
DAMPAK PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DENGAN MOTIVASI KERJA DAN *JOB RELEVANT INFORMATION* DALAM PENINGKATAN KINERJA MANAJERIAL

¹RUSLI AMRUL

²SIGIT ARY WIJAYANTO

³WIWIN SEPTIANA

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

rusliamr@gmail.com, sigitaryw@gmail.com, wiwinsptiana99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan motivasi kerja dan *job relevant information* sebagai variabel moderasi pada Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Responden penelitian ini adalah seluruh staf OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat yang berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi moderasi atau *moderated regression analyse* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri, *job relevant information* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri. Sementara motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri dan *job relevant information* mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.

Kata kunci: Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Kerja, *Job Relevant Information*, dan Kinerja Manajerial.

PENDAHULUAN

Anggaran merupakan ruang lingkup Akuntansi yang memiliki beberapa fungsi yakni sebagai alat perencanaan, sebagai alat pengendalian, sebagai alat penilaian kinerja dan sebagai alat motivasi (Nordiawan, 2010). Kinerja akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran. Dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintah daerah untuk menciptakan *good governance*, maka dalam setiap proses penyusunan anggaran diperlukan pendekatan yang baik agar anggaran dapat bekerja sesuai dengan fungsinya. Pemerintah melaksanakan fungsi ke pemerintahannya salah satunya yakni dalam penyusunan anggaran untuk mencapai tujuan institusi terkait dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam. Salah satu pendekatan manajerial yang digunakan untuk menyusun anggaran pemerintah adalah dengan menggunakan partisipasi penyusunan anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran membutuhkan keterlibatan tidak hanya manajer tingkat atas, tetapi juga manajer tingkat menengah maupun

tingkat bawah dalam proses penyusunan anggaran. Menurut Rosnaena (2015) Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD) pada pemerintah daerah yang terlibat dalam proses penganggaran diberikan kesempatan untuk ikut andil dalam pengambilan keputusan melalui perencanaan anggaran. Hal ini sangat penting karena aparat Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah daerah akan merasa lebih produktif dan puas dengan pekerjaannya sehingga memungkinkan munculnya perasaan berprestasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Terdapat dua macam metode partisipasi yang dapat dilakukan dalam penyusunan anggaran, yaitu dengan metode *top-down* dan *bottom-up* (Rosalina, 2011). Metode *top-down* seluruhnya dilakukan oleh manajemen level atas, sedangkan manajemen level menengah dan level bawah tidak ikut serta melainkan hanya melaksanakan anggarannya saja. Dalam hal ini jika penyusunan anggaran hanya berdasarkan kehendak atasan tanpa melibatkan partisipasi bawahan maka dapat menimbulkan kesulitan bagi bawahan untuk mencapainya. Sedangkan metode *bottom-up* merupakan metode penyusunan anggaran yang dilakukan oleh manajemen level bawah kemudian dilanjutkan oleh manajemen level menengah dan disahkan oleh manajemen level atas (Sucitrawati dan Sari 2017). Kantor Camat Kediri merupakan salah satu kecamatan di Kabupaten Lombok Barat yang dalam penerapan metode *budgetary* menggunakan sistem *bottom-up* (*participative budgetary*) yaitu melibatkan aparatur atau semua pegawai/staff level bawah dalam penyusunan anggaran, sehingga akan lebih optimal dalam mengakomodir dari masing-masing kebutuhan bagian/sub bagian dari OPD di Kantor Camat Kediri. Akan tetapi terdapat penurunan pada tahun 2019 yakni realisasi anggaran belanja kegiatan pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor sebesar 56,55%.

Untuk memperoleh kualitas kerja yang bagus, organisasi sektor publik memberikan motivasi yang tinggi untuk pegawainya. Semangat motivasi yang tinggi inilah yang dapat memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi berupa peningkatan kinerja (Julyalahi, 2017). Salah satu bentuk motivasi yang dilakukan adalah mengikutsertakan staf dalam partisipasi anggaran. Menurut Rosnaena (2015) bahwa partisipasi anggaran mempunyai dampak yang positif terhadap motivasi manajer pada pekerjaannya. Pegawai yang bekerja di OPD yang memiliki kemauan tinggi dalam menggunakan kemampuannya menjalankan pekerjaan akan berdampak bagus dalam menyusun anggaran sehingga target anggaran terpenuhi. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai OPD dalam bekerja akan semakin termotivasi untuk terlibat dalam penyusunan anggaran yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial. Target anggaran ini terpenuhi jika pegawai yang terlibat memiliki semangat kerja yang tinggi. Penelitian Sariningrum, dkk. (2014), Dina dan Halimatusyadiah (2014) menunjukkan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan keterlibatan pegawai bawahan dalam

proses penyusunan anggaran sehingga kinerja manajerial meningkat. Berdasarkan observasi peneliti yang didapatkan dari bapak Sahrullah, S.AP selaku Kasubag Umum dan kepegawaian Kantor Camat Kediri, untuk saat ini kebijakan pemberian motivasi kerja yang diterapkan hanya berupa *non financial reward* akan tetapi motivasi kerja berupa *financial reward* kepada bawahan/staf belum pernah diterapkan pada Kantor Camat Kediri.

Job relevant information dibutuhkan untuk membantu dalam pemilihan program dan kegiatan yang efektif dan ekonomis, sehingga penyusunan anggaran dilakukan berdasarkan pertimbangan prioritas program dan kegiatan. Skala program dan kegiatan yang menjadi prioritas harus ditentukan lebih dahulu dibandingkan program atau kegiatan-kegiatan lain, sehingga atasan dapat menentukan berapa anggaran yang dibutuhkan jika dikaitkan dengan sumber daya/dana yang dimiliki (Tuhu, 2018). *Job relevant information* terbentuk melalui partisipasi bawahan (manajer level bawah) agar memberikan informasi yang relevan dengan tugas sekaligus tidak melanggar aturan (Prasetya dan Muliarta, 2017). Informasi *job relevant* sangat penting dalam instansi pemerintahan karena sesuai dengan pengalaman yang menunjukkan bahwa tugas yang dijalani oleh kepala dinas/pimpinan tidak sesuai dengan dasar keilmuan dan kompetensinya atau jabatan tersebut didapat secara politis (Bajora, 2017). *Job relevant information* dipilih dalam penelitian ini karena aparatur masih kurang mengetahui tentang informasi yang berhubungan dengan tugas mereka, dengan *Job relevant information* dapat membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Apriansyah, dkk 2015). Informasi yang relevan dengan tugas atau *job relevant information* (JRI) akan mempermudah dalam proses penyusunan penganggaran. Apabila dalam suatu organisasi terdapat informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas atau *job relevant information* (JRI) maka manajer yang terlibat dalam pembuatan anggaran akan menyusun target anggaran dengan baik.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas (Tapatfeto, 2014). Menurut Indra (2006) dalam Rison (2017) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Salah satu ukuran keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja manajerialnya (Nengsy, dkk 2013). Pada tahun 2018 Pemkab Lobar telah meraih predikat “B” dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (SAKIP) oleh Kementrian RAN-RB dengan poin 62,60. Sekretaris Daerah Lombok Barat menegaskan bahwa Pemkab Lobar di tahun 2019 menargetkan predikat “A” dengan syarat semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada

mampu meningkatkan dan memprioritaskan kebutuhan dasar sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (Hariannusa.com/25/03/2019). Pemerintah Lombok barat kembali meraih predikat “B” dengan raihan poin 62,87 (baik) dalam penilaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (SAKIP). Prestasi yang di dapat dengan predikat “B” mengulang prestasi tahun lalu namun mengalami kenaikan poin. SAKIP Lombok Barat terus mengalami kenaikan poin mulai dari tahun 2017 s.d 2019 dengan point (60,24), (62,60) dan (62,87). Kenaikan yang terjadi pada tahun 2017 ke 2018 cukup signifikan dibandingkan dengan tahun 2018 ke 2019 (HarianNusa.com/29/01/2020).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dengan motivasi kerja dan *job relevant information* (JRI) sebagai variabel moderasi terhadap kinerja manajerial yang menimbulkan *gap research* seperti Rosnaena (2015), Ernis dan Sularso (2017), Sucitrawati dan Sari (2017) hasil penelitiannya adalah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Akan tetapi Handrika dan Wirakusuma (2017), Nazaruddin dan Setyawan (2012) dan Ermawati (2017) hasil penelitiannya adalah partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Nengsy (2019) dan Ikramul (2019) hasil penelitiannya adalah *job relevant information* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Akan tetapi Apriansyah, dkk (2014) hasil penelitiannya adalah *job relevant information* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sementara Handayani (2018) dan Suhandi (2018) menambahkan motivasi sebagai variabel independen. Hasil penelitiannya adalah motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Siwi (2017) dan Mahmudah (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Septiningrum, dkk (2018) dan Pratama (2018) hasil penelitiannya adalah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan *job relevant information* tidak memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang lain Saraswati (2019) dan Larasati (2019) menambahkan *job relevant information* sebagai variabel moderasi. Hasil penelitiannya adalah partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan *job relevant information* merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan isu masalah dan beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu pada latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti memandang penting untuk dikaji kembali tentang Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dengan Motivasi Kerja dan *Job Relevant Information* sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial yang akan dilakukan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat.

LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Hansen & Mowen (2012) memberikan pengertian anggaran merupakan rencana keuangan untuk masa depan, rencana tersebut mengidentifikasi tujuan dan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya. Sebelum anggaran disiapkan, organisasi seharusnya mengembangkan suatu rencana strategis. Rencana strategis mengidentifikasi strategi-strategi untuk aktivitas dan persaingan dimasa depan, umumnya mencangkup setidaknya untuk lima tahun ke depan. Organisasi dapat menerjemahkan strategi umum kedalam tujuan jangka panjang dan jangka pendek.”

Dalam pengertian lain Nordiawan dan Hertianti (2010) anggaran dapat dikatakan sebagai sebuah rencana finansial yang menyatakan hal-hal seperti 1). Rencana-rencana organisasi untuk melayani masyarakat atau aktivitas lain yang dapat mengembangkan kapasitas organisasi pelayanan, 2). Estimasi besarnya biaya yang harus dikeluarkan dalam merealisasikan rencana tersebut, 3). Perkiraan sumber-sumber yang akan menghasilkan pemasukan serta besarnya pemasukan tersebut.

Hansen dan Mowen (2019) mendefinisikan partisipasi dalam penganggaran sebagai keikutsertaan manajer bawahan untuk ikut serta dalam proses penyusunan anggaran dan mempertanggung jawabkannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sedangkan menurut Ilmawan (2017) Partisipasi anggaran merupakan keterlibatan semua tingkatan manajemen dalam menyusun anggaran. Mardiasmo (2012) menjelaskan proses penyusunan anggaran sektor publik, anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah (APBN/APBD) yang dipresentasikan setiap tahun oleh eksekutif, memberi informasi rinci kepada DPR/DPRD dan masyarakat tentang program-program apa yang direncanakan pemerintah untuk meningkatkan kualitas kehidupan rakyat dan bagaimana program-program tersebut dibayai. Penyusunan dan pelaksanaan anggaran tahunan merupakan rangkaian proses anggaran.

Motivasi kerja

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal” (Hasibuan, 2009). Salah satu alat motivasi yang diberikan kepada bawahan berupa *reward*. Simamora dalam Irawanti (2016) menjelaskan *reward* dapat diartikan

sebagai hadiah. Sistem *reward* adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Desmayani dan Suardhika (2016) menyatakan bahwa kebutuhan dalam berprestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan keratifitas yang dimilikinya agar dapat menunjukkan kemampuannya untuk mencapai hasil yang maksimal. Organisasi biasanya memberlakukan kebijakan pemberian *reward* kepada pelaksana anggaran berdasarkan tingkat pencapaian anggaran.

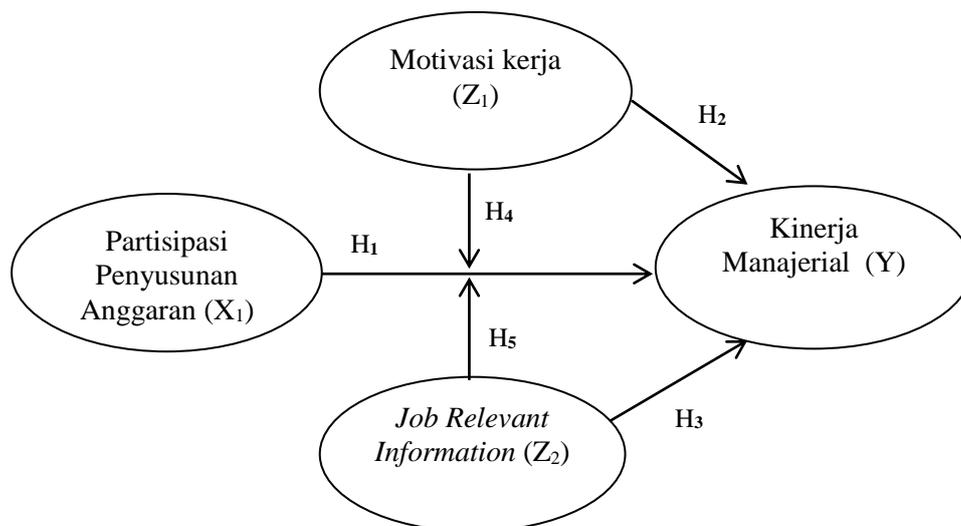
Job Relevant Information (JRI)

Omposunggu dan Bawono dalam Rellam, dkk (2016) mengidentifikasi 2 jenis informasi utama dalam organisasi yaitu *decision influencing* dan *Job-Relevant Information (JRI)*. *Job Relevant Information (JRI)* adalah informasi internal organisasi yang cenderung berhubungan dengan tugas yang dihasilkan oleh karyawan. Informasi-informasi tersebut dapat memberikan prediksi lingkungan dengan lebih tepat dan memungkinkan pilihan suatu kebijakan yang lebih baik sehingga memperbaiki kinerja. *Job relevant information (JRI)* yaitu informasi untuk mengambil tindakan agar tercapai hasil lebih baik. Bawahan sebenarnya memiliki informasi yang lebih baik dibandingkan dengan atasan. Informasi yang dimiliki bawahan yang berhubungan dengan tugas, akan membuat bawahan lebih keras dalam berusaha dan jauh lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas dibandingkan dengan atasan yang tidak memiliki informasi yang berhubungan dengan tugas. Dengan adanya partisipasi dari bawahan dalam penyusunan anggaran maka bawahan dapat memberikan atau memasukan informasi lokal yang dimilikinya. Dengan cara ini bawahan dapat mengkomunikasikan atau mengungkapkan beberapa informasi pribadi yang mungkin saja dapat dimasukkan dalam anggaran sebagai dasar penilaian. Dalam hal ini informasi *job relevant* dapat memberikan pengetahuan yang lebih baik mengenai alternatif-alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bagi pembuat keputusan (Handayani, 2013).

Kinerja Manajerial

Manajer adalah seseorang yang bekerja dengan dan melalui orang lain dengan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan guna memapai tujuan organisasi. Hal ini dapat berarti mengkoordinasikan pekerjaan dari satu kelompok atau departemen atau dapat berarti menyelia satu orang saja. Pengkoordinasian tersebut dapat juga mencakup pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan suatu tim yang terjadi atas orang-orang dari organisasi berbeda, seperti karyawan yang bekerja dipemasok dari organisasi tersebut (Lubis dalam Wulandari, 2017).

Penilaian kinerja merupakan bagian dari proses pengendalian manajemen yang dapat digunakan sebagai pengendalian. Mardiasmo (2009) dalam Pranata (2018) bahwa kinerja manajerial adalah gambaran seorang manajer mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial menurut Asis (2014), yaitu faktor individu (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor situasi (*contextual/situational factors*).



Gambar 1. Model Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Penelitian Wulandari (2017) menghasilkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian tersebut di dukung oleh Nalise,dkk (2019) pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dengan *job relevant information* sebagai moderasi di Kabupaten Konawe. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini:

H₁: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial

Penelitian yang dilakukan oleh Siwi (2017) Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Bondowoso. bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah. didukung oleh penelitian yang dilakukan Mahmudah (2019) Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pasa PD. BPR BKK Kabupaten Temanggung). bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H₂: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.

Pengaruh Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial

Kren dalam Nengsy, dkk (2013) tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan pilihan terhadap tindakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan. Bulan (2011) menyatakan *job relevant information* sangat dibutuhkan untuk membantu dalam pemilihan program dan kegiatan yang efektif dan ekonomis, sehingga penyusunan anggaran dilakukan berdasarkan pertimbangan prioritas program dan kegiatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengsy (2019) dan Ikramul (2019) bahwa *Job relevant information* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H₃: Job relevant information berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

Semangat motivasi yang tinggi inilah yang dapat memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi berupa peningkatan kinerja (Julyalaha, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haitamy, dkk (2018) Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat Pemerintah provinsi jambi: komitmen organisasi, motivasi, dan Kepuasan kerja sebagai variabel moderating (studi pada Satuan kerja perangkat daerah SKPD provinsi jambi) dimana hasilnya menunjukkan Motivasi dapat sebagai variabel moderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai. Motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hipotesis ke empat dalam penelitian ini adalah :

H₄: Motivasi dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderasi.

Adanya partisipasi maka akan memberikan manfaat dalam mempengaruhi sikap positif, serta meningkatkan kerjasama antara atasan dan bawahan sehingga dapat mencegah terjadinya informasi yang bias. Sehingga apabila partisipasi anggaran meningkat maka *job relevant information* juga akan turut meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saraswati (2019) pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran dan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial dengan *job relevant information* sebagai variabel pemoderasi. Hasil penelitiannya adalah *job relevant information* merupakan variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran, sehingga hipotesis ke lima dalam penelitian ini adalah:

H₅: Job relevant information dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri.

METODE PENELITIAN

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) berupa seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai OPD yang bekerja pada Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 33 pegawai dimana semua populasi ini digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Partisipasi penyusunan anggaran adalah sejauh mana atasan melibatkan pegawai atau bawahannya dalam penyusunan anggaran. indikator yang akan digunakan untuk menilai partisipasi penyusunan anggaran diadopsi dari Arifin dan Rohman (2012). Partisipasi penyusunan anggaran dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang terdiri dari pernyataan dan diukur menggunakan skala likert 1 s.d. 4 yaitu (4) sangat setuju, (3) setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Adapun indikator penilaiannya sebagai berikut:

- 1) Seberapa besar keterlibatan para manajer dalam proses penyusunan anggaran.
- 2) Tingkat kelogisan alasan atasan untuk merevisi usulan anggaran yang dibuat manajer.
- 3) Intensitas manajer mengajak diskusi tentang anggaran.
- 4) Besarnya pengaruh manajer dalam anggaran.
- 5) Seberapa besar manajer mempunyai kontribusi penting terhadap aturan.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari pribadi diri seseorang, diberikan pegawai lain, pemberian *reward* dan finansial oleh atasan atas tercapainya tujuan di dalam organisasi. Hal ini akan membuat seseorang bersemangat untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam proses penyusunan anggaran yang efektif. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan instrument yang terdiri dari pernyataan dan diukur menggunakan skala likert 1 s.d. 4 yaitu (4) sangat setuju, (3) setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Adapun indikator penilaian dari motivasi kerja dalam penelitian ini di adopsi dari Aji (2015) adalah:

- 1) Finansial (gaji & bonus)
- 2) Non finansial (Psikologis dan sosial)

Job relevant information adalah informasi yang dapat membantu manajerial dalam mengambil keputusan terkait penyusunan anggaran. *Job relevant information* menggunakan instrument yang terdiri dari pernyataan dan diukur menggunakan skala likert 1 s.d. 4 yaitu (4) sangat setuju, (3) setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. indikator penilaian dari *Job relevant information* dalam penelitian ini diadopsi dari (Kren, 1992) dalam (Wulandari, 2017). Berikut indikator untuk menilai *job relevant information* terhadap kinerja manajerial:

- 1) Mendapat informasi yang jelas dan akurat.
- 2) Mempunyai informasi yang memadai.
- 3) Memperoleh informasi yang strategik.

Manajer yang baik yaitu mampu menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan efektif. Kinerja manajerial adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja manajerial menggunakan instrument yang terdiri dari pernyataan dan diukur menggunakan skala likert 1 s.d. 4 yaitu (4) sangat setuju, (3) setuju, (2) tidak setuju, (1) sangat tidak setuju. Adapun indikator penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja manajerial diadopsi dari Mahoney dalam Wulandari, (2017) yaitu: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff (*staffing*), negoisasi, perwakilan atau representasi dan kinerja keseluruhan. Sedangkan metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah statistik menggunakan SPSS 25, yaitu dengan regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	24 orang	72,73%
Perempuan	9 orang	27,27%
Total	33 orang	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (72,73%) dan sebanyak 9 orang (27,27%) berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA/Sederajat	20	61%
D3	-	-
S1	13	39%
S2	-	-
Total	33	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pendidikan SMA sederajat sebanyak 20 orang (61%) dan pendidikan S1 sebanyak 13 orang (39%).

Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil Uji Validitas diperoleh kesimpulan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai signifikansi koefisien $< 0,05$ sehingga semua indikator tersebut adalah valid. Sementara hasil Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,70 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Moderasi atau *Moderated Regression Analysis*

Uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Teknik analisis regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA), Analisis regresi moderasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial yang mempunyai hubungan dengan motivasi kerja dan *job relevant information* sebagai variabel moderasi. Untuk menentukan variabel moderator, maka harus membandingkan

tiga persamaan regresi secara matematis. Berikut adalah hasil Uji *Moderated Regression Analysis* berdasarkan output SPSS 25:

Tabel 3. Hasil Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.547	.608		.898	.377
	X	.177	.032	.157	5.594	.006
	Z1	.343	.048	.277	7.146	.005
	Z2	.132	.522	.168	.252	.803
	X.Z1	.028	.147	.127	.191	.850
	X.Z2	.147	.052	.863	2.855	.034

Dari hasil output SPSS yang ditunjukkan pada Tabel 3, dapat ditulis persamaan regresi moderasi. Persamaan secara matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 (X_1 Z_1) + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$= 0,547 + 0,177 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \varepsilon$$

$$= 0,547 + 0,177 X_1 + 0,343 Z_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_1 + \beta_3 (X_1 Z_1) + \varepsilon$$

$$= 0,547 + 0,177 X_1 + 0,343 Z_1 + 0,028 (X_1 Z_1) + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil pengujian *moderated regression analysis* (MRA) pada Tabel 3, maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (β_2) sebesar 0,343 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ adalah signifikan. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi antara partisipasi penyusunan anggaran dengan variabel motivasi kerja (β_3) sebesar 0,028 dengan nilai signifikansi $0,850 > 0,05$, adalah tidak signifikan. Kesimpulan yang diperoleh atas hasil analisis tersebut yakni dapat diketahui bahwa, moderasi dari variabel motivasi kerja (Z_1) memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y). Meskipun memperkuat, pengaruhnya tidak signifikan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari pengaruh interaksi $X_1 * Z_1$ terhadap Y adalah positif (0,028) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,850 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel predictor moderator, artinya motivasi kerja hanya merupakan variabel yang berperan sebagai variabel predictor (independen) dalam mempengaruhi variabel dependen. Oleh

karena hasil pengujian statistik atas interaksi partisipasi penyusunan anggaran dengan motivasi kerja ($X_1 * Z_1$) menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan koefisien $\beta_2 \neq 0$ (signifikan) dan koefisien $\beta_3 = 0$ (tidak signifikan maka artinya hipotesis 4 (H_4) dalam penelitian ini ditolak atau dengan kata lain motivasi kerja (Z_1) tidak memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_2 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 (X_1 Z_2) + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

$$= 0,547 + 0,177 X_1 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_2 + \varepsilon$$

$$= 0,547 + 0,177 X_1 + 0,343 Z_2 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 (X_1 Z_2) + \varepsilon$$

$$= 0,547 + 0,177 X_1 + 0,132 Z_2 + 0,147 (X_1 Z_2) + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil pengujian *moderated regression analysis* (MRA) pada Tabel 3 diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel *job relevant information* (β_2) sebesar 0,343 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ adalah signifikan. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi antara partisipasi penyusunan anggaran dengan variabel motivasi (β_3) sebesar 0,147 dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ adalah signifikan. Kesimpulan yang diperoleh atas hasil analisis tersebut yakni dapat diketahui bahwa, moderasi dari variabel *job relevant information* (Z_2) memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y) dan pengaruhnya signifikan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari pengaruh interaksi $X_1 * Z_2$ terhadap Y adalah positif (0,147) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Selain itu, dari hasil pengujian statistik tersebut juga diperoleh persamaan, koefisien $\beta_2 \neq 0$ (signifikan) dan koefisien $\beta_3 \neq 0$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job relevant information* merupakan variabel quasi moderator, artinya *job relevant information* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen. Oleh karena hasil pengujian statistik atas interaksi partisipasi penyusunan anggaran dengan *job relevant information* ($X_1 * Z_2$) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, maka artinya hipotesis 5 (H_5) dalam penelitian ini diterima, atau dengan kata lain *job relevant information* (Z_2) mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X) terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat (Y).

Uji secara parsial (uji t)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah tabel hasil Uji t:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.547	.608		.898	.377
	X	.177	.032	.157	5.594	.006
	Z1	.343	.048	.277	7.146	.005
	Z2	.132	.522	.168	.252	.803

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut yang menyatakan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, motivasi kerja dan *job relevant information* terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri dapat dinyatakan dengan rumus matematis sebagai berikut:

$$Y = 0,547 + 0,177 X_1 + 0,343 Z_1 + 0,132 Z_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta yang didapat dari hasil perhitungan SPSS 25 memperoleh nilai sebesar 0,547, artinya jika variabel partisipasi anggaran, motivasi kerja dan *job relevant information* memiliki nilai constant atau tetap maka kinerja manajerial mengalami kenaikan sebesar 0,547. Jika setiap kenaikan satu satuan variabel partisipasi penyusunan anggaran, dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,177. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,343. artinya setiap kenaikan satu satuan variabel partisipasi penyusunan anggaran, dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,343, Variabel *job relevant information* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,132, artinya setiap kenaikan satu satuan variabel partisipasi penyusunan anggaran, dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat sebesar 0,132.

Adapun hasil uji statistik t pada Tabel 4, uji antar masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran memiliki

nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dan t hitung sebesar $5,594 >$ dari t tabel $2,03452$ yang menunjukkan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan t hitung sebesar $7,146 >$ dari t tabel $2,03452$, yang menunjukkan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Job relevant information memiliki nilai signifikansi sebesar $0,803 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,252 >$ dari t tabel $0,203951$, yang menunjukkan H_3 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job relevant information* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pembahasan

Berdasarkan jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian, berikut ini akan diuraikan makna dari hasil penelitian berdasarkan analisis data yang telah dilakukan. Penelitian ini menguji pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Motivasi Kerja Dan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial OPD Kantor Camat Kediri. Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis regresi moderasi.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial.

Hipotesis pertama, partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri. Akan tetapi, Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil hipotesis pertama bahwa partisipasi penyusunan anggaran (X_1) diterima atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Hal ini dapat dibuktikan dari variabel partisipasi penyusunan anggaran pada analisis regresi yang menunjukkan variabel partisipasi penyusunan anggaran memiliki nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, dan t hitung sebesar $5,594 >$ dari t tabel $2,03452$ yang menunjukkan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Hal ini dikarenakan tingkat keterlibatan seluruh pegawai/staff atau partisipatif *budgeting* pada OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat tinggi dalam proses penyusunan anggaran. Pegawai OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran, dengan keterlibatan merupakan kewajiban pegawai tersebut ikut merencanakan program yang sesuai dengan visi misi Kantor Camat Kediri serta di

imbangi dengan menggunakan ide, gagasan maupun hal-hal yang dibutuhkan untuk menunjang kinerjanya di masing-masing unit/sub bagian akan menghasilkan kinerja yang bagus. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nalise,dkk (2019), Pratama (2018), Haitamy,dkk (2018), Sucitrawati dan Sari (2017) dan Saraswati (2015) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil hipotesis kedua (H_2) Motivasi kerja (Z_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan t hitung sebesar $7,146 >$ dari t tabel $2,03452$, yang menunjukkan H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini sejalan dengan motivasi kerja secara *non financial* yakni psikologis dan sosial berupa pemberian semangat kepada bawahan, memberikan saran dan masukan terhadap kinerjanya, promosi jabatan serta penambahan tanggungjawab dan kepercayaan yang sudah diterapkan pada OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Sehingga dengan adanya motivasi berupa *non financial* ini akan mampu mendorong seseorang bekerja secara giat, antusias dan produktif dengan ide kreatifnya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan dengan optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siwi (2017) dan dimana hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis ketiga partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil yang berbeda dimana hipotesis ketiga bahwa *job relevant information* (Z_2) ditolak atau tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri. Hal ini dapat dibuktikan dari variabel *job relevant information* pada analisis regresi yang menunjukkan *Job relevant information* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,803 > 0,05$ dan t hitung sebesar $0,252 <$ dari t tabel $2,03452$, yang menunjukkan H_3 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Job relevant information* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Karena informasi yang relevant dengan tugas telah didapatkan oleh staff/pegawai OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat tidak

disampaikan secara lengkap kepada pimpinan, kepala bagian/sub bagian sehingga mempengaruhi pengambilan keputusan tidak optimal. Dalam hal ini menyebabkan menurunnya kinerja manajerial dan program yang telah disusun tidak tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah, dkk (2014) membuktikan bahwa *job relevant information* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil dimana hipotesis keempat bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri tidak diterima atau motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Hal ini dapat dibuktikan dari variabel motivasi kerja (Z_1) pada analisis regresi moderasi yang menunjukkan nilai maka diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (β_2) sebesar 0,343 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ adalah signifikan. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi antara partisipasi penyusunan anggaran dengan variabel motivasi kerja (β_3) sebesar 0,028 dengan nilai signifikansi $0,850 > 0,05$, adalah tidak signifikan. Kesimpulan yang diperoleh atas hasil analisis tersebut yakni dapat diketahui bahwa, moderasi dari variabel motivasi kerja (Z_1) memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y). Meskipun memperkuat, pengaruhnya tidak signifikan. Hal tersebut dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari pengaruh interaksi $X*Z_1$ terhadap Y adalah positif (0,028) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,850 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan variabel predictor moderator, artinya motivasi kerja hanya merupakan variabel yang berperan sebagai variabel predictor (independen) dalam mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena hasil pengujian statistik atas interaksi partisipasi penyusunan anggaran dengan motivasi kerja (X_1*Z_1) menunjukkan hasil yang tidak signifikan dan koefisien $\beta_2 \neq 0$ (signifikan) dan koefisien $\beta_3 = 0$ (tidak signifikan maka artinya hipotesis 4 (H_4) dalam penelitian ini ditolak atau dengan kata lain motivasi kerja (Z_1) tidak memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y). Motivasi kerja bukanlah variabel moderating dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan motivasi kerja pada sektor publik dengan sektor swasta berbeda. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada sektor public khususnya OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat tidaklah sama dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan ke karyawan perusahaan swasta. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai OPD Kantor Camat Kediri

Kabupaten Lombok Barat ini kurang dikalangan pegawai. Sebagaimana dengan hasil obersvasi awal bahwa Motivasi kerja yang diterapkan pada OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat saat ini hanya menerapkan aspek *non financial* seperti memberikan semangat, kritik maupun saran kepada bawahan terhadap kinerja yang telah dicapai, promosi jabatan, penambahan tanggungjawab dan kepercayaan serta penempatan kerja di tempat yang lebih baik, namun belum kepada *financial* seperti tunjangan kinerja dan bonus kerja. Terkait hal ini, Pegawai OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat memiliki kondisi kerja yang berbeda dengan pegawai yang bekerja pada dinas lain dimana sudah menerapkan Tunkin (tunjangan kinerja) berupa *financial*. Pegawai OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat dalam bekerja mengikuti peraturan-peraturan dan sistem kerja yang sudah diterapkan oleh pemerintah sehingga tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam proses penyusunan anggaran melainkan hanya sekadar untuk melaksanakan kewajibannya saja. hal ini dikarenakan karena pegawai OPD mengejar prestasi kerja. Sedangkan dalam lingkungan OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat prestasi pegawai belum menerapkan hal ini. sistem prestasi kinerja atau biasa disebut dengan tunkin (tunjangan kinerja) dimana pegawainya diberikan motivasi berupa finansial berdasarkan seberapa banyak kinerja yang telah dicapai. Hal inilah yang menyebabkan motivasi pegawai OPD Kantor Camat Kediri tidak mampu mempengaruhi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Moderasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil dimana hipotesis kelima bahwa *job relevant information* dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat diterima atau *job relevant information* memoderasi hubungan antara pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri. Hal ini dapat dibuktikan Hal ini dapat dibuktikan dari variabel *job relevant information* (Z_2) pada analisis regresi moderasi yang menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel *job relevant information* (β_2) sebesar 0,132 dengan nilai signifikansi $0,803 > 0,05$ adalah tidak signifikan. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk variabel interaksi antara partisipasi penyusunan anggaran dengan variabel *job relevant information* (β_3) sebesar 0,147 dengan nilai signifikansi $0,034 < 0,05$ adalah signifikan. Kesimpulan yang diperoleh atas hasil analisis tersebut yakni dapat diketahui bahwa, moderasi dari variabel *job relevant information* (Z_2), memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial (Y) dan pengaruhnya signifikan. Hal tersebut dilihat

dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan dari pengaruh interaksi X_1*Z_2 terhadap Y adalah positif (0,147) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Selain itu, dari hasil pengujian statistik tersebut juga diperoleh persamaan, koefisien $\beta_2 = 0$ (tidak signifikan) dan koefisien $\beta_3 \neq 0$ (signifikan), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job relevant information* merupakan variabel pure moderator, artinya *job relevant information* merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen namun tidak menjadi variabel independen. Oleh karena hasil pengujian statistik atas interaksi partisipasi penyusunan anggaran dengan *job relevant information* (X_1*Z_2) menunjukkan hasil yang positif dan signifikan, maka artinya hipotesis 5 (H_5) dalam penelitian ini diterima, atau dengan kata lain *job relevant information* (Z_2) mampu memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X_1) terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat (Y). Dengan tersedianya informasi yang relevant dengan tugas pada OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat maka akan memperkuat keputusan yang tepat dan optimal dalam penyusunan anggaran sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial dalam mencapai target anggaran yang ditetapkan masing-masing unit/sub bagian. *Job relevant information* dapat meningkatkan kinerja manajerial karena merupakan faktor dari luar organisasi yang secara efektif dapat mengendalikan situasi dari organisasi untuk meningkatkan kinerja. Partisipatif *budgeting* atau keterlibatan semua pihak mulai dari bawahan/pegawai staff hingga pimpinan sebagai pengambilan keputusan tertinggi dalam penyusunan anggaran akan sangat membantu dalam pengumpulan informasi yang dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati (2019) dimana hasilnya membuktikan bahwa *job relevant information* memperkuat hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri, artinya partisipasi bawahan/pegawai staff terhadap penyusunan anggaran sebagai bagian dari kegiatan menyusun program dan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi sekaligus sebagai alat yang membantu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan,.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri, artinya peran seorang pimpinan mempunyai peran penting dalam memberikan saran, masukan dan semangat kerja sehingga staff mendapatkan motivasi kerja yang mampu meningkatkan kinerjanya dalam mencapai visi Kantor Camat Kediri berupa program yang

sudah direncanakan untuk merealisasikannya. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan atasan ataupun pimpinan, maka semakin baik pula kinerja manajerial yang dimiliki, sehingga motivasi kerja yang ada di Kantor Camat Kediri merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja manajerial.

3. Tidak terdapat pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri, artinya *job relevant information* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengenai informasi yang relevan dengan tugas masing-masing sub bagian, informasi yang jelas, memadai dan startegik yang dimiliki oleh para pegawai OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat.
4. Motivasi kerja tidak dapat dapat memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat.
5. *Job relevant information* dapat memoderasi (memperkuat) pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka beberapa saran yang bisa diberikan pada OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat yakni perlu memberikan motivasi demi tercapainya tujuan, visi dan misi organisasi Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat yang efektif dan efisien. Motivasi kerja, baik secara *financial* dari atasan kepada bawahan dan *non financial* antara atasan dan bawahan. Sehingga motivasi ini akan meningkatkan kinerja manajerial pada OPD Kantor Camat Kediri Kabupaten Lombok Barat. Diharapkan juga kepada pimpinan instansi terkait agar dapat menjelaskan sasaran anggaran secara detail melalui informasi yang memadai, jelas dan strategik kepada yang bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakan anggaran sehingga kinerja manajerial dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriansyah, dkk (2014). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *job relevant information* dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada perhotelan di provinsi Riau. *JOM FEKON*. Vol. 1 No.2.
- Arifin, W., B. (2012). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi* 13 (1): 15–27.

- Asis. (2014). Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. *E-Journal Ilmu Pemerintahan Universitas Mulawarman*.
- Bajora, Nasution M. (2017). Pengaruh Asimetri Informasi, Job Relevant Information Dan Efektivitas Pengendalian Anggaran Terhadap Budget Slack (Studi Empiris Pada SKPD Kota Padang). *E-Journal Vol 5. No.2 (2017) Universitas Negeri Padang*.
- Bulan, R. F. (2011). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Kepuasan Kerja, Job Relevant Information, dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderating, *4(1)*, 1–17.
- Desmayani, N.M., Suardhika, I.M.S. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Locus of Control, dan Pemberian Reward Terhadap Budgetary Slack. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 16 (2): 1121–48*.
- Dina., Halimatusyadiah. (2014). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating*. Naskah Publikasi.
- Ermawati, N. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Skpd Kabupaten Pati). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, Vol. 6 No. 2 Juli 2017, Hal. 141 – 156.
- Ernis, Frenni dan Sularso, Raden Andi. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 2. Hal. 139 – 154.
- Fitri. (2019). Lombok Barat Targetkan Predikat SAKIP A diunduh di <https://hariannusa.co/2019/03/25/lombok-barat-targetkan-predikat-sakip-a/> (diakses 29 Oktober 2020)
- Ghozali, Imam. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, Elfa. F.D. (2018). *Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi, motivasi dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial (studi empiris pada OPD Kota Magelang)*.
- Handayani, Y. (2013). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Asimetri Informasi Dengan Job Relevant Information (JRI) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Umum Yang Sudah BLU Di Sumatera Barat)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Handrika, Dea dan Wirakusuma, Made Gede. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Manajerial yang Dimoderasi Self Efficacy Dan Motivasi Kerja. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol.20.2 : 875-903.

- Hansen, Don.R., Mowen, M. (2012). *Akuntansi manajerial*. Edisi 8. Edited by Lulu Alfiah. Terjemahan Deny Arnos Kwary. Vol 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, Aderina K dan Husni, H. (2017). Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*. Vol. 6, No. 2. STIE Prasetya Mandiri Lampung.
- Hasibuan, Melayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke 13. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmawan, R. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Job Relevant Information, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ikramul, H. (2019). *Pengaruh Budgeting Participation, Job Relevant Information Dan Budget Goal Clarity Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada SKPD Kabupaten Sinjai)*.
- Irawanti, A. (2016). *Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara)*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Julyalahi, E. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada SKPD Kabupaten Bintan. .*
- Mahmudah, L. (2019). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pasar PD. BPR BKK Kabupaten Temanggung)*.
- Mardiasmo. (2012). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi.
- Nengsy, dkk. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information, kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi*, vol2, No.1.
- Nazaruddin, Ietje dan Setyawan, Henry. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, dan *Job Relevant Information* sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Volume. 12 Nomor. 2, h. 197-207.
- Nordiawan, Deddi., Hertianti, Ayuningtyas. (2010). *Akuntansi sektor publik*. Jakarta: salemba empat.
- PP Nomor 58 Tahun 2005. Di unduh di www.djpk.go.id (diakses Bulan April 2021).
- PP Nomor 105 Tahun 2000. Di unduh di www.djpk.go.id (diakses Bulan April 2021).
- Prasetya, A., Muliarta. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Job Relevant Information Dan Asimetri Informasi Pada Budget Slack. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.20.2. Agustus.

- Pranata, S.H. (2018). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus SKPD Pemerintahan Kota Medan)*.
- Pratama, I.G.B.H. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan job relevant information dan persepsi inovasi sebagai variable moderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi STIESIA*. Volume 7, Nomor 8.
- Redaksi. (2020). Lombok Barat Kembali Raih Predikat B Penghargaan SAKIP dari Kemenpan RB diunduh di <https://hariannusa.com/2020/01/29/lombok-barat-kembali-raih-predikat-b-penghargaan-sakip-dari-kemenpan-rb/> (diakses 29 Oktober 2020).
- Rellam, dkk. (2016). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi, Job Relevant Information, Kebijakan Penyusunan Anggaran Dan Pelimpahan Wewenang Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kepulauan Talaud*. Vol 5, No 2 (2016).
- Rison. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Relevant Information Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Pasaman Barat)*.
- Rosalina. (2011). Pengaruh partisipasi penganggaran terhadap senjangan anggaran dengan informasi asimetri, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi*. Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Rosnaena. (2015). *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada SKPD Kab. Soppeng)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.
- Saraswati,D. (2019). Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan *Job Relevant Information* sebagai Variabel Pemoderasi (Survey Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Jambi*, Vol 2 Nomor 2.
- Sariningrum, S., dkk. (2014). *Pengaruh Keefektifan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Bandung*.
- Siwi, Ninit. D. P. (2017). *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kabupaten Bondowoso*. Tesis S2. Universitas Jember.
- Sucitrawati, I Gusti A., Sari, M. (2017). Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi Dan Job Relevant Information Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.20.3. September (2017): 1791-1819.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta.

- Suhanda. (2018). *Pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Dinas SKPD Kabupaten Bintan.*
- Tapatfeto, Jasintha Dessy. (2014). Job Relevant Information Desentralisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan.*
- Tuhu., Sri P. (2018). *Pengaruh partisipasi anggaran, asimetri informasi, job relevant information, dan pemberian reward terhadap senjangan anggaran (studi empiris pada dinas dan badan Kabupaten Sleman).*
- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999. Diunduh di peraturan bpk.go.id (diakses bulan April 2021)
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Diunduh di peraturan bpk.go.id (diakses Bulan April 2021)
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Di unduh di www.peraturan.bpk.go.id (diakses Bulan April 2021).
- Wulandari, I. (2017). *Komitmen Organisasi dan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial di SKP Kota Surakarta.* Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri.