dari Poerwati (2001) yang menyatakan partisipasi penyusunan anggaran tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial. Menurut Subur (2001) kesimpulan tersebut muncul karena sampel yang digunakan dalam penelitian adalah responden dalam organisasi yang tidak berorientasi mencari laba. Hal ini berbeda dengan penelitian Faizzah dan Mildawati (2007) serta Abdul Rohman,dkk (2009) yang menunjukkan hasil bahwa partisipasi anggaran mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap terhadap kinerja manajerial

Perbedaan penelitian tersebut, menjadi motivasi dilakukannya pengujian ulang pada Rumah Sakit RSUD Dr Adhyatma, MPH Semarang. Rumah Sakit RSUD Dr Adhyatma, MPH Semarang dewasa ini telah menjadi sebuah entitas bisnis yang dalam kegiatannya tidak lepas dari aktivitas penganggaran, partisipasi dari para pimpinan dalam penyusunan anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural, serta *goal commitment*, dengan semakin besar persaingan yang dihadapi setiap rumah sakit memunculkan tuntutan untuk mengembangkan organisasinya secara efisien dan efektif, sehingga dapat bersaing dengan rumah sakit lain dalam hal pelayanan publik.

LANDASAN TOERI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Partisipasi dalam penganggaran yaitu suatu proses partisipasi individu akan dievaluasi, dan mungkin diberi penghargaan berdasarkan prestasi mereka pada sasaran (target yang dianggarkan) dimana mereka terlibat dalam proses tersebut dan mempunyai pengaruh pada penentuan target tersebut (Brownel, 1986).

Milani (1975) dalam Marsudi dan Ghozali (2001) menyatakan bahwa dengan penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan kinerja manajer akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara bersama-sama disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan, dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan.

Persepsi Keadilan Distributif dan Prosedural

Keadilan distributif dan prosedural dikembangkan dari literatur equity theory (Korsgaard et al, 1995 dalam Astuti dan Subagyo, 2005). Keadilan distributif mengacu pada kewajaran terhadap actual outcome (beban kerja, penghasilan dan lain-lain) yang diterima oleh seorang pekerja (Gilliland 1993; Cohen 1987; Adam 1965; Homas 1961 dalam Yenti, 2003). Sedangkan Lind dan Tyler (1988) dalam Bawono (2008) mengemukakan bahwa keadilan prosedural berkaitan dengan apakah karyawan percaya atau menganggap prosedur dan hasil telah adil, bukan apakah prosedur dan hasil telah adil dalam pengertian yang lebih obyektif. Kondisi Keadilan dapat terjadi kalau rasio antara input-outcome dirinya dengan rasio antara input-outcome orang lain dijadikan pembandingan dianggap cukup adil (Yenti, 2003). Ketika individu-individu mempersepsikan adanya ketidakseimbangan antara masukan-masukan dan imbalan-imbalan, maka mereka akan berusaha untuk mengurangi kekecewaan mereka dengan 3 cara. Pertama, mereka mungkin akan mengubah baik persepsi mereka mengenai masukan-masukan yang diberikan, maupun persepsi tentang imbalan-imbalan yang mereka terima. Kedua, mereka akan berusaha untuk mengubah masukan-masukan dan imbalan-imbalan aktual, misalnya dengan menurunkan tingkat usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan tugas-tugas, atau menuntut kenaikan gaji. Ketiga, anggota-anggota organisasi dapat mengakhiri ketidakseimbangan tersebut dengan cara meninggalkan organisasi (Cowherd dan Levine, 1992).

Goal Commitment

Gibson, dkk (1995) mendefinisikan Goal Commitment (komitmen terhadap tujuan) sebagai kadar usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan. Komitmen seorang manajer pada tujuan mengarah pada tindakan, usaha dan motivasi individu untuk mengembangkan strategi dalam mencapai tujuan. Tujuan merupakan suatu standar kecakapan spesifik pada tugas yang ditentukan. Jika seorang manajer mempunyai komitmen pada tujuan tertentu, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerja manajerialnya (Sugiyanto dan Subagiyo, 2005).

Magner (1996) dalam Yusfaningrum dan Ghozali (2005) mengungkapkan Bawahan yang mempunyai komitmen lebih tinggi terhadap tujuan anggaran mereka, akan berusaha berinteraksi dengan orang-orang yang dapat memberikan wawasan/ pengetahuan tentang lingkungan kerja, tujuan kinerja, strategi tugas dan permasalahan lain yang mempunyai pengaruh penting pada kinerja mereka.

Kinerja Manajerial

Nasir (2008) berpendapat salah satu alat untuk menilai kinerja manajer adalah anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran umumnya dinilai sebagai pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan kinerja organisasi, karena menurut Nazaruddin dan Setyawan (2011) dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan setiap individu mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya.

Kinerja manajer adalah suatu proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilakukan berdasar kemitraan, antara seorang pekerja dengan penyelia langsungnya, yang menyangkut membangun harapan dan pemahaman yang jelas tentang: 1) fungsi kerja penting yang diharapkan dilakukan pekerja; 2) bagaimana pekerjaan pekerja memberi kontribusi pada tujuan organisasi; 3) apa makna konkret dari “mengerjakan pekerjaan dengan baik”; 4) bagaimana prestasi kerja akan diukur; dan 5) mengenali berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya (Wibowo, 2006 dalam Faizzah dan Mildawati, 2007).

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti gambar 1

Pengembangan Hipotesis

Partisipasi Anggaran dengan Kinerja Manajerial

Anggaran partisipatif merupakan pendekatan manajerial yang dapat meningkatkan keefektifan organisasional melalui peningkatan kinerja. Para manajer lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja manajerial sesuai dengan anggaran, dimana mereka terlibat dalam proses penyusunannya dan menerima pendelegasian wewenang yang relatif besar dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan anggaran (Supomo dan Indriantoro, 1998). Greenberg dan Folger (1983) dalam Wasisto dan Sholihin (2004) berpendapat bahwa partisipasi dapat meningkatkan kinerja karena (i) partisipasi memungkinkan bawahan mengkomunikasikan apa yang mereka butuhkan kepada atasannya dan (ii) partisipasi dapat memungkinkan bawahan untuk memilih, dan tindakan memilih tersebut dapat membangun komitmen dan dianggap sebagai tanggung jawab atas apa yang telah dipilih.

Berdasarkan alasan tersebut diatas dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural dengan Kinerja Manajerial

Persepsi karyawan tentang aspek-aspek keadilan dalam kehidupan organisasi merupakan bentuk reaksi karyawan yang berhubungan dengan penilaian tentang kewajaran dan kelayakan yang terdapat dalam kehidupan berorganisasi (Folger dan Konovsky, 1989). Berdasarkan equity theory, keadilan distributif dan prosedural merujuk pada persepsi karyawan terhadap kewajaran dan keseimbangan antara masukan-masukan yang mereka berikan dengan hasil-hasil organisasional yang mereka terima, serta persepsi karyawan tentang wajar atau tidaknya proses-proses yang digunakan untuk mendistribusikan hasil - hasil organisasional tersebut (Pareke, 2004).

Berdasarkan penjelasan diatas dibuat dua hipotesis sebagai berikut :

H2 : Keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja manajerial

H3 : Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Goal Commitment dengan Kinerja Manajerial

Goal commitment (komitmen terhadap tujuan) adalah suatu konstuk kritis dalam memahami hubungan antara tujuan dan kinerja tugas (Yenti, 2003). Komitmen pada tujuan adalah penting karena produktifitas manajer yang ada sangat menentukan apakah organisasi dapat mencapai komitmen individualnya untuk mencapai tujuan tertentu dan

dianggap sebagai aspek utama teori goal setting (Murray, 1990 dalam Sugiyanto dan Subagiyo, 2005).

Tingginya komitmen terhadap tujuan anggaran akan mempermudah penerimaan anggaran tersebut meskipun sulit untuk dicapai. Sedangkan penetapan tujuan secara spesifik dan sulit, tetapi memungkinkan untuk dicapai, akan mempertinggi tingkat kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah fungsi utama dari pencapaian tujuan, dan komitmen tujuan anggaran merupakan alat untuk memprediksikannya (Locke, 1968; Locke dkk 1981; Locke dan Latham, 1990; Wofford dkk, 1992 dalam Yusfaningrum dan Ghozali, 2005).

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh *goal commitment* terhadap kinerja manajerial diuji dalam hipotesis berikut:

H4 : *Goal Commitment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial

METODE PENELITIAN

Sampel Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural dan kepala instalasi di lingkungan RSUD Dr. Adhyatma, MPH Semarang yang ikut serta dan bertanggung jawab dalam proses penganggaran bagi unit atau divisi yang dipimpinnya dimana meliputi wakil direktur, kepala bagian, kepala bidang, kepala sub bagian, kepala seksi dan kepala Instalasi.

Definisi Operasional

Partisipasi Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan keikutsertaan dan tanggung jawab di dalam pengambilan keputusan baik manajer tingkat menengah dan manajer tingkat bawah, untuk menyusun suatu anggaran guna mencapai tujuan operasional dan sasaran kinerja dimasa yang akan datang (Faizzah dan Mildawati, 2007). Partisipasi anggaran diukur dengan menggunakan instrumen daftar pertanyaan yang disusun oleh Milani (1975). Daftar pertanyaan tersebut terdiri atas enam butir pertanyaan yang digunakan untuk menilai tingkat partisipasi responden dan pengaruhnya pada proses penyusunan anggaran.

Keadilan Distributif

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan keadilan distributif sebagai suatu keadilan sumberdaya dan imbalan penghargaan, mencerminkan keadilan yang dirasakan mengenai bagaimana sumberdaya dan penghargaan didistribusikan atau dialokasikan. Keadilan distributif diukur menggunakan respon atas manajer pada lima item. Semua item pertanyaan diadopsi dari Wentzel (2002).

Keadilan Prosedural

Keadilan Prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2005). Keadilan prosedural menggunakan respon pada delapan ungkapan kewajaran prosedural. Semua item pertanyaan diadopsi dari Wentzel (2002)

Goal Commitment

Goal Commitment didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk berusaha mencapai tujuan anggaran dan ketekunan dalam melakukan pencapaian tujuan anggaran tersebut (Locke dkk, 1981 dalam Indarto dan Dyah Ayu, 2011). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini menggunakan empat item pertanyaan yang diadopsi dari Latham dan Steele (1983) dan Subagiyo (2004). Instrumen ini menggunakan skala *likert* 7 point, dengan skor 1 sampai 7.

Kinerja manajerial

Kinerja manajerial adalah kemampuan seorang manajer yang berlangsung terus menerus dalam melaksanakan tanggungjawabnya serta pencapaian pelaksanaan suatu program atau kegiatan yang meliputi: perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi, evaluasi, dan representasi yang didasarkan pada kemitraan antara pekerja dengan penyelia langsungnya untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi dalam suatu organisasi (Faizzah dan Mildawati, 2007). Kinerja manajerial diukur menggunakan kuisisioner "*self-rating*" yang dikembangkan oleh Mahoney et al (1963). Pengukuran mencakup point 1 (jauh dibawah rata-rata) sampai 7 (jauh diatas rata-rata).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Tabel 1 menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif terhadap variabel dari 32 responden, dimana seluruh pertanyaan pada setiap variabel diukur pada skala likert 7 poin. Variabel partisipasi anggaran terdiri dari 6 buah. Adapun kisaran jawaban responden (kisaran aktual) adalah 6 sampai dengan 42. Nilai *mean* partisipasi anggaran sebesar 29,84. Keadilan distributif yang terdiri dari 5 buah pertanyaan dengan kisaran jawaban responden adalah 12 sampai dengan 35. Nilai *mean* keadilan distributif sebesar 29,38. Keadilan prosedural terdiri dari 8 buah pertanyaan. Kisaran jawaban responden (kisaran aktual) adalah 32 sampai dengan 56 dengan nilai *mean* sebesar 47,28. *Goal commitment* terdiri dari 4 buah pertanyaan, kisaran jawaban responden (kisaran aktual) adalah 16 sampai dengan 28 dengan nilai *mean* sebesar 24,41. Nilai *mean* tersebut memperlihatkan tingginya tingkat *goal commitment* yang dirasakan responden. Kinerja manajerial terdiri dari 9 pertanyaan pada skala *Likert* 7 poin. Kisaran jawaban responden (kisaran aktual) adalah 39 sampai dengan 59 dengan nilai *mean* kinerja manajerial sebesar 48,66.

Hasil Uji Kualitas Jasa

Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,60 untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa variabel partisipasi anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural, *goal commitment*, dan kinerja manajerial adalah reliabel atau jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan adalah konsisten atau stabil.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh suatu kuesioner dimana dari tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikansi masing-masing indikator / item untuk variabel partisipasi anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural, *goal commitment* dan kinerja

manajerial menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator / item pertanyaan dalam variabel penelitian ini adalah valid.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal. Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas di atas, dapat terlihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan di atas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*) atau tidak. Berdasarkan tabel 5 hasil uji multikolonieritas di atas, hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Tampilan gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Hasil Pengujian Regresi

Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dari uji Anova pada tabel 6, diperoleh nilai F hitung adalah 20,011 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena signifikan pada 0,05 maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama keempat variabel independen (partisipasi anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan *goal commitment*) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja manajerial) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel partisipasi anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan *goal commitment* terhadap kinerja manajerial. Nilai koefisien determinasi terlihat dalam tabel 7. Dari tabel dapat kita lihat hasil analisis regresi secara keseluruhan menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,710 yang berarti bahwa variabel independen (partisipasi anggaran, keadilan distributif, keadilan prosedural, dan *goal commitment*) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja manajerial) sebesar 71%, sedangkan sisanya sebesar 29% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Hasil pengujian secara

statistik pada table 8 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis H1 menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian model regresi pada variabel partisipasi dalam penyusunan anggaran menunjukkan nilai t sebesar 0,072 dengan nilai signifikan 0,943. Karena tingkat signifikansi $> 0,05$ dengan demikian hasil penelitian ini menolak hipotesis 1 yang berarti bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis H2 menyatakan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian model regresi pada variabel keadilan distributif menunjukkan nilai t sebesar 0,974 dengan nilai signifikan 0,339. Karena tingkat signifikansi $> 0,05$ dengan demikian hasil penelitian ini menolak hipotesis 2 yang berarti bahwa keadilan distributif tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis H3 menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian model regresi pada variabel keadilan prosedural menunjukkan nilai t sebesar 0,273 dengan nilai signifikan 0,787. Karena tingkat signifikansi $> 0,05$ dengan demikian hasil penelitian ini menolak hipotesis 3 yang berarti bahwa keadilan prosedural tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hipotesis H4 menyatakan bahwa *goal commitment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian model regresi pada variabel partisipasi dalam penyusunan anggaran menunjukkan nilai t sebesar 3,772 dengan nilai signifikan 0,001. Karena tingkat signifikansi $< 0,05$ dengan demikian hasil penelitian ini menerima hipotesis 4 yang berarti bahwa *goal commitment* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, hasil yang tidak signifikan menunjukkan partisipasi yang terjadi belum melibatkan (memberdayakan) secara penuh dan langsung dalam proses penetapan anggaran. Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, karakteristik lingkungan kerja yang birokratis di pemerintah daerah membuat persepsi yang dimiliki masih lemah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Variabel keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, kesimpulan ini menunjukkan ketika kondisi keadilan belum tercapai tidak menyebabkan terganggunya pekerjaan atau mengurangi kualitas kerjanya, serta akan memilih tetap bertahan (berkomitmen). Sementara itu variabel *goal commitment* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial, hasil yang signifikan menunjukkan adanya penerimaan dan kemauan dari manajer untuk mencapai target anggaran yang dibebankan organisasi yang mengarah pada pencapaian kinerja yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. 2002. "Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS.10 for Windows". J & J Learning: Yogyakarta.
- Alim, Mohammad Nizarul. 2002. "Pengaruh Ketidakpastian Stratejik dan Revisi Anggaran terhadap Efektivitas Partisipasi Penyusunan Anggaran: Pendekatan Kontijensi". *SNA V*, Semarang 5 – 6 September.

- Astuti, Sih Darmi dan Subagyo, Herry. 2005. "Pengaruh Keadilan Prosedural & Keadilan Distributif terhadap Kepuasan pada Penilaian, Komitmen, dan *Turnover Intention*". *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 12, No. 1, Maret, Hal 23-44.
- Bawono, Andi Dwi Bayu. 2008. "Keadilan Prosedural dalam Hubungan antara *Budgetary Goal Characteristic* dan Kinerja Manajerial Pejabat Pemerintah". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Volume 7, Nomor 2, September, Hlm. 151-161.
- Brownell, P. dan M. Mc. Innes. 1986. "Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance". *The Accounting Review*, 61 October: 587-600.
- Carrel, M.R. and Dittrich, J.E. 1978. "Equity Theory: The Recent Literature, Methodological Considerations, and New Directions". *Academy of Management Review*, 202-208.
- Cowherd, D.M. and Levine, D.I. 1992. "Product Quality and Pay Equity between Lower-Level Employees and Top Management: An Investigative of Distributive Justice Theory". *Administrative Science Quarterly*, 37: 302-320.
- Faiizah, Nur dan Mildawati, Titik. 2007. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Pemoderasi Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Pemkot Surabaya". *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik*. Vol. 3, No. 3, Juni, 349-372.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. 1989. "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reaction to Pay Raise Decisions". *Academy of Management Journal*, 32 (1): 115-130.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". BPFE Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J., and Donnelley, Jr. J. H. 1995. "Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses Edisi kelima". Erlangga: Jakarta.
- Halim, Abdul dan Kusufi, M. Syam. 2012. "Akuntansi Keuangan Daerah Edisi 4". Salemba Empat: Jakarta.
- Hansen dan Mowen. 1997. "Akuntansi Manajemen jilid 1". Erlangga: Jakarta.
- Ikhsan, Arfan dan Ishak, Muhammad. 2005. "Akuntansi Keperilakuan". Salemba Empat: Jakarta.
- Indarto, Stefani Lily dan Ayu, Stephana Dyah. 2011. "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Perusahaan melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information (JRI)". *Seri Kajian Ilmiah*. Volume 14, Nomor 1, Januari.

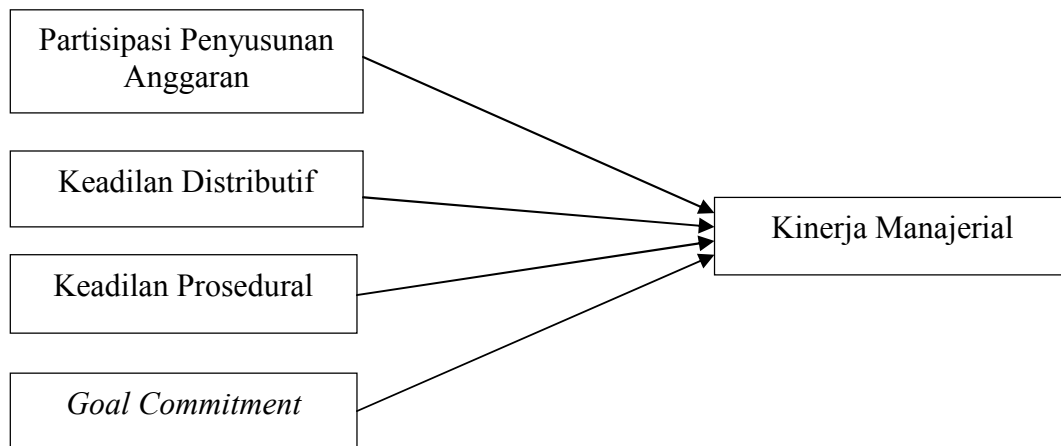
- Istiqomah, Inuk Wahyuni. 2005. "Pengaruh Persepsi Kewajaran dan Komitmen Tujuan terhadap kinerja Manajerial dalam penyusunan Anggaran". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Jensen, M.C and Meckling, William. H. 1976. "Theory of Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure". *Journal of Financial Economic*: 305-360.
- Kartika, Andi. 2010. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang)". *Kajian Akuntansi*. Vol. 2, No. 1, Pebuari, Hal: 39-60.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. "Perilaku Organisasi Edisi 5". Salemba Empat: Jakarta.
- Lambert, R.A. 2001. "Contracting Theory and Accounting". *Journal of Accounting & Economics*, (32): 3 – 87.
- Latham, G.P. and T.P, Steele. 1983. "The Motivational Effects of Participation versus Goal Setting on Performance", *Academy of Management*, 26: 406-417.
- Libby, Therasas. 2001. "Referent Cognitions and Budgetary Fairness: A Research Note". *Journal of Management Accounting Research*. 13, hal. 91-105.
- Magner, N. and Johnson, Gary G. 1995. "Municipal Official's Reaction to Justice in Budgetary Resources Allocation". *PAQ*. Winter, pp. 439-436.
- Marsudi, A.Setya dan Ghozali, Imam. 2001. "Pengaruh Partisipasi Penganggaran, *Job Relevant Information* (JRI) dan Volalitas Lingkungan terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia". *JAAI*. Volume 5, No. 2, Desember, Hal 101-129.
- Mas'ud, Fuad. 2004. "Survai Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi". Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- McFarlin, D.B., and Sweeney, P.D. 1992. "Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes". *Academy of Management Journal*, 35: 626-637.
- Mulyasari, Windu dan Sugiri, Slamet. 2004. "Pengaruh Keadilan Persepsian, Komitmen Pada Tujuan, dan *Job Relevant Information* terhadap Hubungan antara Penganggaran Partisipatif dan Kinerja Manajer". *SNA VII*, Denpasar Bali 2-3 Desember 2004.
- Mulyadi. 1993. "Akuntansi Manajemen: Konsep, Manfaat dan Rekayasa Edisi 2". Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.

- Nasir, Mohamad. 2008. "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*. Vol. 8, No. 3, Desember, 214-235.
- Nazaruddin, Ietje dan Setyawan, Henry. 2011. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, dan *Job Relevant Information* sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kulon Progo)". *Jurnal Akuntansi & Investasi*. Vol. 12, No. 2, Juni, 222-235.
- Pareke, Fahrudin Js. 2004. "Hubungan Keadilan dan Kepuasan dengan Keinginan Berpindah: Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi". *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 9, No. 2, Desember, Hal: 157-177.
- Poerwati, Tjahjaning. 2001. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Purwanto. 2009. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pemerintah Daerah dengan Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural dan Goal Commitment sebagai Variabel Moderating Studi pada Pemerintah Kabupaten Banjarnegara". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Puspaningsih, Abriyani. 2003. "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer: Role Ambiguity sebagai Variabel Antara". *JAAI*. Volume 7, No. 2, Desember, 95-115.
- Robbins, S.P. 2006. "Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh". Indeks: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2009. "Perilaku Organisasi". Salemba Empat: Jakarta.
- Rohman, Abdul dkk. 2009. "Pengaruh Partisipasi dalam Penganggaran dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Demak)". *Jurnal Akuntansi*. Vol. 4, Nomor 2, Juli-Desember, 603-626.
- Sekaran, Uma. 2011. "Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Buku Satu". Salemba Empat: Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. "Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Buku Dua". Salemba Empat: Jakarta.
- Siegel, Gary and Marconi, H. R. 1989. "Behavioral Accounting". South-Western Publishing Co: Ohio.
- Skarlicki, D. P and Folger, Robert. 1997. "Retaliation in The Workplace: The Role of Distributive, Procedural and Interactional Justice." *Journal of Applied Psychology*, 82(3): 434 – 443.

- Subagiyo, Lilik. 2004. "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Tujuan sebagai variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Rumah Sakit tipe A, B, dan C di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Subur. 2004. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial: Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Rumah Sakit Pemerintah Pusat berstatus PERJAN)". Tesis Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Sugiyanto, Eko dan Subagiyo, Lilik. 2005. "Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: Komitmen Tujuan sebagai variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Rumah Sakit tipe A, B, dan C di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)". *BENEFIT*. Vol. 9, No. 1, Juni, 35-47.
- Suhartini. 2005. "Keadilan dalam Pemberian Kompensasi". *Jurnal Siasat Bisnis*, Hal: 103-114.
- Sunarto. 2009. "Teori Keagenan dan Manajemen Laba". *Kajian Akuntansi*. Vol. 1, No. 1, Pebruari, Hal: 13-28.
- Supomo, Bambang dan Indriantoro, Nur. 1998. "Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Indonesia". *KELOLA*. No 18, Hal: 61-84.
- Supriyono. 1991. "Akuntansi manajemen 3: Proses Pengendalian Manajemen". Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.
- Ulupui, I.G.K. 2005. "Pengaruh Partisipasi Anggaran, Persepsi Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan *Goal Commitment* terhadap Kinerja Dinas". *KINERJA*. Volume 9, No. 2, Hal. 98-112.
- Wasisto, Arief dan Sholihin, Mahfud. 2004. "Peran Partisipasi Penganggaran dalam Hubungan antara Keadilan Prosedural dengan Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja". *SNA VII*, Denpasar Bali 2-3 Desember 2004.
- Wentzel, Kristin (2002). "The Influence of Fairness Perception and Goal Commitment on Managers Performance in A Budget Setting", *Behaviour Research in Accounting*, 14, pp. 247-271.
- Yamin, Sofyan dan Kurniawan, Heri. 2009. "SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik terlengkap dengan Software SPSS". Salemba Infotek.
- Yenti, Riza Reni. 2003. "Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedur, Komitmen terhadap Tujuan, dan Motivasi terhadap Kinerja Manajerial dalam Penyusunan Anggaran". *SNA VI*, Surabaya 16-17 Oktober 2003.

Yusfaningrum, Kusnasriyanti dan Ghozali, Imam. 2005. "Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manjerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information (JRI) sebagai Variabel *Intervening* (Penelitian terhadap Perusahaan Manufaktur di Indonesia)". *SNA VIII*, Solo 15-16 September.

Gambar 1
Model yang diajukan



Sumber : Ulupui (2005)

Tabel 1
Statistik Diskriptif

	N	Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual	Sum	Mean	Std. Deviasi
PA (X ₁)	32	6 – 42	6 – 42	955	29.84	10.236
KD (X ₂)	32	5 – 35	12 – 35	940	29.38	5.326
KP (X ₃)	32	8 – 56	32 – 56	1513	47.28	6.382
GC (X ₄)	32	4 – 28	16 -28	781	24.41	3.680
KM (Y)	32	9 – 63	30 – 59	1557	48.66	7.490
Valid N (listwise)	32					

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0,969	Reliabel
Keadilan Distributif	0,890	Reliabel
Keadilan Prosedural	0,892	Reliabel
Goal Commitment	0,939	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,913	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	Signifikansi	Keterangan
Partisipasi Anggaran	PA 1	0,000	Valid
	PA 2	0,000	Valid
	PA 3	0,000	Valid
	PA 4	0,000	Valid
	PA 5	0,000	Valid
	PA 6	0,000	Valid
Keadilan Distributif	KD 1	0,000	Valid
	KD 2	0,000	Valid
	KD 3	0,000	Valid
	KD 4	0,001	Valid
	KD 5	0,000	Valid
Keadilan Prosedural	KP 1	0,000	Valid
	KP 2	0,000	Valid
	KP 3	0,000	Valid
	KP 4	0,000	Valid
	KP 5	0,001	Valid
	KP 6	0,000	Valid
	KP 7	0,000	Valid
	KP 8	0,000	Valid
Goal Commitment	GC 1	0,000	Valid
	GC 2	0,000	Valid
	GC 3	0,000	Valid
	GC 4	0,000	Valid
Kinerja Manajerial	KM 1	0,000	Valid
	KM 2	0,000	Valid
	KM 3	0,000	Valid
	KM 4	0,000	Valid
	KM 5	0,000	Valid
	KM 6	0,000	Valid
	KM 7	0,004	Valid
	KM 8	0,000	Valid
	KM 9	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.41797758
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.079
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.616
Asymp. Sig. (2-tailed)		.842

a. Test distribution is Normal.

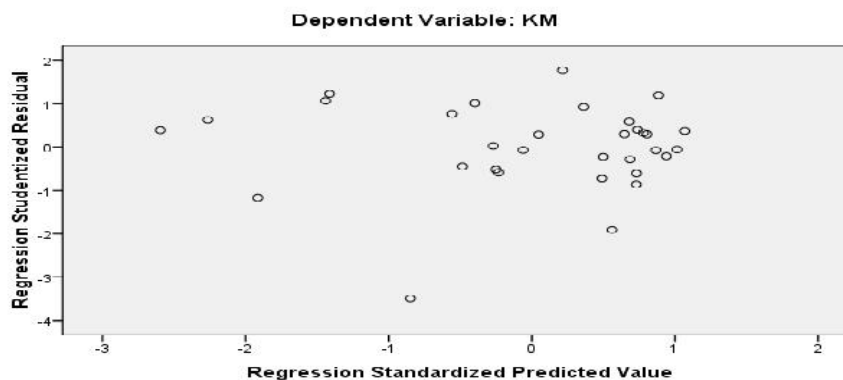
Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 5
Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Collinerity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Kinerja Manajerial	Partisipasi Anggaran	0,364	2,746
	Keadilan Distributif	0,220	4,542
	Keadilan Prosedural	0,354	2,825
	<i>Goal Commitment</i>	0,312	3,207

Sumber: Data primer diolah, 2013

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas
Scatterplot



Tabel 6
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.056	4	4.014	20.011	.000 ^a
	Residual	5.416	27	.201		
	Total	21.472	31			

a. Predictors: (Constant), GC, KP, PA, KD

b. Dependent Variable: KM

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.710	.44787	2.223

a. Predictors: (Constant), GC, KP, PA, KD

b. Dependent Variable: KM

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.580	.701		.827	.416
	PA	.006	.078	.011	.072	.943
	KD	.157	.161	.201	.974	.339
	KP	.046	.169	.044	.273	.787
	GC	.591	.157	.653	3.772	.001

a. Dependent Variable: KM