

Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Sekolah Luar Biasa (SLB) Pada Provinsi Maluku

Nadine Emanuela Carolina Yaban^{1*}, Maya Widyana Dewi², LMS Kristiyanti³

¹²³Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, Sukoharjo, Indonesia

Alamat Email:

nadineyaban26@gmail.com^{1*}, widyamine77@gmail.com², lms.kristiyanti@yahoo.co.id³

Sitasi Artikel:

Yaban, N. E. C., Dewi, M. W., & Kristiyanti, LMS., (2025). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Sekolah Luar Biasa (SLB) Pada Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmiah Keuangan dan Akuntansi Bisnis*, 4(3), 845-854.

Abstract: *This study aims to examine the influence of budget participation, human resource quality, and organizational commitment on managerial performance in Special Schools (SLB) in Maluku Province. A quantitative approach was applied, with data collected through questionnaires from 78 respondents and analyzed using multiple linear regression. The findings reveal that budget participation, human resource quality, and organizational commitment have a positive and significant effect on managerial performance, both individually and collectively. Human resource quality emerged as the most dominant factor, highlighting that competence and skills of educational staff are essential to improving school management effectiveness. These results emphasize the importance of strengthening participatory budgeting, enhancing human resource capacity, and fostering organizational commitment as strategic efforts to improve managerial performance in special education institutions.*

Keywords: *budget participation, human resource quality, organizational commitment, managerial performance, special schools.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Sekolah Luar Biasa (SLB) di Provinsi Maluku. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner dari 78 responden. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial, baik secara parsial maupun simultan. Kualitas sumber daya manusia terbukti menjadi faktor dominan, menunjukkan bahwa kompetensi dan keterampilan tenaga kependidikan merupakan kunci peningkatan efektivitas manajemen sekolah. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi pengelolaan pendidikan khusus yang menekankan partisipasi dalam penganggaran, pengembangan kualitas sumber daya manusia, serta penguatan komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja manajerial.

Kata Kunci: partisipasi anggaran, kualitas SDM, komitmen organisasi, kinerja manajerial, SLB

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama

dalam pembangunan bangsa karena berperan dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing, dan mampu

berkontribusi bagi kesejahteraan masyarakat. Konstitusi Indonesia menegaskan bahwa setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan yang layak tanpa diskriminasi, termasuk mereka yang memiliki kebutuhan khusus (Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003). Dalam konteks ini, keberadaan Sekolah Luar Biasa (SLB) memiliki peran penting dalam memberikan layanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). Namun, permasalahan manajerial yang dihadapi SLB sering kali lebih kompleks dibandingkan sekolah umum, terutama terkait keterbatasan anggaran, rendahnya kualitas sumber daya manusia, serta lemahnya komitmen organisasi (Wicaksono, 2016; Parmin, 2017).

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pengelolaan SLB di berbagai daerah, termasuk Maluku, masih menghadapi berbagai kendala mendasar. Keterbatasan alokasi anggaran menyebabkan terbatasnya sarana dan prasarana yang tersedia bagi ABK, padahal mereka memerlukan dukungan fasilitas yang lebih spesifik dibandingkan sekolah reguler (Lubis, 2019). Selain itu, tenaga kependidikan di SLB masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan kompetensi, terutama terkait pemanfaatan teknologi pembelajaran dan aplikasi administrasi terbaru dari pemerintah pusat (Zainuddin, 2021). Kondisi ini menimbulkan kesenjangan antara tuntutan ideal pendidikan inklusif dengan realitas di lapangan. Tidak hanya itu, lemahnya komitmen organisasi juga tampak dari rendahnya kedisiplinan tenaga pendidik, keterlambatan dalam memenuhi target kinerja, serta minimnya partisipasi aktif dalam mendukung visi dan misi sekolah (Hidayat, 2017).

Masalah-masalah tersebut menunjukkan pentingnya kinerja manajerial yang efektif pada SLB. Kinerja manajerial tidak hanya terkait dengan keberhasilan mengelola sumber daya manusia, tetapi juga mencakup kemampuan dalam menyusun anggaran, melakukan perencanaan,

melaksanakan program, serta melakukan evaluasi secara berkesinambungan (Edison et al., 2017). Menurut Giusti et al. (2018), partisipasi anggaran memiliki kontribusi langsung terhadap kinerja manajerial karena memberikan ruang bagi kepala sekolah dan tenaga kependidikan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Keterlibatan ini akan meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan transparansi dalam pengelolaan dana pendidikan.

Selain faktor partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia juga memegang peranan krusial. Guru dan tenaga kependidikan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu mengembangkan strategi pembelajaran inovatif serta mengelola sekolah dengan efektif (Kaswan, 2017). Namun, penelitian terdahulu menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam kualitas SDM, terutama di daerah-daerah dengan keterbatasan akses pelatihan dan pengembangan profesional (Badzaly & Fitriah, 2021). Rendahnya kualitas SDM di SLB menyebabkan terbatasnya kemampuan untuk memenuhi tuntutan kurikulum serta hambatan dalam memanfaatkan teknologi pendidikan modern.

Komitmen organisasi juga menjadi variabel penting yang sering kali diabaikan dalam penelitian mengenai kinerja manajerial sekolah. Menurut Hidayat (2017), komitmen organisasi tidak hanya berupa loyalitas pasif, tetapi mencerminkan keterikatan individu dengan tujuan organisasi serta kesediaan memberikan kontribusi penuh bagi keberhasilan institusi. Dalam konteks SLB di Maluku, fenomena rendahnya komitmen tampak pada kurangnya konsistensi tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas serta minimnya inisiatif untuk berinovasi dalam mendukung anak berkebutuhan khusus. Padahal, penelitian Moheri & Arifah (2015) menegaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial.



Meski telah banyak penelitian yang membahas pengaruh partisipasi anggaran, kualitas SDM, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial (Nugroho & Sumiyanti, 2017; Wicaksono, 2016; Giusti et al., 2018), masih terdapat gap riset yang perlu diisi. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada konteks perusahaan atau instansi pemerintah umum, sehingga belum banyak yang mengkaji secara spesifik pada SLB, terutama di wilayah kepulauan seperti Maluku. Kedua, penelitian terdahulu cenderung mengkaji masing-masing variabel secara terpisah, sehingga kontribusi simultan dari partisipasi anggaran, kualitas SDM, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial masih jarang dikaji secara komprehensif. Ketiga, konteks pendidikan khusus memiliki karakteristik unik yang berbeda dengan lembaga pendidikan reguler, sehingga hasil penelitian dari sektor lain tidak bisa langsung digeneralisasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap kinerja manajerial SLB di Provinsi Maluku dengan melibatkan tiga variabel utama, yaitu partisipasi anggaran, kualitas SDM, dan komitmen organisasi secara simultan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam memperkaya literatur manajemen pendidikan, tetapi juga memiliki kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan dalam meningkatkan kualitas layanan pendidikan khusus. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi konkret terkait strategi peningkatan kinerja manajerial yang relevan dengan kondisi lokal Maluku.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Sekolah Luar Biasa di Provinsi Maluku. Oleh karena itu, dengan mengkaji tiga faktor tersebut secara bersamaan, penelitian ini berusaha memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang determinan kinerja manajerial

SLB. Lebih jauh, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan landasan bagi kebijakan strategis dalam peningkatan kualitas manajemen pendidikan khusus di Indonesia, khususnya di wilayah yang masih menghadapi keterbatasan sumber daya seperti Maluku.

2. Tinjauan Teoritis

Kinerja manajerial merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, terutama di sektor pendidikan. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana manajer atau pimpinan sekolah mampu melaksanakan fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan (Edison et al., 2017). Dalam konteks pendidikan khusus seperti Sekolah Luar Biasa (SLB), kinerja manajerial memiliki tantangan yang unik karena tidak hanya mengelola sumber daya terbatas, tetapi juga dituntut memberikan layanan yang sesuai dengan kebutuhan anak berkebutuhan khusus. Kinerja manajerial yang efektif pada akhirnya akan berdampak pada kualitas layanan pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial pada SLB menjadi relevan untuk dikaji lebih mendalam.

Salah satu faktor penting yang sering dikaitkan dengan kinerja manajerial adalah partisipasi anggaran. Secara konseptual, partisipasi anggaran mengacu pada keterlibatan manajer tingkat menengah atau bawahan dalam proses penyusunan anggaran sehingga mereka memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, informasi, dan masukan terkait alokasi sumber daya (Lubis, 2019). Teori partisipasi anggaran menekankan bahwa semakin besar keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan keuangan, semakin tinggi pula rasa memiliki terhadap tujuan organisasi dan komitmen dalam melaksanakan program kerja. Penelitian Nugroho & Sumiyanti (2017) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial, karena keterlibatan aktif dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan



motivasi dan tanggung jawab. Hasil serupa ditemukan dalam penelitian Wicaksono (2016) yang mengkaji sekolah menengah negeri, di mana partisipasi dalam penyusunan anggaran berdampak langsung pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas.

Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, dapat disusun hipotesis pertama:

H1: *Partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.*

Selain partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Kualitas SDM tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan formal, tetapi juga dari pengalaman, keterampilan, serta kemampuan dalam menguasai teknologi dan inovasi pembelajaran (Kaswan, 2017). Dalam organisasi pendidikan, guru dan tenaga kependidikan yang berkualitas mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, termasuk dalam konteks ABK. Menurut Parmin (2017), kualitas guru sangat menentukan efektivitas pembelajaran, karena guru tidak hanya berperan sebagai penyampai pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing yang memahami kondisi psikologis dan sosial peserta didik.

Beberapa penelitian terdahulu juga menegaskan pentingnya kualitas SDM. Zainuddin (2021) menemukan bahwa kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama pada sektor pendidikan, di mana kompetensi profesional berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi. Sementara itu, penelitian Badzaly & Fitriah (2021) menambahkan bahwa peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja manajerial secara signifikan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas SDM, semakin tinggi pula kemampuan sekolah dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan layanan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu,

hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H2: *Kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.*

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan individu terhadap organisasi, termasuk keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaan memberikan usaha terbaik demi keberhasilan organisasi (Hidayat, 2017). Teori komitmen organisasi menjelaskan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tinggi akan menunjukkan loyalitas, keterlibatan aktif, serta kesediaan untuk bekerja melebihi ekspektasi demi mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pendidikan, komitmen organisasi sangat penting karena kualitas layanan pendidikan bergantung pada dedikasi guru dan tenaga kependidikan. Penelitian Moheri & Arifah (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memperkuat hubungan antara partisipasi anggaran dengan kinerja manajerial. Temuan ini diperkuat oleh Giusti et al. (2018) yang menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik kinerja manajerial yang dihasilkan. Hal ini karena pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal.

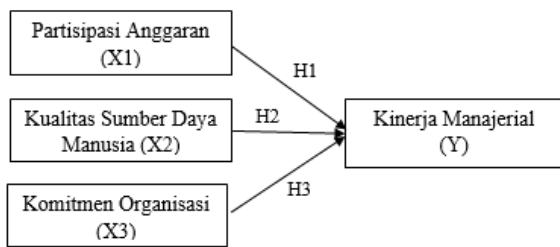
Berdasarkan uraian teori dan temuan penelitian terdahulu, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: *Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.*

Dengan demikian, tinjauan teoritis ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, kualitas SDM, dan komitmen organisasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja manajerial. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan secara simultan dapat memperkuat efektivitas manajerial di Sekolah Luar Biasa. Penelitian ini berupaya menguji pengaruh ketiganya dalam



konteks pendidikan khusus di Maluku, yang hingga kini masih jarang disentuh dalam kajian empiris, sehingga kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Berbagai penelitian terdahulu, 2024

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Sekolah Luar Biasa (SLB) di Provinsi Maluku. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran empiris melalui pengolahan data statistik sehingga hasil penelitian lebih objektif dan terukur (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan pada SLB di Provinsi Maluku. Dari populasi tersebut ditentukan sampel sebanyak 78 responden dengan teknik simple random sampling. Teknik ini dipilih karena memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai responden, sehingga mengurangi potensi bias dalam pengambilan sampel (Sekaran & Bougie, 2016). Jumlah 78 responden dinilai memadai untuk menguji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda, karena memenuhi syarat minimal ukuran sampel dalam penelitian kuantitatif.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian dikembangkan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial (Y), sedangkan variabel independen terdiri dari partisipasi anggaran (X1), kualitas

sumber daya manusia (X2), dan komitmen organisasi (X3). Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert lima poin, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pertanyaan mampu mengukur konstruk yang dimaksud, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Uji ini diperlukan agar model regresi yang digunakan tidak melanggar asumsi dasar statistik (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis ini dipilih karena sesuai untuk menilai pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, dilakukan uji F untuk mengetahui kelayakan model secara simultan serta uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen. Nilai koefisien determinasi (R^2) juga dianalisis untuk melihat sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja manajerial.

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Manajerial
X1	= Partisipasi Anggaran
X2	= Kualitas Sumber Daya Manusia
X3	= Komitmen Organisasi
a	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien regresi masing-masing variabel independent
e	= Error term

Model ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial pada SLB di Provinsi Maluku dipengaruhi oleh tingkat partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat partisipasi dalam penyusunan anggaran, semakin baik kualitas tenaga kependidikan, serta semakin kuat

komitmen organisasi, maka kinerja manajerial diprediksi meningkat secara signifikan.

4. Hasil dan Pembahasan

Responden penelitian ini berjumlah 78 orang yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan pada Sekolah Luar Biasa (SLB) di Provinsi Maluku. Deskripsi responden didasarkan pada jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 62,8%, sedangkan laki-laki berjumlah 37,2%. Dari segi usia, sebagian besar responden berada pada rentang 20–30 tahun sebesar 46,2%, diikuti oleh usia 31–40 tahun sebesar 37,2%, dan usia di atas 40 tahun sebesar 16,6%. Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan sarjana (S1) dengan persentase 76,9%, sementara lulusan SMA mencapai 17,9%, dan sisanya D3 serta S2 masing-masing sebesar 2,6%. Data ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan di SLB Provinsi Maluku relatif memiliki tingkat pendidikan yang memadai, meskipun sebagian kecil masih berada pada jenjang menengah.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frek	Persen (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	37,2
	Perempuan	49	62,8
Usia	20–30 tahun	36	46,2
	31–40 tahun	29	37,2
	> 41 tahun	13	16,6
Pendidikan Terakhir	SMA	14	17,9
	D3	2	2,6
	S1	60	76,9
	S2	2	2,6
Total Responden		78	100

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan kinerja manajerial memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semua item dinyatakan valid. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 untuk seluruh variabel, yaitu 0,928 untuk

partisipasi anggaran, 0,946 untuk kualitas SDM, 0,947 untuk komitmen organisasi, dan 0,955 untuk kinerja manajerial. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Sig	CA	Ket
Partisipasi Anggaran (X1)	6	< 0,05	0,928	Valid & Reliabel
Kualitas SDM (X2)	6	< 0,05	0,946	Valid & Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	6	< 0,05	0,947	Valid & Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	8	< 0,05	0,955	Valid & Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2024

Hasil uji asumsi klasik menghasilkan dari uji Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,095 (> 0,05). Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF di bawah 10 dan toleransi di atas 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Uji autokorelasi dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,954 berada dalam rentang yang diperbolehkan, sehingga model bebas dari autokorelasi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Partisipasi anggaran memiliki koefisien regresi 0,452 dengan nilai signifikansi 0,000, kualitas SDM sebesar 0,472 dengan signifikansi 0,007, dan komitmen organisasi sebesar 0,340 dengan signifikansi 0,030. Secara simultan, model penelitian signifikan dengan nilai F hitung sebesar 97,720 ($p < 0,05$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,790 menunjukkan bahwa 79% variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi

Uji/Variabel	Hasil/Koef	Signifikansi	Keterangan
Uji Normalitas	Sig. = 0,095	> 0,05	Normal
Uji VIF	2,859	VIF < 10	Tidak ada
Multikolinearitas	4,742	Tol > 0,1	multikolinearitas

	6,028		
	Tol: 0,350,		
	0,166,		
	0,211		
Uji Autokorelasi	DW = 1,954	dU (1,72) < DW (1,954) < 4 - dU (2,28)	Tidak ada autokorelasi
Partisipasi Anggaran (X1)	0,452	0,000	Signifikan
Kualitas SDM (X2)	0,472	0,007	Signifikan
Komitmen Organisasi (X3)	0,340	0,030	Signifikan
Uji F (Model)	97,720	0,000	Model Layak
Adjusted R ²	0,790	-	Baik (79%)

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan model sebagai berikut:

$$Y = 1,432 + 0,452X_1 + 0,472X_2 + 0,340X_3$$

Model ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi secara positif oleh partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi. Nilai koefisien terbesar terdapat pada kualitas SDM (0,472), yang berarti faktor ini paling dominan dalam meningkatkan kinerja manajerial. Partisipasi anggaran (0,452) dan komitmen organisasi (0,340) juga berpengaruh positif dan signifikan, meskipun pengaruhnya lebih kecil.

Secara simultan, model penelitian signifikan dengan nilai $F = 97,720$ ($p < 0,05$), serta nilai Adjusted R² sebesar 0,790. Artinya, 79% variasi kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan 21% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas SDM, partisipasi dalam penyusunan anggaran, dan komitmen organisasi berkontribusi nyata dalam memperkuat kinerja manajerial pada SLB di Provinsi Maluku.

Temuan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, sejalan dengan teori partisipasi anggaran yang menekankan pentingnya keterlibatan individu dalam proses penyusunan rencana keuangan sebagai sarana untuk meningkatkan rasa tanggung

jawab, transparansi, serta akuntabilitas dalam pengelolaan dana (Lubis, 2019). Dengan adanya keterlibatan kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam penyusunan anggaran, proses manajemen sekolah menjadi lebih partisipatif sehingga memperkuat kepercayaan dan komitmen terhadap program yang dijalankan. Hasil ini memperkuat temuan Nugroho & Sumiyanti (2017) serta Wicaksono (2016) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran mampu mendorong kinerja manajerial melalui peningkatan motivasi dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini konsisten dengan pandangan Kaswan (2017) yang menegaskan bahwa kompetensi, keterampilan, dan pengalaman pegawai merupakan aset penting bagi organisasi. Dalam konteks SLB, kualitas SDM yang baik memungkinkan guru dan tenaga kependidikan untuk tidak hanya menjalankan fungsi pengajaran, tetapi juga berperan dalam manajemen sekolah, seperti perencanaan program, pengelolaan administrasi, dan penggunaan teknologi pendidikan. Penelitian Zainuddin (2021) serta Badzaly & Fitriah (2021) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM secara langsung meningkatkan efektivitas organisasi. Fakta bahwa koefisien regresi kualitas SDM memiliki nilai tertinggi dalam model penelitian ini menunjukkan bahwa faktor ini merupakan determinan dominan dalam memperkuat kinerja manajerial di SLB.

Komitmen organisasi juga ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan ini selaras dengan teori komitmen organisasi yang dikemukakan Hidayat (2017), yaitu bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan lebih loyal, termotivasi, dan berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi keberhasilan organisasi. Dalam praktiknya, komitmen organisasi di SLB mencerminkan kedisiplinan, dedikasi, dan kesediaan tenaga kependidikan untuk bekerja



melebihi tuntutan formal demi mendukung kebutuhan anak berkebutuhan khusus. Penelitian Moheri & Arifah (2015) serta Giusti et al. (2018) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan peningkatan kinerja manajerial, karena pegawai yang berkomitmen tinggi cenderung menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Secara simultan, hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa partisipasi anggaran, kualitas SDM, dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 79% variasi kinerja manajerial. Hal ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kinerja manajerial dalam organisasi pendidikan khusus tidak dapat bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi dari aspek keuangan, kapasitas sumber daya manusia, dan sikap psikologis tenaga kerja. Dengan kata lain, keberhasilan manajemen SLB sangat dipengaruhi oleh integrasi antara sistem yang partisipatif, kualitas kompetensi individu, dan komitmen kolektif terhadap tujuan sekolah.

Implikasi dari temuan ini cukup penting, baik secara praktis maupun teoretis. Secara praktis, hasil penelitian memberikan masukan bagi pengambil kebijakan dan pimpinan SLB di Maluku untuk lebih melibatkan tenaga kependidikan dalam penyusunan anggaran, memperkuat program pelatihan serta pengembangan SDM, dan membangun budaya organisasi yang menumbuhkan komitmen bersama. Hal ini akan membantu menciptakan manajemen sekolah yang lebih efektif, akuntabel, dan adaptif terhadap tantangan. Sementara secara teoretis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen pendidikan dengan menegaskan bahwa kombinasi partisipasi anggaran, kualitas SDM, dan komitmen organisasi merupakan kerangka penting dalam memahami determinan kinerja manajerial, khususnya pada pendidikan khusus yang memiliki kompleksitas tinggi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya

memberikan kontribusi empiris dalam konteks lokal Maluku, tetapi juga memberikan landasan akademik yang dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut dalam konteks pendidikan inklusif di daerah lain.

5. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa partisipasi anggaran, kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja manajerial pada Sekolah Luar Biasa di Provinsi Maluku. Partisipasi anggaran meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan rasa memiliki dalam pengelolaan sekolah, sementara kualitas SDM menjadi faktor paling dominan karena kompetensi dan keterampilan tenaga kependidikan menentukan efektivitas manajemen. Komitmen organisasi juga berperan penting melalui loyalitas dan dedikasi yang memperkuat disiplin serta kinerja. Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 79% variasi kinerja manajerial, yang menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas manajemen SLB membutuhkan integrasi antara sistem penganggaran yang partisipatif, pengembangan SDM, dan penguatan komitmen organisasi.

6. Keterbatasan Dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada Sekolah Luar Biasa di Provinsi Maluku dengan jumlah sampel sebanyak 78 responden, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh SLB di Indonesia yang memiliki karakteristik berbeda, baik dari segi geografis maupun sumber daya. Kedua, penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner, yang sangat bergantung pada kejujuran dan pemahaman responden. Hal ini membuka kemungkinan adanya bias jawaban atau ketidakseragaman interpretasi terhadap item pertanyaan. Ketiga, penelitian hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu partisipasi anggaran,



kualitas sumber daya manusia, dan komitmen organisasi. Padahal, kinerja manajerial juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, sistem akuntansi manajemen, budaya organisasi, maupun dukungan teknologi yang tidak tercakup dalam model penelitian ini.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan wilayah dan melibatkan sampel yang lebih besar agar hasil penelitian lebih representatif. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* dengan mengombinasikan kuesioner dan wawancara mendalam untuk memperkaya data dan mengurangi bias responden. Selain itu, perlu ditambahkan variabel moderasi atau mediasi, seperti budaya organisasi, iklim kerja, atau gaya kepemimpinan, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan saran kepada pimpinan SLB dan pemangku kebijakan pendidikan di Maluku untuk memperkuat program pelatihan berkelanjutan bagi tenaga kependidikan, meningkatkan partisipasi dalam penyusunan anggaran, serta membangun budaya organisasi yang mampu menumbuhkan komitmen bersama demi peningkatan efektivitas manajemen pendidikan khusus.

7. Ucapan Terimakasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada dosen pembimbing dan seluruh dosen di Institut Teknologi dan Bisnis AAS Indonesia atas bimbingan dan arahan dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan pada Sekolah Luar Biasa di Provinsi Maluku yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data berharga untuk penelitian ini. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada keluarga serta rekan-rekan yang telah memberikan dukungan moral maupun material sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- Badzaly, F. N., & Fitriah, E. (2021). Pengaruh Penerapan Total Quality Management, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 66–71.
- Edison, E., Kartika, T., & Lestari, I. D. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Sentra Industri Kulit Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Administrasi*, 4(1), 1–12.
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2019). The effect of budgetary participation on managerial performance with organizational commitment as moderating variable. *International Journal of Accounting Research*, 7(3), 1–6.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan teoretik tentang komitmen organisasi guru. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62–70.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Lubis, S. H. (2019). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi Bisnis*, 8(1), 25–34.
- Moheri, Y., & Arifah, A. D. (2015). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. *Ekobis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 13–23.
- Nugroho, P. S., & Sumiyanti, T. (2017). Pengaruh partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan politik organisasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 8(2), 101–114.
- Parmin. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Fokus Bisnis*, 16(1), 45–57.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.



854 **Yaban, N. E. C., Dewi, M. W., & Kristiyanti, LMS., (2025). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Sekolah Luar Biasa (SLB) Pada Provinsi Maluku.**

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, Pub. L. No. 20 (2003).

Wicaksono, G. (2016). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial pada sekolah menengah negeri di Tegal. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 199–212.

Zainuddin. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 55–64.

