



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8531-8546

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Kota Palopo

Nur Afiah Usman^{1✉}, Mursalim², Hajering Mude³

Fakultas Ekonomi dan Bisnie, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: viianurafiahusman@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Kota Palopo. Data dalam penelitian ini diperoleh dari pegawai yang bersedia menjadi responden, populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 orang dari enam Rumah sakit Kota Palopo, Teknik sampel yang digunakan Purposive Sampling sehingga diperoleh 50 sampel. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 50 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel partisipasi penyusunan anggaran, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kata Kunci: *Partisipasi Penyusunan Anggaran; Motivasi; Pengalaman Kerja dan Kinerja Manajerial.*

Abstract

This study aims to examine the effect of budgetary participation, motivation and work experience on managerial performance at Palopo City Hospital. The data in this study were obtained from employees who were willing to be respondents, the population in this study amounted to 90 people from six Palopo City Hospitals, the sample technique used was purposive sampling so that 50 samples were obtained. This study used primary data by conducting direct research in the field by giving questionnaires/question sheets to 50 respondents. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that: partially, the variables of budgeting participation, motivation and work experience have a positive and significant effect on managerial performance.

Keyword: *Participation In Budgeting; Motivation; Work Experience and Managerial Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik sektor publik maupun swasta memerlukan sistem pengendalian manajemen yang menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Pada dasarnya setiap pekerjaan yang dilakukan harus mempunyai kinerja yang baik terutama pada kepercayaan yang diberikan masyarakat, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh kepada masyarakat. Sistem pengukuran kinerja diharapkan dapat mempengaruhi hasil kerja dari pemimpin organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja manajerial. Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial yang tinggi. Secara jelas untuk menciptakan suatu organisasi agar dapat bersaing dengan sehat yaitu menciptakan keunggulan kompetitif, berupa sumber daya manusia. Sumber daya manusia disini tentunya adalah karyawan yang berada di perusahaan atau organisasi itu sendiri. Jadi sudah sepatutnya organisasi atau perusahaan mempunyai karyawan yang produktif dan inovatif. Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan masyarakat di bidang kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dimana rumah sakit diharapkan dapat berperan optimal dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan yang beragam. Ilmu pengetahuan dan teknologi kedokteran yang berkembang sangat pesat perlu diikuti oleh tenaga kesehatan yang berkembang dalam rangka pemberian pelayanan yang bermutu. Pada hakekatnya rumah sakit berfungsi sebagai tempat penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan. Fungsi dimaksud memiliki makna tanggung jawab yang seyogyanya merupakan tanggung jawab pemerintah dalam meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat. Dalam Islam, ada kewajiban untuk memberikan perawatan medis kepada individu yang sakit atau membutuhkan perawatan. Dalilnya dapat ditemukan dalam hadis Nabi Muhammad SAW, di mana beliau menyatakan, "Allah tidak mengirim penyakit kecuali Dia juga menyediakan obatnya." Dengan demikian, rumah sakit merupakan sarana untuk memberikan perawatan medis dan menjaga kesehatan umat manusia. Rumah Sakit Kota Palopo merupakan rumah sakit Pusat Rujukan Pelayanan Kesehatan di wilayah Timur Propinsi Sulawesi Selatan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Propinsi Sulawesi Selatan nomor 15 Tahun 2008 tentang Regionalisasi Sistem Rujukan Rumah Sakit dan salah satu ditetapkan bahwa Rumah Sakit Kota Palopo sebagai pusat rujukan di Region Wilayah Timur Propinsi Sulawesi Selatan yang meliputi Kabupaten Luwu, Luwu Utara, Luwu Timur dan Tanah Toraja. Dan pada Tahun 2015 telah meningkatkan statusnya menjadi rumah sakit kelas B sesuai dengan No: HK.02.03/1/0506/2015. Sebagai unit pelayanan publik yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum

Daerah (PPK-BLUD) penuh sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Palopo No : 397/IV/2012 tentang Penetapan Rumah Sakit Kota Palopo sebagai satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah dengan status Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) penuh, meskipun penerapan pelaksanaannya baru dimulai sejak 1 Januari 2013 namun dalam pengelolaannya dituntut untuk profesional dengan konsep bisnis yang sehat dan bukan semata-mata untuk mencari keuntungan. Konsekuensi bagi Rumah Sakit Kota Palopo yang menerapkan PPK-BLUD penuh adalah mampu mengelola pendapatan fungsional rumah sakit (pendapatan BLUD-RSUD) untuk membiayai seluruh kegiatan operasional yang berhubungan langsung dengan pemberian pelayanan kepada pasien. Untuk itu setiap potensi yang berpeluang menjadi sumber pendapatan harus dikelola dengan optimal. Pengembangan-pengembangan setiap jenis pelayanan baru sesuai dengan inti bisnis rumah sakit perlu dilakukan terus-menerus sepanjang tahun dengan inovasi-inovasi terkini sesuai tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan.

Kinerja manajerial merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi sektor publik maupun swasta. Terlebih lagi organisasi sektor publik dimana kinerja manajerial merupakan suatu hasil kerja organisasi dalam menjalankan tugasnya diharapkan dapat mempengaruhi hasil kerja dari pemimpin organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja manajerial. Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi supervises, pengaturan staff, negosiasi dan representasi. Jika kinerja yang rendah dapat mengakibatkan kerja lambat, ketidakefektifan kerja, mogok kerja dan banyak hal lainnya. Sebaliknya jika kinerja tinggi maka dapat mempengaruhi kinerja yang positif dan dinamis sehingga mampu menguntungkan bagi organisasi tersebut dan masyarakat. Dalam keberhasilan suatu organisasi salah satunya bagian terpenting dipengaruhi oleh anggaran. Di Indonesia baik organisasi sektor publik maupun swasta menjadikan anggaran sebagai target utama terlaksananya berbagai program dalam rangka menyusun perencanaan sebagai usaha untuk mencapai tujuan organisasi sektor publik maupun swasta. Baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam partisipasi penganggaran di sinilah lebih sering terjadi kesempatan bawahan untuk berinteraksi dan berkomunikasi kepada atasan yang dapat mempengaruhi target anggaran yang mereka peroleh. Oleh karena itu para manajer atau atasan dapat mengetahui dan menentukan sejauh mana anggaran yang disusun sebelumnya agar dapat sesuai dengan kinerja yang diinginkan. Dengan adanya proses penyusunan anggaran, bawahan dan atasan akan terlibat emosional yang terbentuknya rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam pelaksanaan anggaran. Dari situlah terbentuk

perilaku positif maupun negatif yang disebabkan karena anggaran itu sendiri. Tidak hanya rasa tanggung jawab, manajer atau atasan mendapatkan motivasi oleh anggaran yang digunakan sebagai dasar penilaian sehingga mereka memiliki kemauan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun perilaku negatif yang sering muncul yaitu bahwa anggaran sering dipandang sebagai alat tekanan manajer puncak kepada para bawahannya. Anggaran adalah suatu rencana terinci yang dinyatakan secara formal dalam ukuran kuantitatif, biasanya dinyatakan dalam satuan uang, untuk perolehan dan penggunaan sumber-sumber suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, biasanya satu tahun. Partisipasi penyusunan anggaran sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para anggota organisasi dalam mencapai tujuan dan kerjasama untuk menentukan satu rencana. Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metoda untuk mempersiapkan suatu anggaran. Pada organisasi sektor publik, anggaran dapat digunakan untuk menilai kinerja manajer daerah khususnya di Rumah Sakit Kota Palopo, sehingga anggaran mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan tertentu.³ Pentingnya motivasi untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu yang ia kerjakan agar mencapai tujuan yang memuaskan. Motivasi berperan penting pada baik atau buruknya kinerja suatu organisasi atau perusahaan dalam menghadapi ketatnya dunia bisnis pada era sekarang ini yang semakin berkembang. Di dalam proses penyusunan anggaran akan berjalan lancar jika pada seseorang atau karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi begitupun sebaliknya. Penjelasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi yaitu kekuatan atau dorongan pada diri seseorang yang menjadi penyebab timbulnya gairah untuk melakukan sesuatu yang ditargetkan. Fenomena yang ditemukan berhubungan mengenai partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial yaitu masih kurangnya keterlibatan pelaksana dalam proses penyusunan anggaran. Berhubungan dengan kinerja manajerial karyawan Rumah Sakit Kota Palopo, hal ini dapat dilihat dari saling kurangnya komunikasi atau pertukaran informasi antara atasan dengan bawahan dalam penganggaran. Pengkoordinasian merupakan salah satu indikator dalam hal ini yaitu menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan. Padahal keikutsertaan bawahan/pelaksana anggaran dalam penyusunan dan penentuan anggaran tersebut diharapkan dapat mencapai keputusan yang lebih realistis dan selaras dengan tujuan organisasi. Kurangnya komunikasi atau pertukaran informasi akan

mengakibatkan pengerjaan dalam partisipasi anggaran yang terburu-buru, kurang teliti dan dapat juga mengakibatkan pekerjaan menumpuk. Selanjutnya fenomena yang terjadi masalah kurangnya perhatian ataupun motivasi yang terjadi di dalam perusahaan dapat mempengaruhi karyawan, motivasi bertujuan agar tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan lancar. Tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan di dalam perusahaan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas atas apa yang telah diperolehnya saat ini, hal ini menjadi salah satu penyebab yang dapat mengganggu kinerja manajerial dan tentunya akan berdampak juga terhadap penurunan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Jika karyawan di suatu perusahaan memiliki semangat kinerja yang tinggi, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dimana salah satu faktor yang mampu memberikan stimulus kepada karyawan adalah dengan memberikan motivasi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut akan menjadikan karyawan semakin memperbaiki kinerjanya secara berkelanjutan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan Rumah Sakit Kota Palopo adalah memperhatikan kompensasi atau gaji bagi karyawan, dimana untuk menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan memerlukan gaji yang layak, sehingga semakin perusahaan berusaha meningkatkan capaian operasionalnya untuk hasil kinerja yang semakin baik.

Berbagai penelitian terdahulu mengenai kinerja manajerial hasilnya tidak konsisten. Hasil penelitian dari Prasetio (2017) menemukan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan menurut penelitian dari Ashari (2018) menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian yang berbeda dihasilkan oleh Ermawati (2017), berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan tingkat keterlibatan bawahan rendah dalam proses penyusunan anggaran. Bawahan memang terlibat dalam proses penyusunan anggaran tetapi keterlibatan bawahan tersebut hanya sebatas ikut merencanakan saja. Kholidah & Murtini (2014) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Penyusunan anggaran dengan melibatkan pihak atasan dengan bawahan merupakan salah satu alat yang dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam meningkatkan kinerja manajerial. Untuk itu peneliti tertarik untuk membuktikan apakah ada pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Selain itu untuk meningkatkan kinerja manajerial, manajer harus memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang merupakan dorongan dalam diri bagi setiap individu merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja manajer, karena motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan selama motivasi

itu dapat membangun dan dapat menjadikan manajer memperoleh hak-haknya dalam sebuah perusahaan, manajer akan terus meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati (2011) mengenai motivasi menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan Suhanda (2018) menemukan bahwa motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Kinerja manajerial juga dipengaruhi oleh Pengalaman kerja, Angle & Perry (1981) menjelaskan bahwa pengalaman kerja individu yang kuat dapat membuat individu lebih keras bekerja dalam mencapai tujuan organisasi, otomatis hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Luthans (2010) menyatakan pengalaman kerja organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Mowday et al. (1979) mengemukakan bahwa pengalaman kerja organisasi dapat menunjukkan adanya suatu upaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam bagian organisasi, oleh karena itu pengalaman kerja dapat menimbulkan sense of belonging diantara pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain Pengalaman kerja organisasi yang ada diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara Pengalaman kerja organisasi dengan kinerja manajerial seperti penelitian yang dilakukan oleh Irawati et al. (2017) dengan hasil terdapat pengaruh interaksi yang positif dan signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran dan Pengalaman kerja organisasi terhadap kinerja manajer. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2013) juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara partisipasi anggaran dan Pengalaman kerja organisasi terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Namun terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara hubungan partisipasi anggaran dan Pengalaman kerja organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan (Riyadi, 2000). Penelitian tersebut menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh antara partisipasi anggaran dengan kinerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Supomo & Indriantoro (1998) juga menyatakan tidak ada hubungan antara Pengalaman kerja organisasi dengan kinerja manajerial di Kabupaten Bogor. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengambil topik penelitian di bidang manajemen khususnya Akuntansi Manajemen dengan judul "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Rumah Sakit Kota Palopo".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Quantitative approach), yakni suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Berdasarkan jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian explanatory research. Penelitian eksplanasi digunakan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013). Oleh karena itu, penggunaan metode ini diharapkan mampu memberikan pemahaman dan penalaran yang baik bagi hasil penelitian ini secara menyeluruh.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Sumber data

Data ini langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan observasi.

Data Sekunder

Data ini diperoleh oleh peneliti dari studi kepustakaan dengan cara mempelajari literatur-literatur serta sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah dan topik yang sedang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melalui studi pustaka yang berhubungan dengan data sekunder. Sedangkan data primer dapat dilakukan melalui studi lapangan berupa observasi dan wawancara dengan kuesioner. Pengumpulan data penelitian ini, menggunakan data primer. Dimana pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 manajer yang terdapat pada 6 Rumah sakit di Kota Palopo. Diantaranya : 1. RSUD Sawerigading, 2. RSUD Palammai Tandi, 3. RS. At – Medika, 4. RS. St. Madyang, 5. RS Bintang Laut, dan 6. RS. Mujaisah.

Sampel Penelitian

Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive sampling yang dimana peneliti mengambil sampel dari 3 Rumah Sakit Kota Palopo yaitu RSUD Sawerigading, RS At- Medika dan RS St. Madyang

Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for windows, setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari:

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2016).

Instrumen Penelitian

Pengujian kualitas data yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner, maka kesediaan dan ketelitian dari para responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Untuk itu, dalam melakukan instrumen penelitian ini peneliti melakukan uji validitas dan uji reabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 10. Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.108	.071		1.528	.133
	Partisipasi penyusun (X1)	.116	.051	.121	2.284	.027
	Motivasi kerja (X2)	.517	.058	.545	8.886	.000
	Pengalaman kerja (X3)	.344	.059	.345	5.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah: $Y = 0,108 + 0,116 X_1 + 0,517 X_2 + 0,344 X_3 + e$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta adalah 0,108 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (partisipasi penyusunan, motivasi, pengalaman kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja manajerial) sebesar 0,108 satuan.
- b. Koefisien regresi partisipasi penyusunan anggaran (b1) adalah 0,116 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,116 jika nilai variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel partisipasi penyusunan (X1) dengan variabel kinerja manajerial (Y). Semakin tinggi partisipasi penyusunan, maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi motivasi (b2) adalah 0,517 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,517 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi (X2) dengan variabel kinerja manajerial (Y). Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik/tinggi kinerja manajerial.
- d. Koefisien regresi komitmen (b3) adalah 0,344 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,344 jika nilai variabel X3 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel pengalaman kerja (X3) dengan variabel kinerja pimpinan/manajerial (Y). Semakin tinggi pengalaman kerja maka akan membuat kinerja manajerial semakin meningkat.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.108	.071		1.528	.133
	Partisipasi penyusun (X1)	.116	.051	.121	2.284	.027
	Motivasi kerja (X2)	.517	.058	.545	8.886	.000
	Pengalaman kerja (X3)	.344	.059	.345	5.783	.000

a. Dependent Variable: KinerjaManajerial

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1), Motivasi (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Manajerial (Y).

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran memiliki tingkat signifikan sebesar 0,027 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,116 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,517 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel 12 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,012 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,201 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H3 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan α 5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.444	3	4.815	999.708	.000 ^b
	Residual	.222	46	.005		
	Total	14.666	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial						
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi, Partisipasi Penyusunan Anggaran						

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 13 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan partisipasi penyusunan anggaran, motivasi dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial, dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pimpinan/manajerial.

Pembahasan

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan/manajerial. Semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka akan membuat kinerja pimpinan/manajerial semakin meningkat. Seseorang yang ikut berpartisipasi aktif dengan adanya keterlibatan fisik dan psikologis dalam memberikan kontribusi konstruktif dengan penuh rasa tanggung jawab guna mencapai suatu tujuan baik dalam bentuk perorangan maupun secara organisatoris dalam suatu Rumah sakit akan membuat dirinya puas sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Partisipasi sesungguhnya kodrat yang lahir dari desakan kebutuhan psikologis manusia. Keinginan untuk berperan karena didorong oleh kebutuhan akan kekuasaan, keinginan memperoleh pengakuan, hasrat untuk bergantung pada orang lain demikian pula sebaliknya. Manusia ingin berperan serta karena ingin dipandang sebagai milik dari suatu kelompok itu. Manusia tidak ingin dilihat sebagai sesuatu yang menyendiri. Manusia ingin

berperan serta (berpartisipasi) karena ada niat untuk membentuk dan mempertahankan harga diri, ingin memperoleh otonomi, tanggung jawab, serta kekuasaan mengambil keputusan pada pekerjaannya.

Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pimpinan/manajerial, yaitu ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui maka pimpinan akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi untuk mencapainya, karena mereka ikut terlibat dalam penyusunan anggaran. Partisipasi anggaran membutuhkan keikutsertaan lebih banyak pimpinan/manajer dalam proses penyusunannya. Tidak hanya pimpinan/manajer tingkat atas, tetapi juga pimpinan/manajer tingkat menengah dan pimpinan/manajer tingkat bawah. Dengan adanya keterlibatan tersebut, mereka akan merasa lebih dihargai dan merasa bahwa ide-idenya dibutuhkan oleh organisasi. Partisipasi akan meningkatkan komitmen pimpinan/manajer dalam pencapaian target anggaran. Kesempatan untuk terlibat dan mempengaruhi dalam penyusunan anggaran akan meningkatkan kepercayaan diri dari para pimpinan/manajer level menengah, kontrol perasaan dan keterlibatan ego mereka dalam berorganisasi. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana individu, yang kinerjanya dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target anggaran, terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran. Pimpinan/Manajer harus memberi tugas kepada para bawahan, menjabarkan apa yang dikehendaki oleh pimpinan/manajer dan merangsang mereka agar bersama-sama pimpinan/manajer mencapai tujuan Rumah Sakit. Kinerja pimpinan/manajerial yang diperoleh pimpinan/manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manica dan Hanny, (2016) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara penyusunan anggaran partisipatif dengan kinerja pimpinan/manajerial. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanida (2013) dan Saraswati (2015:76) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dimana semakin besar tingkat partisipasi pegawai dalam penyusunan anggaran. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ermawati (2016) menunjukkan bahwa pengaruh partisipasi terhadap kinerja pimpinan/manajerial tidak signifikan, dengan demikian menolak hipotesis yang menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pimpinan/manajerial. Sehingga Ermawati (2016) menyimpulkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja pimpinan/manajerial.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja manajerial

Hasil ujihipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pimpinan/manajerial. Semakin tinggi motivasi pimpinan/manajer, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Seseorang yang termotivasi yang dimana keinginannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya mendorong pimpinan/manajer tersebut untuk bekerja lebih baik. Pandangan para psikolog bahwa manusia membutuhkan suatu keterlibatan dalam suatu peran baik fisik maupun psikologis adalah dalam rangka memenuhi kebutuhan dasarnya. Maslow membagi tingkat-tingkat kebutuhan pada suatu model yang dikenal dengan hirarki kebutuhan. Slavin (2008: 63) menjelaskan bahwa berdasarkan hirarki teori kebutuhan Maslow nampak bahwa setiap individu secara umum memiliki kebutuhan-kebutuhan yang telah tersusun secara bertingkat-tingkat dari yang paling dasar yaitu fisiologikal (physiological need) sampai pada kebutuhan yang paling tinggi yaitu mengenal upaya diri (self actualization), sehingga setiap individu akan berusaha memuaskan kebutuhannya secara hirarki dengan berupaya memenuhi kebutuhan fisiologi terlebih dahulu kemudian meningkat pada pemenuhan kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan harga diri, sampai pada kebutuhan aktualisasi diri. Pada umumnya seorang pimpinan/manajer yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka secara sadar pimpinan/manajer tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan Rumah Sakit dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu pimpinan/manajer untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibowo (2010) Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja, artinya ketika motivasi itu tinggi maka kinerja akan meningkat. Menurut Hafidhuddin dan tanjung Windy (2012) Motivasi pada dasarnya bagian dari behaviour (sikap atau perilaku). Jika aspek perilaku ditekankan pada aspek motivasi, maka akan tercipta kinerja pimpinan/manajer yang handal. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) yang menunjukkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sungkono dan Hasbullah dan Rumansyah (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ini dengan berbagai rangkaian uji, maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian

membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial dapat diterima. Hal tersebut menunjukkan semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik kinerja manajerial pada Rumah Sakit, sehingga akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Pada penelitian ini, kinerja manajerial RSUD di Kota Palopo dipengaruhi oleh Pengalaman Kerja yang baik. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang menjadi sebuah dasar atas kinerja manajerial. Seorang pegawai Rumah Sakit harus mempunyai pengalaman kerja yang cukup tentang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengalaman kerja pegawai RSUD di Palopo dapat digunakan sebagai bekal dalam menjalani kewajibannya karena pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan dan sikap kerja yang baik untuk membangun hubungan kerja sama dalam bekerja yang berdampak pada kinerja karyawan. didukung oleh Handoko (2014:24) "Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan". Sedangkan menurut Poster dalam devisa dan mukzam (2018) "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik". Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardayati (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah; 1). Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka akan membuat kinerja manajerial semakin meningkat, 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin tinggi motivasi manajer, maka akan membuat kinerjanya semakin meningkat, 3). Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Semakin tinggi komitmen manajer didalam perusahaan, maka kinerja manajer semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, D. N. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Hadji Kalla Toyota Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2644-Full_Text.pdf
- Chita, D. F., Budiarto, W., & Hartati, C. S. (2022). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Mutu Pelayanan Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Islam (RSI) Surabaya. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(1), 29–34. <https://doi.org/2747-2647>
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder Returns. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49–64. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/031289629101600103>
- Eisenhardt, K. M. (2018). Linked references are available on JSTOR for this article : Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management*, 14(1), 57–74. <https://jstor.org/stable/258191>
- Elisnawati, Mas'ud, M., & Selong, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8303–8323. <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1619/1311>
- Ermawati, N. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus SKPD Kabupaten Pati). *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 6(2), 141. <https://doi.org/10.30659/jai.6.2.141-156>
- Haslindah, Jeni Kamase, and Hajering, (2020). Pengaruh Sistem Akuntansi Manajemen Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Di Kabupaten Sidenreng Rappang', *Invoice: Jurnal Ilmu Akuntansi*, 2.2 (2020), 90–121 <<https://doi.org/10.26618/inv.v2i2.4113>>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haeruddin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. . (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715–720. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/11560/2180>
- Kumalasari, Iga, Mursalim, and Muh. Su'un, (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman, Dan Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit Pada Kanwil DJP Sulawesi Selatan, Barat, Tenggara Dan KPP Madya Makassar', *Journal of Accounting and Finance (JAF)*, 1.2 (2020), 155–67 <<https://doi.org/10.52103/jaf.v1i2.204>>

- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0001879179900721>
- Mustika, M., Alimuddin, A., & Indrijawati, A. (2020). The Influence of Budgetary Participation, Work Experience, and Role Conflict on Managerial Performance with Motivation as Intervening Variable. *Jurnal ICAME*. <https://doi.org/10.4108/eai.25-10-2019.2295368>
- Nurfadillah, Mursalim, and Juliyanty Sidik Tjan, (2021). Pengaruh Remunerasi, Partisipasi Anggaran Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Pinrang', *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2.1 (2021), 87–105 <<https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jaf.v2i1.1020>>
- Prasetio, P. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information (JRI) dan Komitmen. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 1(1), 151–169. <https://ejournal.stiesyariahbengkalis.ac.id/index.php/jas/article/view/103>
- Sastrawan, H., Gustiawaty Dewi, F., & Yuliansyah, Y. (2020). The Effect Of Budgetary Participation On Managerial Performance: Internal Control And Organizational Commitments As Intervening Variables. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 1(1), 39–51. <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i1.131>
- Soleiman, I. D., & Thalib, S. B. W. (2021). The Effect of Budget Participation on Managerial Performance with Organizational Commitment and Motivation as Moderating Variables (Empirical Study at the Local Government Work Unit Office of Ende Regency). *Proceedings of the 3rd International Conference on Banking, Accounting, Management and Economics (ICOBAME 2020)*, 169(Icobame 2020), 33–38. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210311.008>
- Syafri, Harneisa, Baso Amang, and Masdar Mas'ud, 'Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan', *PERWIRA - Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2.1 (2019), 70–78 <<https://doi.org/10.21632/perwira.2.1.70-78>>
- Wulandari, N. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Artikel Ilmiah Universitas Negeri Padang*, 1–24. <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/118>