

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN JOB RELEVANT INFORMATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Sarmini¹
Diana Titik Windayati²
Ely Kurniawati³
Laily Fitriana⁴

^{1,2,4} Program Studi Manajemen, Universitas Batam

³ Program Studi Akuntansi, Universitas Batam

sarmini@univbatam.ac.id

Abstract

The performance of a government agency is greatly influenced by the performance of its employees within the agency. Therefore, to optimize their performance, it is necessary to conduct an in-depth study of the factors that may affect it. Among the factors suspected to influence employee performance are budget participation and job-relevant information. However, previous studies have presented varying findings regarding the influence of these two variables on employee performance. Therefore, this study aims to fill this gap by examining whether budget participation and job-relevant information have an effect on employee performance. This study was conducted using a survey method with a quantitative approach. The sample consisted of 32 employees of a government agency in the Riau Islands, selected through random sampling. The instruments used in this study included scales for budget participation, job-relevant information, and employee performance, all of which were validated and proven reliable. Based on the results of multiple linear regression tests, it was found that budget participation and job-relevant information simultaneously influence employee performance. Partially, budget participation was found to significantly affect employee performance, while job-relevant information did not have a significant impact. Therefore, to improve employee performance, managers can equip their employees with job-relevant information to enhance their performance.

Keywords : *Budgete Participation, Job Relevant Information, Employee Performance*

Abstrak

Kinerja suatu instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya di dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja mereka, perlu dilakukan studi mendalam tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Di antara faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah partisipasi anggaran dan informasi yang relevan dengan pekerjaan. Namun, penelitian sebelumnya telah menyajikan temuan yang beragam mengenai pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti apakah partisipasi anggaran dan informasi yang relevan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Sampel terdiri dari 32 pegawai instansi pemerintah di Kepulauan Riau, yang dipilih melalui pengambilan sampel acak. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi skala untuk partisipasi anggaran, informasi yang relevan dengan pekerjaan, dan kinerja pegawai,

yang semuanya telah divalidasi dan terbukti reliabel. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, ditemukan bahwa partisipasi anggaran dan informasi yang relevan dengan pekerjaan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai. Secara parsial, partisipasi anggaran ditemukan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan informasi yang relevan dengan pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajer dapat membekali karyawan mereka dengan informasi yang relevan dengan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci : Partisipasi Penyusunan Anggaran, *Job Relevant Information*, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawai di instansi tersebut. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan instansi, maka diperlukan pegawai yang memenuhi persyaratan dan mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan secara maksimal. Oleh karena itu, dalam upaya pencapaian tujuan instansi diperlukan partisipasi aktif dari seluruh pegawai. Sari & Palupi (2020) menjelaskan bahwa partisipasi dapat membangun komunikasi yang baik, interaksi antar pegawai, dan terjalinnya kerjasama dalam tim. Hal ini selanjutnya dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan.

Di antara bentuk partisipasi pegawai sebagai upaya mencapai tujuan adalah partisipasi dalam menyusun anggaran. Pada dasarnya, proses penyusunan anggaran di suatu instansi dapat berlaku top-down ataupun bottom-up (Ginting, 2018). Proses penyusunan anggaran secara bottom-up seringkali disebut sebagai proses menyusun anggaran partisipatif. Proses menyusun anggaran secara partisipatif dapat diartikan sebagai proses menyusun anggaran dengan keikutsertaan para pegawai maupun manajemen di berbagai jenjang pada suatu instansi (Ginting, 2018; Tambunan, 2020). Proses penyusunan anggaran partisipatif ini memungkinkan para pegawai untuk memberikan masukan pada proses penganggaran. Amrul et al. (2021) menjelaskan bahwa partisipasi menyusun anggaran dapat dijelaskan sebagai bentuk keterlibatan bawahan/pelaksana kegiatan dalam proses dan aktivitas menyusun anggaran serta ikut serta dalam mempertanggungjawabkannya untuk mencapai target ataupun tujuan yang sudah dicanangkan. Bentuk partisipasi ini akan memicu pegawai-pegawai di instansi tersebut untuk lebih memiliki rasa tanggung jawab untuk menggapai sasaran yang telah dicanangkan. Implikasinya, hal ini akan memacu para pegawai dalam memperkuat kinerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, Laswitarni & Gunastru (2018) menjelaskan bahwa upaya yang dapat dilakukan di antaranya melalui fasilitasi *job relevant information* yang dapat memberikan perkiraan akurat tentang lingkungan pekerjaan dalam rangka memilih rangkaian tindakan yang efektif dan terbaik. Lebih lanjut, Laswitarni & Gunastru (2018) dan Umayah (2015) menekankan bahwa *job relevant information* ini dapat memfasilitasi pegawai dalam membuat keputusan dan mendorong semangat kerja pegawai untuk lebih keras berusaha dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Jika dalam sebuah organisasi terdapat *job relevant information*, maka pegawai-pegawai yang ikut serta atau berpartisipasi menyusun anggaran dapat melakukan penyusunan sasaran anggaran secara ideal (Saraswati & Aisyah, 2016). Melalui fasilitasi *job relevant information*, para manajer dan pegawai akan berusaha mencapai goals yang telah dicanangkan organisasi. Hal ini dikarenakan mereka dibekali berbagai informasi tentang apa yang harus mereka lakukan agar secara efektif dan efisien dapat menggapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai akan menjadi implikasi baik secara langsung maupun tidak langsung atas upaya pencapaian target dan sasaran anggaran tersebut.

Terkait dampak partisipasi pegawai dalam menyusun anggaran atas kinerja mereka, beberapa riset sebelumnya ditemukan fakta partisipasi dalam penyusunan suatu anggaran secara positif memengaruhi kinerja (Annisa et al., 2022; Bumulo et al., 2018; Kusumawardhany, 2018; Putra et al., 2022; Safitri & Asyik, 2022; Triseptya et al., 2017). Temuan sebaliknya ditunjukkan oleh hasil penelitian Sari & Palupi (2020) yang memaparkan tentang partisipasi penyusunan terhadap anggaran justru memberikan efek negatif pada kinerja. Sementara itu, simpulan Ermawati (2017) dan Nengsy (2019) memperlihatkan partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak memberikan efek atas kinerja. Hasil yang beragam tersebut mendorong penelitian lebih lanjut terkait ada tidaknya dampak atau efek partisipasi dalam menyusun anggaran atas kinerja pegawai.

Lebih lanjut, temuan beragam juga ditemukan terkait efek *job relevant information* atas kinerja pegawai. Temuan kajian Afandi et al. (2021), Fazarila et al. (2022), dan Nengsy (2019) menyajikan temuan bahwa *job relevant information* memberikan pengaruh atas kinerja. Sebaliknya, *job relevant information* dinyatakan tidak memberikan efek atas kinerja pada hasil penelitian Amrul et al. (2021). Hasil yang tidak konsisten pada temuan-temuan hasil dari penelitian yang terdahulu tentang efek partisipasi dalam menyusun anggaran dan *job relevant information* atas kinerja pegawai menjadi gap pada riset ini. Oleh sebab itu, mengisi kesenjangan berbagai temuan riset tersebut dengan mengkaji lebih lanjut efek partisipasi pegawai dalam menyusun anggaran dan *job relevant information* atas kinerja mereka menjadi maksud dan tujuan penelitian ini.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Mardiasmo (2009) menyatakan anggaran ialah kinerja yang diukur secara finansial yang diperoleh oleh suatu organisasi dalam suatu periode. Sementara, dalam PP No 71 TA 2010 dijelaskan bahwa anggaran yaitu suatu pedoman yang dimiliki pemerintah dalam menjalankan pemerintahan, yang terdiri dari perencanaan pendapatan, pelaksanaan anggaran (realisasi), transfer atau hibah, atau berupa pembiayaan yang dihitung dalam rupiah, yang susunannya telah dikelompokkan secara sistematis untuk suatu periode tertentu (Safitri & Asyik, 2022). Oleh karena itu, anggaran merupakan suatu acuan kerja sehingga dalam menyusunnya perlu organisasi yang baik dan kesesuaian pendekatan. Standar anggaran dapat meningkatkan kinerja pada semua tingkatan pegawai dalam organisasi. Terdapat beberapa pendekatan dalam penyusunan

anggaran, antara lain top down dan bottom up atau partisipatif (Ginting, 2018; Saraswati & Aisyah, 2016).

Dahulu penyusunan anggaran menggunakan sistem top down, yaitu perencanaan maupun besaran anggaran telah diketok palu oleh pemegang kuasa anggaran atau atasan di instansi. Implikasinya para pelaksana atau bawahan hanya dapat menjalankan segala sesuatu yang telah disusun. Dalam penerapannya, para atasan seringkali kurang memahami berbagai potensi dan hambatan yang dihadapi oleh para pelaksana program dalam melaksanakan anggaran. Selain itu, bawahan/pelaksana kinerja juga kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan fungsinya karena sasaran yang telah ditetapkan terlalu menekan dibanding jumlah SDM yang tersedia. Sebagai akibatnya, sektor publik mulai beralih dan menerapkan sistem partisipasi atau bottom up dalam penyusunan anggaran, di mana bawahan/pelaksana mulai dilibatkan dalam penyusunan anggaran (Yani, 2017).

Menurut Tambunan (2020), partisipasi merupakan terlibatnya emosi dan juga mental pegawai pada suatu kelompok tertentu yang menggerakkan mereka agar ikut serta mencapai tujuan bersama dan turut serta bertanggungjawab dalam hal tersebut. Selanjutnya, Amrul et al. (2021) mendefinisikan partisipasi penyusunan suatu anggaran sebagai keterlibatan bawahan/pelaksana kegiatan dalam proses penyusunan anggaran serta ikut serta dalam mempertanggungjawabkannya untuk mencapai target ataupun tujuan yang sudah dicanangkan. Melalui partisipasi ini akan memacu dan memicu para pegawai agar lebih memiliki rasa tanggung jawab dalam upaya menggapai berbagai sasaran yang sudah disepakati. Implikasinya hal ini akan memacu dan memicu para pegawai dalam mengintensifkan kinerjanya.

Job Relevant Information

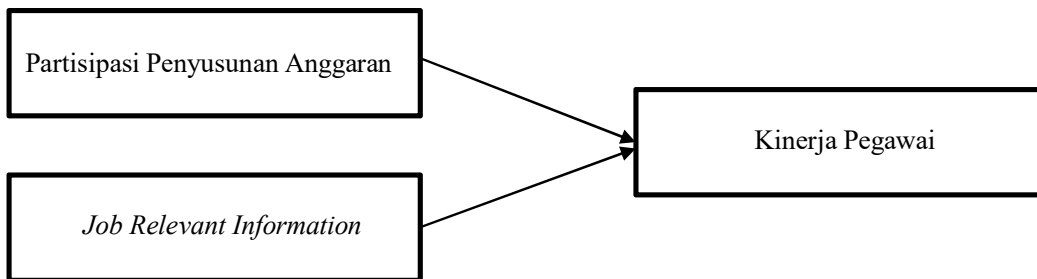
Informasi merupakan olahan data yang mengandung arti yang memiliki manfaat dalam mengambil keputusan untuk sekarang maupun waktu yang akan datang, informasi pun bisa dimaknai atas data yang telah dikelompokkan ataupun diolah atau penjelasan yang dapat digunakan dalam mengambil suatu keputusan (Tambunan, 2020). Kren (1992) menerangkan bahwa *job relevant information* adalah suatu informasi yang membantu seseorang untuk membuat keputusan yang bersinggungan atas tugas dan fungsinya (Nengsy, 2019). Nengsy (2019) menambahkan, tersedianya informasi tersebut akan memudahkan pengambilan keputusan yang optimal terkait dengan jabatan sehingga membantu mencapai tujuan sesuai dengan yang direncanakan. Kinerja dapat diperbaiki dengan memiliki *job relevant Information* karena informasi-informasi tersebut dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam memprediksi lingkungan secara lebih tepat dengan pemilihan kebijakan yang berkualitas (Amrul et al., 2021).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan tercapainya sasaran, tujuan organisasi, serta visi dan misi organisasi yang digambarkan dalam pencapaian target suatu program atau kegiatan (Nengsy, 2019). Sementara, Nabawi (2019) menjabarkan kinerja sebagai bentuk bentuk

deskripsi atas derajat ketercapaian yang diukur secara kualitas yang diraih oleh pegawai berkaitan dengan tugasnya berdasarkan tanggungjawab yang diterimanya dalam kurun waktu tertentu. Pendapat lain menerangkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah sistem yang digunakan guna mengakomodasi para atasan untuk memberikan asesmen pencapaian target suatu program atau sasaran dengan alat ukur berupa finansial ataupun non finansial (Julyarsyah, 2020).

Menurut Amrul et al. (2021) terdapat ada beragam faktor yang terkait dan dapat memberikan efek atas kinerja di antaranya yaitu faktor individu, kepemimpinan, sistem dan, situasi. Di antara faktor tersebut diduga yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah partisipasi dalam menyusun anggaran serta *job relevant information*. Secara konseptual, hubungan antara dua variable berikut dapat dijelaskan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dengan mengacu uraian dan kerangka konseptual yang sudah disajikan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

- H1a: Terdapat pengaruh secara simultan partisipasi penyusunan anggaran dan *job relevant information* terhadap kinerja pegawai.
- H1b: Terdapat pengaruh secara parsial partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai.
- H1c: Terdapat pengaruh secara parsial *job relevant information* terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Riset ini merupakan suatu penelitian survei yang dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menjadi variabel bebas pada studi ini merupakan partisipasi penyusunan anggaran dan *job relevant information*. Sementara, variabel terikat pada studi ini adalah kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah 32 pegawai di sebuah badan pemerintah di Provinsi Kepulauan Riau yang dipilih secara random sampling dari para pegawai yang terlibat dalam proses menyusun anggaran di instansi tersebut.

Instrumen yang digunakan pada riset ini adalah skala partisipasi penyusunan anggaran, *job relevant information*, serta kinerja pegawai. Instrumen-instrumen tersebut dikembangkan dengan mengadaptasi indikator yang dikembangkan oleh Julyarsyah (2020). Skala-skala tersebut digunakan setelah sebelumnya diuji validitas dan

reliabelitasnya. Untuk melakukan uji validitas dilakukan uji korelasi product moment dengan bantuan SPSS pada data skor ketiga variabel tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Skala Partisipasi Penyusunan Anggaran

Item	r	sig.	α
1	0,789	0,000	
2	0,822	0,000	
3	0,754	0,000	0,05
4	0,789	0,000	
5	0,811	0,000	
6	0,843	0,000	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan data Tabel 1, tampak bahwa seluruh skor signifikansi dari setiap item skala partisipasi penyusunan anggaran telah kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan pada skala partisipasi pegawai dalam menyusun anggaran terbukti valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Skala *Job Relevant Information*

Item	r	sig.	α
1	0,894	0,000	
2	0,890	0,000	0,05
3	0,896	0,000	
4	0,769	0,000	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Sementara itu, mengacu data pada Tabel 2, tampak bahwa semua skor signifikansi dari setiap item skala *job relevant information* telah kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan pada skala *job relevant information* terbukti valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Pegawai

Item	r	sig.	α
1	0,717	0,000	
2	0,804	0,000	0,05
3	0,773	0,000	
4	0,648	0,000	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Selanjutnya, data pada Tabel 3 memberikan informasi bahwa semua skor signifikansi dari setiap item skala kinerja pegawai telah kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. Oleh sebab itu, keseluruhan butir pernyataan pada skala kinerja pegawai juga terbukti valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Reliabilitas

Skala	Cronbach's Alpha
Partisipasi Penyusunan Anggaran	0,887
<i>Job Relevant Information</i>	0,804
Kinerja Pegawai	0,885

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Untuk melakukan pengujian reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach alpha dengan bantuan SPSS. Tabel 4 menyajikan informasi bahwa nilai cronbach alpha skala partisipasi penyusunan anggaran adalah 0,887 (sangat tinggi), skala *job relevant information* adalah 0,885 (sangat tinggi), dan nilai reliabilitas skala kinerja pegawai adalah 0,701 (tinggi) (Arikunto, 2009). Ketiga nilai cronbach alpha tersebut telah berada di atas 0,6 sehingga ketiga alat ukur tersebut terbukti reliabel dan layak dipakai dalam riset ini.

Analisis pada data ini yaitu menggunakan uji regresi linear berganda. Analisis tersebut dilakukan setelah sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik. Dalam pelaksanaannya, proses pengujian statistika tersebut dibantu dengan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sasaran studi ini yaitu guna menganalisis ada tidaknya efek partisipasi dalam menyusun anggaran dan *job relevant information* atas kinerja pegawai. Dengan mengacu hasil dari analisis yang sudah dikerjakan, Tabel 5 berikut menyajikan statistik deskriptif partisipasi dalam menyusun anggaran, *job relevant information*, serta kinerja pegawai.

Tabel 5. Statistika Deskriptif

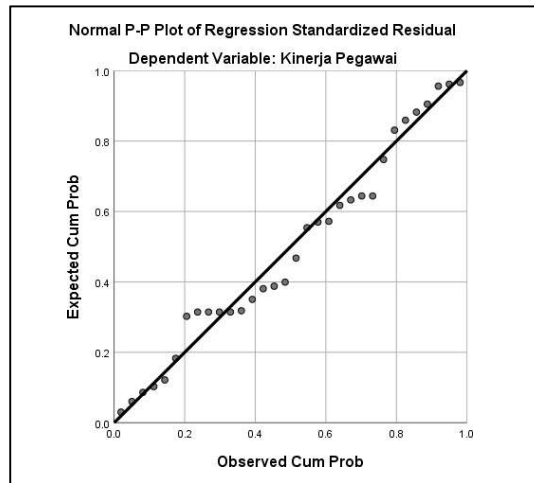
Variabel	Rata-Rata	Skor Ideal	Simpangan Baku
Kinerja Pegawai	13,22	16	1,84
Partisipasi Penyusunan Anggaran	17,97	24	3,73
<i>Job Relevant Information</i>	13,13	16	1,91

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Tabel 5 menginformasikan data statistika dekriptif partisipasi penyusunan anggaran, *job relevant information*, serta kinerja pegawai. Secara rata-rata skor kinerja pegawai adalah 82,6% dari skor ideal. Skor ini jika mengacu pada kriteria yang diberikan Azwar (2012) tergolong tinggi. Oleh karena itu, berdasarkan data ini diketahui bahwa kinerja pegaai tergolong pada level tinggi. Selanjutnya, partisipasi penyusunan anggaran berdasarkan data didapatkan rata-rata sebesar 74,9% dari skor ideal. Berdasarkan kriteria penjenjangan yang diberikan Azwar (2012) skor ini tergolong pada level tinggi. Maka dari itu, tingkat partisipasi penyusunan anggaran juga tergolong tinggi. Sementara itu,

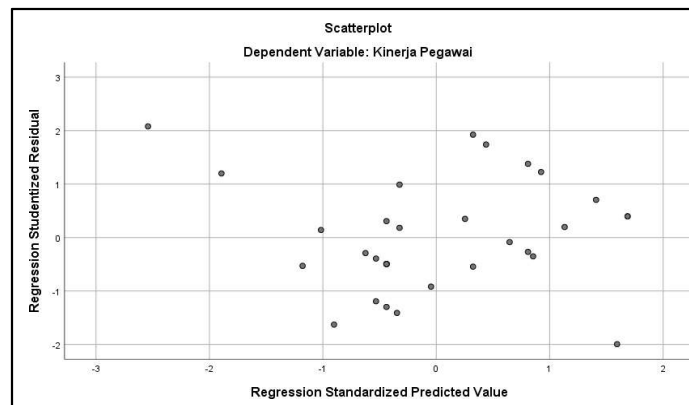
pada variabel *job relevant information*, skor rata-rata adalah 82,1% dari skor ideal. Mengacu kriteria yang sama, maka dapat diperoleh informasi bahwa tingkat *job relevant information* pada penelitian ini juga tergolong tinggi.

Untuk mencapai tujuan penelitian, maka harus dilakukan uji statistika inferensial berupa analisis regresi linear berganda. Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, sebelum dilakukan pengujian tersebut perlu melakukan uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan guna melakukan uji regresi linear berganda di antaranya merupakan uji normalitas residual, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Residual
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Gambar 2 menyajikan hasil pengujian normalitas residual. Data residual dinyatakan memenuhi distribusi normal apabila titik-titik pada Normal P-P Plot menyebar mendekati garis lurus. Berdasarkan hasil pengujian pada Gambar 2 tersebut, tampak titik-titik menyebar yang mendekati garis lurus. Oleh sebab itu, asumsi normalitas residu terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Syarat lain yang harus dipenuhi pada model regresi yang dikatakan baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut penting agar tidak terjadi keraguan pada hasil analisis regresi yang dilakukan. Pengujian heteroskedastisitas ini salah satunya dapat dilaksanakan dengan mengamati pola gambar dalam scatterplot. Tidak terjadinya heteroskedastitas pada model regresi dapat diidentifikasi melalui titik-titik yang menyebar di atas, di bawah, atau di sekitar nol serta tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu. Hasil pada Gambar 3 menunjukkan hal tersebut. Oleh sebab itu, model regresi yang dipergunakan dalam studi ini dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Asumsi terakhir yang harus terpenuhi pada model regresi yang dinyatakan baik yaitu tidak terjadinya multikolinearitas. Tujuan analisis ini yaitu untuk mengkaji apakah ada korelasi antar variabel bebas maupun variabel terikat. Model regresi yang dikatakan baik idealnya tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadinya gejala multikolinearitas. Ada maupun tidaknya gejala multikolinearitas ini dapat diidentifikasi didasarkan oleh nilai tolerance serta nilai variance inflation factor (VIF) pada pengujian SPSS. Suatu model regresi dinyatakan terbebas atas gejala multikolinearitas apabila berdasarkan pengujian nilai tolerance lebih dari 0,10 serta nilai VIF menghasilkan nilai kurang dari 10. Menurut hasil uji pada Tabel 8 terlihat bahwa nilai tolerance yaitu sebesar 0.627 serta nilai VIF yaitu sebesar 1,596 memenuhi kriteria tersebut. Oleh sebab itu, model regresi pada kajian ini bebas dari gejala multikolinearitas. Karena model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normal serta bebas dari gejala heteroskedastisitas dan multikolinearitas, maka model regresi dalam penelitian tersebut dapat diartikan merupakan bentuk regresi yang bernilai baik.

Tabel 6. Hasil ANOVA

Model		Jumlah Kuadrat	db	Kuadrat Rata-Rata	F	Sig.
1	Regresi	58.108	2	29.054	17.790	.000 ^b
	Residu	47.361	29	1.633		
	Total	105.469	31			
a. Variabel Terikat: Kinerja Pegawai						
b. Prediktor: Konstanta, <i>Job Relevant Information</i> , Partisipasi Penyusunan Anggaran						

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil dalam Tabel 6 menjelaskan bahwa secara simultan terdapat pengaruh partisipasi pada penyusunan anggaran serta *job relevant information* atas kinerja pegawai. Hal ini sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang kurang dari nilai $\alpha = 0,05$. Hasil tersebut mengisyaratkan bahwa keduanya bersamaan, partisipasi penyusunan anggaran serta *job relevant information* memiliki pengaruh yang positif dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Kuadrat	R Kuadrat yang Disesuaikan	Kesalahan Baku Estimasi
1	.742 ^a	.551	.520	1.27794
a. Prediktor: (Konstanta), <i>Job Relevant Information</i> , Partisipasi Penyusunan Anggaran				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Dengan mengacu data pada Tabel 8, model regresi yang dihasilkan dari penelitian ini adalah $Y = 3,888 + 0,127(X1) + 0,538(X2)$, dengan $X1$ adalah variabel partisipasi dalam menyusun anggaran dan $X2$ adalah variabel *job relevant information*. Lebih lanjut, hasil dari penelitian ini juga menemukan bahwa nilai R^2 atau koefisien determinasi yaitu sebesar 0,551 (Tabel 7). Hal ini berarti bahwa 55,1% kinerja pegawai dipengaruhi oleh partisipasi pegawai dalam menyusun anggaran dan *job relevant information*, sementara sisanya merupakan hasil dari pengaruh variabel lain.

Tabel 8. Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.888	1.601	2.428	.022	.627	1.596	
	Partisipasi Penyusunan Anggaran	.127	.078	1.629	.114			
	<i>Job Relevant Information</i>	.538	.152	3.548	.001	.627	1.596	
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data Primer yang telah Diolah, 2025

Temuan berikutnya yaitu secara parsial partisipasi pegawai dalam merumuskan anggaran tidak memberikan efek atas kinerja mereka. Hal ini sebagaimana diisyaratkan oleh nilai signifikansi pada Tabel 8, yaitu sebesar 0,114 yang berarti lebih dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini berlawanan dari temuan penelitian-penelitian terdahulu (Annisa et al., 2022; Bumulo et al., 2018; Kusumawardhany, 2018; Putra et al., 2022; Safitri & Asyik, 2022; Triseptya et al., 2017). Nengsy(2019) menjelaskan bahwa hal ini dapat terjadi karena partisipasi penyusunan anggaran yang kurang efektif yang mungkin dapat terjadi karena atasan yang terkadang cenderung mencanangkan anggaran berdasarkan keputusan yang diambil sendiri. Sementara itu, hasil berbeda ditunjukkan pada variabel *job relevant information*. Di mana berdasarkan hasil pada Tabel 8, variabel tersebut berpengaruh positif pada kinerja para pegawai.

Hal ini sebagaimana ditampakkan oleh nilai yang signifikansi sebesar 0,001 yang kurang daripada nilai $\alpha = 0,05$. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian Afandi et al. (2021), Fazarila et al. (2022) dan Nengsy (2019). Nengsy (2019) menjelaskan bahwa pegawai yang dibekali dengan informasi tentang tugas yang menjadi tanggung jawabnya

akan mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa dengan *job relevant information* yang lebih baik, akan semakin meninggikan pula kinerja para pegawai. Sebagaimana diuraikan sebelumnya, bahwa melalui *job relevant information*, para manajer dan pegawai akan berupaya menggapai target dan sasaran organisasi yang sudah dicanangkan karena mereka dibekali berbagai informasi tentang apa yang harus mereka lakukan agar secara efektif dan efisien dapat menggapai tujuan. Peningkatan kinerja pegawai akan menjadi implikasi baik secara langsung maupun tidak langsung atas upaya pencapaian target dan sasaran anggaran tersebut. Oleh sebab itu, dalam meningkatkan kinerja pegawainya, para manajer bisa membekali para pegawainya melalui *job relevant information* untuk meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Maksud riset ini adalah untuk mengkaji ada tidaknya efek partisipasi pegawai dalam merumuskan anggaran serta *job relevant information* pada kinerja mereka. Berdasarkan temuan penelitian ini, ditemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh dari partisipasi penyusunan anggaran serta *job relevant information* pada kinerja pegawai. Besar pengaruh kedua variabel terhadap kinerja pegawai yaitu 55,1%, sementara variabel-variabel lain memengaruhi sisanya. Temuan berikutnya merupakan partisipasi pegawai pada saat merumuskan anggaran tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja mereka. Sementara, secara parsial *job relevant information* memiliki pengaruh yang positif pada kinerja para pegawai. Maka dari itu, untuk dapat menaikkan kinerja pegawainya, para manajer dapat membekali para pegawainya dengan *job relevant information* untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, peneliti lebih lanjut dapat menggali lebih mendalam mengapa partisipasi pegawai dalam menyusun anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka selain juga dapat menggali variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Basalamah, S., & Hasan, S. (2021). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), *Job Relevant Information* (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2(2), 144–154.
- Amrul, R., Wijayanto, S. A., & Septiana, W. (2021). Dampak Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Motivasi Kerja Dan *Job Relevant Information* Dalam Peningkatan Kinerja Manajerial. *JBMA*, VIII(1), 89–112.
- Annisa, A., Ramadhan, A., & Suardi, A. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpkad Kota Palopo. *Keunis*, 10(1), 13. <https://doi.org/10.32497/keunis.v10i1.3118>
- Arikunto, S. (2009). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2012). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bumulo, R. A., Kalangi, L., & Warongan, J. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi, Komitmen Organisasi, dan

- Job relevant information* (JRI) sebagai Variabel Moderating pada Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "Goodwill,"* 9(1), 12–28. <https://doi.org/10.35800/jjs.v9i1.18698>
- 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>
- Fazarila, Junita, A., & Lubis, N. K. (2022). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Partisipan Anggaran Dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial Pada OPD Aceh Tamiang. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 3(2), 642–650.
- Ginting, M. C. (2018). Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 23–33. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/27%0Ahttps://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/arti cle/viewFile/27/25>
- Julyarsyah, A. U. R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dengan Budaya Organisasi, Motivasi dan *Job Relevant Information* sebagai Variabel Moderasi. Universitas Islam Indonesia.
- Kusumawardhany, S. S. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Dengan *Job Relevant Information* Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt. Albasia Bhumiphala Persada Temanggung). *Jurnal Renaissance*, 3(2), 392. <https://doi.org/10.53878/jr.v3i2.78>
- Laswitarni, N. K., & Gunastru, N. M. (2018). Analisis Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI) dan Manager Value Orientation Toward Innovation (VOI Manager) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Juima*, 8(1), 93–105.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik* (4th ed.). Andi.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nengsy, H. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Skpd Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 8(1), 1–18. <https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jak/article/view/708>
- Putra, A., Sudradjat, S., & Sastra, H. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 131–140. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v10i1.1265>
- Safitri, R. D., & Asyik, N. F. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(10), 1–23. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4857>
- Saraswati, G. P., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Dinas Pemerintah Kota Yogyakarta). *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v4i2.8005>
- Sari, M. S., & Palupi, M. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Dinas Pertanian Provinsi Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 1(1), 1–10.

- Tambunan, B. H. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Job Relevant Information terhadap Kinerja Manajerial. *Journal of Economics and Business*, 02(01), 14–23.
- Triseptya, G. N., Pagalung, G., & Indrijawati, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Moderasi. *Journal Of Management & Bussines*, 1(1), 34–45.
- Umayah, A. D. (2015). Pengaruh Sistem Reward, Job Relevant Information (JRI), dan Manager's Value Orientation Towards Innovation (VOI manajer) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Kantor Pusat PT Wika Gedung Jakarta). *Nominal*, IV(4), 17–31.
- Yani, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi Dan Job Relevant Information Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. *Cendekia Akuntansi*, Vol. 5(No. 1), 2338–3593.