

**PERAN KOMITMEN TUJUAN ANGGARAN (*BUDGET GOAL COMMITMENT*)  
DALAM HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA MANAJERIAL**

**Oleh  
Puguh Setiawan  
Dosen FE Universitas Muhammadiyah Sumbar**

**ABSTRAK**

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen tujuan anggaran dalam hubungannya dengan kinerja manajerial. Penelitian ini bertujuan menganalisis bagaimana peran komitmen tujuan anggaran dalam mempengaruhi pencapaian tingkat kinerja manajerial para manajer pada organisasi rumah sakit.

Komitmen tujuan anggaran adalah suatu bentuk itikat baik yang dimiliki seorang manajer. Sementara itu pencapaian kinerja manajerial yang memadai akan bergantung pada dimensi perilaku. *Goal congruen* atau yang biasa disebut keselarasan tujuan. Keselarasan tujuan akan diperoleh suatu organisasi jika setiap manajer punya rasa memiliki dan punya kesadaran visi bahwa mereka harus memiliki tujuan yang sama dan senada dengan tujuan organisasi. Dengan demikian akan di dapat peningkatan kinerja manajerial.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen tujuan anggaran yang tinggi dari para manajer akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial.

**Kata Kunci:** *Komitmen Tujuan Anggaran, Kinerja Manajerial.*

## **1. PENDAHULUAN**

Peningkatan kinerja manajerial merupakan satu keharusan jika suatu organisasi ingin tetap eksis baik itu pada organisasi *non profit*, apalagi pada organisasi yang bertipe *profit oriented*. Satu upaya untuk memenuhi harapan itu adalah setiap organisasi harus memiliki inovasi manajerial yaitu dengan perencanaan keuangan yang matang melalui penganggaran yang handal. Anggaran digunakan sebagai alat untuk mengukur hasil operasi aktual, terkait alokasi dana dan sebagai alat perencanaan. Atkinson *at.al* (2001) menyebutkan bahwa anggaran juga menyediakan suatu cara untuk mengkomunikasikan tujuan jangka pendek organisasi kepada para anggotanya.

Sementara itu komitmen tujuan anggaran (*budget goal commitment*) sangat penting karena produktivitas manajer yang berdasar pada komitmen yang tinggi akan menentukan tercapainya tujuan organisasi (Wentzel, 2002 dalam Maiga, 2005). Kren (1990) menemukan bahwa komitmen tujuan anggaran akan membawa upaya peningkatan ketekunan, dengan demikian hal tersebut otomatis akan meningkatkan kinerja manajerial. Magner *et al.* (1996) dalam Maiga dan Jacobs (2007b) juga menyatakan bahwa manajer yang memiliki komitmen tinggi untuk tujuan anggaran, mereka berusaha untuk "berinteraksi dengan orang-orang yang dapat memberikan wawasan tentang lingkungan kerja mereka, tujuan kinerja, strategi tugas, dan isu-isu lain yang memiliki dampak penting terhadap kinerja mereka".

Selanjutnya Yuen dan Cheung, (2003) menyatakan bahwa, pengukuran kinerja manajerial merupakan identifikasi atas dimensi evaluasi kinerja manajerial secara berkala. Dimensi ini merepresentasikan aktifitas yang melibatkan semua manajer di berbagai tingkatan, tanpa membedakan pekerjaan spesifik atau posisinya dalam organisasi. Kinerja manajerial merupakan ukuran seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial yang dimaksud meliputi kegiatan manajerial yang menggambarkan kemampuan dan kecakapan manajer dalam melakukan aktifitasnya sehari-hari yang terdiri dari : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf, negosiasi, dan representasi (Mahoney *et. al*, 1963 dalam Yuen dan Cheung, 2003).

Mengacu pada pembahasan diatas, maka fokus rumusan masalah penelitian ini adalah menganalisis bagaimana peran dan pengaruh variabel komitmen tujuan anggaran terhadap pencapaian tingkat kinerja manajerial para manajer pada organisasi rumah sakit.

## 2. KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Komitmen sering dinyatakan sebagai ungkapan sehubungan dengan janji baik tertulis maupun tidak tertulis. Sementara komitmen tujuan anggaran disini didefinisikan sebagai suatu tekad yang berusaha mencapai sasaran anggaran dengan kegigihan atau kemauan yang kuat dalam mengejar capaian itu dari waktu ke waktu, Locke *et al.* (1981) dalam Maiga dan Jacobs (2007b).

Komitmen tujuan anggaran sangat penting untuk menentukan produktivitas manajer. Banyak studi menunjukkan bahwa orang akan melakukan kinerja lebih baik, ketika mereka mau menerima dan berkomitmen untuk mencapai tujuan. Chong *et al.* (2007) mengungkapkan bahwa beberapa peneliti sebelumnya yang menggunakan Teori *Goal Setting* seperti Shields dan Shields, 1998;. Fisher *et al.* 2002; Wentzel, 2002; Chong dan Johnson, 2007, menunjukkan bawahan yang punya pengaruh dan terlibat dalam pembentukan anggaran final akan memiliki rasa pengendalian dan keterlibatan yang lebih. Teori *Goal Setting* menekankan peran motivasi dalam menetapkan tujuan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa negosiasi anggaran itu, secara umum, menjadikan tingkat tujuan yang lebih tinggi dengan menerima dan menyadari serta komitmen terhadap tujuan anggaran.

Penelitian Chong dan Chong (2002) mengenai komitmen tujuan anggaran dan JRI (*Job Relevant Information*) di antara hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manager, menunjukkan bahwa partisipasi anggaran memberikan sebuah dampak komitmen tujuan anggaran kepada bawahan. Dampak komitmen tujuan anggaran atas partisipasi anggaran, pada gilirannya, memicu efek informasi, sehingga bawahan berkomitmen lebih tinggi yang akan mengerahkan upaya lebih besar untuk mengumpulkan, pertukaran, dan menyebarkan informasi pekerjaan yang relevan (JRI) untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Lebih penting lagi, hasil penelitiannya memberikan dukungan empiris terhadap efek ganda dari motivasi komitmen tujuan anggaran dan efek informasi atas partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Penelitian Maiga dan Jacobs (2007a) tentang hubungan partisipasi, kinerja dan komitmen tujuan anggaran yang mengkaitkan dengan peran variabel kepercayaan (*trust*), mengindikasikan bahwa partisipasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepercayaan menejer, dan variabel kepercayaan menejer ini berpengaruh secara signifikan pula terhadap komitmen tujuan penganggaran, pada gilirannya juga akan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja manajerial.

### 2.1 REVIEW PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian Chong, Vincent K dan Chong, Kar Ming (2002) berjudul *Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach* dengan sampel berasal dari 80 perusahaan pabrikan di Australia, melibatkan 150 manajer tingkat menengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa : 1) partisipasi penganggaran memberikan sebuah dampak komitmen tujuan anggaran kepada bawahan. 2) Dampak komitmen tujuan anggaran atas partisipasi penganggaran, pada gilirannya, memicu efek informasi kepada bawahan sehingga berkomitmen lebih tinggi yang akan mengerahkan upaya yang lebih besar untuk mengumpulkan, pertukaran, dan menyebarkan informasi pekerjaan yang relevan (JRI) untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. 3) memberikan dukungan empiris terhadap efek ganda dari motivasi komitmen tujuan anggaran dan efek informasi atas partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Penelitian Adam S. Maiga dan Fred A. Jacobs (2007a) dengan judul *The Relationship Between Budgetary Participation And Managerial Performance: The Role Of Trust And Budget Goal Commitment* yang dilakukan terhadap 179 responden mengindikasikan bahwa : 1) Partisipasi anggaran mempunyai dampak hubungan positif signifikan terhadap kepercayaan menejer (*manager's trust*), dan kepercayaan menejer ini berdampak terhadap signifikan komitmen tujuan anggarannya, dimana pada gilirannya akan memiliki dampak positif terhadap kinerja. 2) Komitmen anggaran juga memediasi hubungan antara Kepercayaan dan Kinerja

Manajerial, komitmen serta keyakinan dan komitmen keduanya memediasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja.

Berdasar kajian literatur diatas dan merujuk pada landasan teori, maka hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan yaitu :

Ho : Komitmen tujuan anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial.

Ha : Komitmen tujuan anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja manajerial.

## 2.2 KERANGKA KONSEPTUAL

Hubungan variabel dalam penelitian ini dapat di gambarkan dalam kerangka konseptual berikut ini:

### Gambar Kerangka Konseptual

<u>Variabel Independen</u>	<u>Variabel Dependen</u>
Komitmen Tujuan Anggaran	Kinerja Manajerial

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah menejer level menengah pada organisasi rumah sakit di kota Medan Sumatera Utara yang melibatkan 55 orang responden. Dengan pertimbangan bahwa para menejer level menengah ini akan dimintai pertanggungjawaban oleh atasannya terkait dengan penganggaran atau perencanaan pada masing-masing bidang tugasnya.

Mempertimbangkan luasnya cakupan populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah menejer level menengah yang terdiri dari jabatan setingkat Kepala Bidang (Kabid) atau Kepala Bagian (Kabag), juga termasuk Kepala Seksi (Kasie), Kepala Sub Bidang (Kasubid) atau Kepala Sub Bagian (Kasubag) pada seluruh organisasi rumah sakit yang berada di kota Medan.

### 3.2 DATA DAN METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian ini menggunakan data primer. Data didapat melalui survey dan tatap muka dengan menejer yang dituju untuk memastikan penyampaian kuesioner dan meningkatkan *response rate*. Upaya ini sekaligus dilakukan untuk memperoleh informasi yang lebih dalam tentang kegiatan manajerial rumah sakit dari responden yang berhasil ditemui secara langsung.

Metode untuk mendapatkan data dilakukan dengan metode *non probability sampling* dengan cara *purposive* dan *judgement sampling*. Dimana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan tidak dilakukan secara acak melainkan jelas kepada jabatan/bagian tertentu yang sudah dipertimbangkan sebelumnya.

### 3.3 PENGUKURAN VARIABEL

#### 3.3.1 Komitmen Tujuan Anggaran (*Budget Goal Commitment*)

Komitmen tujuan anggaran diukur melalui 3 (tiga) pertanyaan milik Latham and Steele (1983). Instrumen ini juga digunakan oleh Maiga dan Jacobs (2007a). Dengan tujuh point skala likert, point 1 (sama sekali tidak berkomitmen/penting/ sedikit) hingga point 7 (sangat berkomitmen/penting/besar).

#### 3.3.2 Kinerja Manajerial (*Managerial Performance*)

Kinerja manajerial merupakan variabel dependen. Pengukuran dilakukan melalui instrumen *self-rating* yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1963). Instrumen penelitian ini juga banyak digunakan oleh peneliti lain seperti : Brownel (1980a), Yuen dan Cheung (2003), Sumarno (2005), Yusfaningrum dan Ghozali (2005), Maiga (2005). Instrumen menggunakan skala likert dengan 9 (sembilan) item pernyataan dari point 1 (satu) yang menunjukkan kinerja paling rendah sampai 7 (tujuh) yang menunjukkan kinerja paling tinggi.

### 3.4 METODE ANALISIS

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga model pengujian yaitu : uji instrumen penelitian, uji kualitas data, dan uji hipotesis. Uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji kualitas data dilakukan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji instrumen penelitian dan uji kualitas data dilakukan untuk meyakinkan bahwa data yang didapat telah layak.

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sehingga diperoleh kesimpulan tentang diterima atau ditolaknya hipotesis yang sebelumnya diajukan.

#### 3.5.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan setelah didapat keyakinan yang memadai dan handal terhadap data variabel yang akan dianalisis. Hasil uji hipotesis merupakan representasi ditolak atau diterimanya hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis alternatif diterima jika didapatkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau ditunjukkan dengan nilai *probability significant* yang signifikan pada  $\alpha$  0.05. Kesimpulannya jika didapat hasil uji hipotesis yang menerima hipotesis alternatif "Ha" maka "H0" ditolak, demikian pula jika yang terjadi sebaliknya.

##### 3.5.1.1 Regresi Sederhana

Persamaan regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis Ha dilakukan dengan model analisis regresi sederhana seperti persamaan berikut ini :

$$Y = a + \beta.X + e$$

Dimana: Y = kinerja manajerial (KM),  
 a = konstanta,  
 $\beta$  = koefisien regresi,  
 X = komitmen tujuan anggaran (KTA),  
 e = residual error.

## 4. ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 ANALISIS DESKRIPTIF

Penelitian ini dilakukan pada organisasi rumah sakit di kota Medan propinsi Sumatera Utara. Kuesioner yang berhasil dikumpulkan sebanyak 55 buah, berasal dari 29 unit rumah sakit milik swasta.

Analisis Deskriptif Variabel

**Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Uji Deskriptif Variabel**

Variabel	Indikator	Minimum	Maximum	Mean	Std.Dev
X (Komitmen Tujuan Anggaran)	KTA.1	4	7	5,7455	0,98542
	KTA.2	1	7	5,7455	1,25045
	KTA.3	1	7	5,9455	1,09575
Rata-rata Variabel ( X4 ) Komitmen Tujuan Anggaran =				<b>5,8121</b>	
Y (Kinerja Manajerial)	KM.1	2	7	5,3455	1,23556
	KM.2	2	7	5,3091	1,24533
	KM.3	2	7	5,5273	1,11976
	KM.4	3	7	5,7091	1,08308
	KM.5	3	7	5,8182	1,12367
	KM.6	1	7	5,5091	1,37265
	KM.7	1	7	5,1636	1,56067
	KM.8	1	7	4,8545	1,73652

	KM.9	2	7	5,8000	1,19257
Rata-rata Variabel ( Y ) Kinerja Manajerial =				<b>5,4485</b>	

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Penjelasan yang dapat diambil dari nilai mean diatas adalah bahwa para menejer level menengah yang bekerja di Rumah Sakit kota Medan memiliki komitmen tujuan anggaran sebesar 5,8121. Nilai ini menunjukkan komitmen tujuan anggaran yang tinggi, karena sesuai dengan metode penelitian yang dibangun yaitu angka 1 (satu) mewakili komitmen tujuan anggaran yang rendah, sedangkan angka 7 (tujuh) mewakili komitmen tujuan anggaran yang tinggi.

Sementara itu dalam hal kinerja manajerial para menejer memiliki kinerja cukup tinggi juga yang ditunjukkan dengan nilai mean sebesar 5,4753.

#### 4.2 UJI INSTRUMEN PENELITIAN

##### 4.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas atau kesahihan kuesioner yang digunakan sebagai bahan analisis. Keyakinan atas kesahihan data yang diolah dan tidak bias akan menghasilkan kesimpulan yang mendekati kebenaran. Hasil uji validitas dapat dilihat dalam rangkuman tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Indikator	Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)	Kesimpulan
<b>X. Komitmen Tujuan Anggaran (KTA)</b>			
KTA1	0,825**	0,000	Valid
KTA2	0,826**	0,000	Valid
KTA3	0,853**	0,000	Valid
<b>Y. Kinerja Manajerial (KM)</b>			
KM1	0,819**	0,000	Valid
KM2	0,707**	0,000	Valid
KM3	0,675**	0,000	Valid
KM4	0,662**	0,000	Valid
KM5	0,836**	0,000	Valid
KM6	0,749**	0,000	Valid
KM7	0,797**	0,000	Valid
KM8	0,847**	0,000	Valid
KM9	0,849**	0,000	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh kuesioner adalah valid. Nilai validitas diperoleh karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* lebih besar dari r table (0,224) dari total nilai konstruksinya, dengan nilai yang positif dan signifikan pada level 0,01 atau dengan tingkat kepercayaan lebih dari 99%.

##### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui stabilitas dan konsistensi instrumen sehingga didapat pengukuran variabel yang handal. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Komitmen Tujuan Anggaran	3	0,775	Reliabel
Kinerja Manajerial	9	0,912	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau handal



## PENUTUP

### 5.1 SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengungkap hubungan dan pengaruh komitmen tujuan anggaran terhadap tingkat kinerja manajerial. Hasilnya menunjukkan lingkungan tugas yang cenderung stabil terlihat dari faktor komitmen tujuan anggaran yang rendah mampu secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja manajerial.

Kemudian seperti terungkap melalui hasil uji determinasi bahwa variabel Komitmen Tujuan Anggaran, ternyata masih banyak lagi faktor lain yang mampu mempengaruhi hubungan antara komitmen tujuan anggaran terhadap peningkatan kinerja manajerial. Hal ini sangat mungkin karena penelitian ini hanya melibatkan rumah sakit swasta. Jika penelitian juga akan melibatkan rumah sakit pemerintah tentu sangat mungkin memberikan hasil yang berbeda.

### 5.2 KETERBATASAN PENELITIAN

Proses penyelesaian penelitian ini banyak memiliki keterbatasan. Beberapa keterbatasan penelitian itu diantaranya :

1. Jumlah sebaran kuesioner tidak merata kesetiap unit rumah sakit.
2. Data kuesioner murni dari persepsi responden dan tidak semua responden berhasil ditemui. Kondisi ini menyebabkan data yang diperoleh masih belum mewakili persepsi populasi secara keseluruhan seperti yang diharapkan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut guna memastikan pengaruh variabel X yang sesungguhnya. Sekaligus memperluas cakupan penelitian terhadap beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi juga.
3. Pengisian kuesioner dilakukan tanpa ada pengawasan langsung atau setidaknya pemberian pemahaman tentang definisi komitmen tujuan anggaran yang dimaksud itu tidak dapat dilakukan.

### 5.3 SARAN

Agenda penelitian yang akan datang sedapat mungkin melibatkan jumlah unit rumah sakit yang lebih banyak, sekaligus menambah jumlah kuesioner yang dapat dianalisis agar hasil penelitian dapat mewakili populasi yang diharapkan. Dengan demikian mungkin hasil analisis akan berbeda dan mendekati prediksi yang sebenarnya tentunya dengan ketersediaan waktu yang memadai.

Upaya penelitian yang lebih dalam tentu sangat diperlukan, mengapa hasil penelitian di organisasi rumah sakit ini bisa berbeda dengan organisasi lainnya. Sebagai pemikiran logis bahwa sebenarnya walaupun organisasi rumah sakit namun saat ini setiap bisnis harus memiliki upaya yang maksimal dalam peningkatan kinerja bila ingin terus bersaing kompetitif didunia bisnis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Anthony A., Banker, Rajiv D., Kaplan, Robert S. dan Young, S. Mark. (2001). *Management Accounting*. Third Edition. New Jersey. Prentice Hall.
- Anthony, Robert N. dan Vijay Govindarajan. (2005). *Sistem Pengendalian Manajemen* buku dua. Terjemahan Kurniawan Tjakrawala. Jakarta. Salemba Empat.
- Brownell, P. (1980a). *Participation In Budgeting. Locus Of Control And Organizational Effectiveness*. Disertation. Massachusetts Institute Of Technology. University Of California, Berkeley.
- Chong, Vincent K. dan Chong, Kar Ming. (2002). *Budget Goal Commitment and Informational Effects of Budget Participation on Performance: A Structural Equation Modeling Approach*. Behavioral Research In Accounting Volume 14. Pp.65-87
- Ghozali, Imam (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Edisi 6. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hansen, Don R. dan Moven, Maryanne M. (2006). *Management Accounting (Akuntansi Manajemen)*. buku satu. Terjemahan Dewi Fitriyasari. Jakarta. Salemba Empat.
- Maiga, Adam S. (2005). *Antecedents And Consequences Of Budget Participation*. Advances in Management Accounting, Volume 14, 211-231. Copyright © 2005 by Elsevier Ltd.
- Maiga, Adam S. dan Jacobs, Fred A. (2007b). *Budget Participation's Influence On Budget Slack: The Role Of Fairness Perceptions, Trust And Goal Commitment*. JAMAR Vol. 5 · Number. 1 · 2007
- Yuen, Desmond C.Y. dan Cheung, Keith C.C. (2003). *Impact Of Participation In Budgeting And Information Asymmetry On Managerial Performance In The Macau Service Sector*. Jamar Vol. 1 · Number 2 · 2003.
- Yusfaningrum, Kusnasriyanti dan Ghozali, Imam. (2005). *Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran Dan Job Relevant Information (Jri) Sebagai Variabel Intervening (Penelitian Terhadap Perusahaan Manufaktur Di Indonesia)*. SNA VIII Solo, 15 – 16 September 2005