BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pemahaman sektor publik sering diartikan sebagai aturan pelengkap pemerintah yang mengakumulasi ”hutang sektor publik” dan “permintaan pinjaman sektor publik” untuk suatu tahun tertentu. Dari sisi kebijakan publik ,sektor publik dipahami sebagai tuntutan pajak, birokrasi yang berlebihan, pemerintah yang besar dan nasionalisasi versus privatisasi. Dalam arti luas, maka sektor publik disebut bidang yang membicarakan metoda manajemen negara.

2.2 Anggaran

Anggaran adalah suatu pendekatan formal dan sistematis dari pelaksanaan tanggung jawab manajer didalam perencanan, koordinasi dan pengawasan. Anthony dan Govindarajan (1998) dalam Nurhayati (2005) dalam Ikhsan (2007) mendefinisikan bahwa anggaran adalah sebuah rencana keuangan, biasanya mencakup periode satu tahun dan merupakan alat untuk perencanaan jangka pendek dan pengendalian dalam organisasi.

2.3 Partisipasi Anggaran

Menurut Brownell (1982) dalam Sumarno (2005) menerangkan partisipasi anggaran sebagai berikut:

> “partisipasi anggaran adalah tingkat keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran.”

Sementara Brownell (1982) dalam Riyadi (2000) dalam Ikhsan (2007) menyatakan bahwa partisipasi anggaran dalam penyusunan anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu dalam penyusunan anggaran. Maka proses anggaran secara partisipasi sangat dibutuhkan. Dengan adanya penyusunan anggaran secara partisipasi dapat terjadi pertukaran informasi baik antara atasan dengan bawahan maupun level manajemen yang sama.

Menurut Wartono (1998) dalam Oka Lestariani Widiya (2006) mendefinisikan partisipasi anggaran sebagai berikut:

> "partipasi anggaran adalah sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manajer dalam penentuan tujuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Partisipasi yang tinggi dalam proses pembuatan anggaran akan memberikan kesempatan yang lebih besar kepada bawahan untuk melakukan *slack* dan sebaliknya ketika partisipasi rendah harapan bawahan untuk melakukan *slack* anggaran dibatasi sehingga *slack* anggaran juga rendah".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa partisipasi anggaran sebagai keikutsertaan manajer-manajer bertanggungjawab dalam hal yang berkaitan dengan penyusunan anggaran.

2.3.1 Indikator Partisipasi Anggaran

Berikut Indikator dari Partisipasi Anggaran yang kemukakan oleh Siti Musyarofah (2006) menyebutkan ada beberapa yang harus diperhatikan dalam partisipasi anggaran sebagai berikut:

a. Keterlibatan

Keuangan pemerintah dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah juga merupakan pembiayaan setiap program dan kegiatan pemerintahan.

Sebagaimana telah diatur dalam Permendagri No. 13 Tahun 2006 yang tercermin dalam penyusunan APBD, dengan tahapan penyusunan rencana kerja anggaran dan persetujuan raperda APBD, proses penyusunan APBD ini melibatkan partisipasi setiap pegawai mulai dari level kasubag hingga kepala dinas. Namun partisipasi anggaran juga secara tidak langsung berdampak pada etika dalam bekerja yaitu tangungjawab dalam anggaran.

b. Pengaruh

Partisipasi anggaran adalah proses yang menggambarkan individu-individu terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut (Brownell, 1982 dalam Fitri, 2004).

c. Komitmen

Karena identifikasi dan ego-keterlibatan dengan tujuan anggaran, partisipasi berkaitan dengan kinerja dan begitu mengarah pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap budget (Murray, 1990: 104-123).

2.3.2 Manfaat Partisipasi Anggaran

Adapun manfaat dari Partisipasi Anggaran yang dapat diambil oleh Dinas Perkebunan Jawa Barat, yang di kemukakan oleh Siegel dan Marconi (1989) menyatakan partisipasi anggaran dapat memberikan manfaat antara lain:

a). Orang yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran tidak saja menjadi task involved namun juga ego involved dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

b). Keikutsertaan seseorang akan meningkatkan rasa kebersamaan dalamkelompok karena dapat meningkatkan kerjasama antar anggota kelompok di dalam penetapan sasaran mereka, selain itu dapat mengurangi rasa tertekan akibat adanya anggaran.

c). Mengurangi rasa ketidaksamaan dalam mengalokasikan sumber daya yang ada di antara divisi-divisi yang ada dalam organisasi.

Partisipasi anggaran pada sektor publik terjadi ketika antara pihak eksekutif, legislative dan masyarakat bekerja sama bekerja sama dalam pembuatan anggaran. Anggaran dibuat oleh kepala daerah melalui usulan dari unit-unit kerja yang disampaikan kepada kepala bagian dan diusulkan kepada kepala daerah, dan setelah itu bersama-sama DPRD menetapkan anggaran yang dibuat sesuai dengan Peraturan Daerah yang berlaku. Proses penganggaran daerah dengan pendekatan kinerja dalam Kepmendagri memuat Pedoman Penyusunan Rancangan APBD yang dilaksanakan oleh tim anggaran eksekutif bersama-sama unit organisasi perangkat daerah. (Osmad Muthaheri:2007)

2.4 Senjangan Anggaran

Adapun definisi mengenai senjangan anggaran menurut Young (1985) dalam Fitri (2007) menerangkan senjangan anggaran sebagai berikut:

> "Senjangan anggaran adalah sebagai tindakan bawahan yang mengecilkan kapabilitas produktifnya ketika dia diberi kesempatan untuk menentukan standar kerjanya"

Sedangkan menurut Anthony dan Govindradjan (1998) dalam Sari (2006) menerangkan senjangan anggaran sebagai berikut:

> "Senjangan anggaran adalah perbedaan jumlah anggaran yang diajukan oleh bawahan dengan jumlah estimasi yang terbaik dari organisasi Dalam keadaan terjadinya budgetary slack, bawahan cenderung mengajukan anggaran dengan merendahkan pendapatan dan menaikkan biaya dibandingkan dengan estimasi terbaik yang diajukan, sehingga target akan mudah dicapai"**.**

Sehingga dapat disimpulkan bahwa senjangan anggaran yaitu suatu tindakan bagian dalam menyusun anggaran cenderung menurunkan tingkat penjualan dari biaya yang seharusnya dicapai, sehingga anggaran yang dihasilkan lebih mudah dicapai.

2.4.1 Indikator Senjangan Anggaran

Berikut indikator dari Senjangan Anggaran yang dikemukakan oleh Latuheru (2006) sebagai berikut**:**

a. Subjektif

   Memberikan informasi atau keterangan secara apa adanya, tidak dilebih-lebihkan atau dikurang-kurangkan

b. Objektif

   Setiap pegawai harus memberikan informasi atau keterangan kepada kepala sub-sub bagian secara objektif, dan tidak memberikan informasi atau keterangan yang bias.

2.5 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi. (Wiener:1982 dalam Rahma dan Supomo:2006).

Adapun Menurut Wiener (1982) dalam Rosidi (2008) menerangkan komitmen organisasi sebagai berikut:

> "komitmen organisasi adalah sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya"

Menurut Mowday *et al*. (1979) Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdi kepada organisasi (Porter *et al*., 1974); (Edfan Darlis, 2002).

Dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu; suatu keinginan untuk mengerahkan segala upaya atas nama organisasi; suatu keyakinan, penerimaan, nilai dan tujuan pada organisasi tertentu.

Untuk mengukur komitmen organisasi digunakan sembilan item pertanyaan yang telah digunakan oleh Mowday (1979). Skala yang digunakan adalah satu untuk menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan lima berarti sangat setuju.

2.5.1 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Dina Novita dan Iskandar (2009) demi membangun komitmen organisasi harus adanya yang sifat-sifat sebagai berikut:

a. Kinerja

   Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi

b. Ketaatan

   Ketaatan merupakan dalam menjalankan peraturan merupakan indicator tertinggi dari variable komitmen organisasi.

2.6 Keterkaitan antar Variabel Penelitian

komitmen organisasi dengan partisipasi anggaran akan menurunkan kecenderungan manajer dalam menciptakan senjangan anggaran. Hal ini mungkin disebabkan karena manajer yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki dorongan dari dalam dirinya untukberbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi.

2.6.1 Hubungan Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran

Menurut Baiman (1982); (Edfan Darlis, 2002). dalam penelitiannya menemukan bahwa dengan ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran akan mendorong bawahan untuk membantu atasan dengan memberikan informasi yang dimilikinya sehingga anggaran yang disusun dapat lebih akurat. Penelitiannya menguji hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran dari perspektif *agency theory*.

Anthony dan Govindarajan (1998) dalam Lathuheru (2008) menerangkan *agency theory* sebagai berikut:

> *"Agency theory* menjelaskan fenomena yang terjadi bilamana atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas atau otoritas untuk membuat keputusan"

Bagi kebanyakan organisasi, keputusan yang dibuat berasal dari berbagai level manajemen dan atasan adalah orang yang mempunyai otoritas untuk memerintah dan bawahan berkewajiban untuk mengerjakan setiap pekerjaan yang diperintahkan atasan (Hirsch, 1994); (Fauziyah, 2007).

Di dalam penelitiannya, Baiman (1982) menyatakan, jika bawahan (*agent*) yang terlibat dalam partisipasi anggaran mempunyai informasi khusus tentang kondisi lokal, akan memungkinkan bagi mereka untuk melaporkan informasi tersebut kepada atasan (*principal*). Atau dengan kata lain, partisipasi anggaran akan menyebabkan bawahan akan memberikan informasi yang dimilikinya untuk membantu organisasi.

2.6.2 Hubungan Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi

Manajer yang sangat komit terhadap tujuan dan nilai organisasi akan memiliki tingkat kecenderungan yang rendah untuk menciptakan senjangan anggaran karena mereka memahami pengaruh disfungsional dari adanya senjangan anggaran pada organisasi. Sedangkan bagi para manajer yang kurang komit, yang tidak meyakini danlatau tidakmenerima tujuan dan nilai organisasi, akan memiliki tingkat kecenderungan yang lebih tinggi untuk menciptakan

senjangan anggaran, karena sebagai individu yang ekonomis secara rasional, perilaku tersebut merupakan cerminan untuk lebih mementingkan kepentingan pribadi mereka (Lowe & Shaw, 1968).

Menurut Nouri dan Parker (1996) dalam Arfan Ikhsan dan La Ane (2007) menerangkan hubungan anggaran pada komitmen organisasi sebagai berikut:

> "bahwa interaksi antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi akan mempengaruhi kecenderungan para manajer untuk menciptakan senjangan anggaran. Bagi para manajer yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendahh yang memiliki kecenderungan untuk menciptakan senjangan anggaran karena mereka tindak mengidentifikasi kerja mereka dan mereka tidak peduli dengan pekerjaan mereka.

2.6.3 Hubunga Partisipasi Anggaran dengan Komitmen Organisasi

Pattisipasi bawahan lazim dilakukan dalam penyusunan anggaran. Diharapkan dari pastisipasi kinerja bawahan akan meningkat karena konflik potensial antara tujuan individu dengan tujuan organisasi dapat dikurangi. (Rahayu: 1997 dalam Edfan Darlis:2002)

Adapun teori menurut Siegel dan Marconi (1989) dalam Edfan Darlis (2002) sebagai berikut:

> "Dari partisipasi dalam penyusunan anggaran atasan akan memperoleh informasi mengenai lingkungan yang sedang dan yang akan dihadapi serta mencari solusinya. Partisipasi juga meningkatkan kebersamaan, menumbuhkan rasa memiliki, inisiatif untuk menyumbangkan ide, dan keputusan yang dihasilkan dapat diterima untuk memejukan komitmen organisasi"

2.7 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian Onsi (1973); Camman (1976); Merchant (1985) dan Dunk (1993) dalam Latuheru (2005), menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat mengurangi senjangan anggaran. Hal ini terjadi karena bawahan

membantu memberikan informasi pribadi tentang prospek masa depan sehingga anggaran yang disusun menjadi lebih akurat.

Hasil penelitian Lowe dan Shaw (1968); Young (1985) dan Lukka (1988) dalam Latuheru (2005), berbeda dengan penelitian yang dilakukan Onsi, Camman, Merchant, dan Dunk. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dan senjangan anggaran mempunyai hubungan positif, yaitu peningkatan partisipasi semakin meningkatkan senjangan anggaran. Hasil penelitian yang berlawanan ini mungkin karena ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran, sehingga dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa dorongan manajer dan orang yang terlibat dalam penyusunan anggaran untuk melakukan senjangan anggaran masih tetap belum dapat disimpulkan penyebabnya (Nouri dan Parker dikutip dari Latuheru, 2005). Dalam penelitian ini diajukan variabel komitmen organisasi untuk menyelidiki pengaruh variabel tersebut terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran.

Penelitian yang dilakukan oleh Berlianus Patria Latuheru (2005), dengan tujuan penelitian untuk menguji pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel *moderating* terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran, dengan menggunakan variabel independen partisipasi anggaran dan variabel dependen kesenjangan anggaran serta membentuk satu variabel pemoderasi yaitu komitmen organisasi. Penelitian ini mengambil sampel penelitian pada kawasan industri Maluku dengan menggunakan alat analisis metode statistik regresi berganda (*multiple regression*). Dengan hasil penelitian Hasil analisis regresi dan perhitungan matematis *partial derivative* menerima

hipotesis 1, yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran dan menunjukan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian ini sekaligus menjawab pertanyaan penelitian bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran, sekaligus menunjukan bahwa hubungan antara partisipasi dan senjangan anggaran dipengaruhi oleh *variable moderating*. Pengaruh *nonmonotonic* menunjukkan arah yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu semakin besar komitmen organisasi akan menyebabkan semakin menurunnya kecenderungan individu yang berpatisipasi dalam penyusunan anggaran untuk melakukan senjangan anggaran, dengan kata lain pengaruh interaksi antara komitmen organisasi dengan partisipasi anggaran dapat menurunkan kecenderungan manajer untuk menciptakan senjangan anggaran. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *inflection point* yang berada pada titik 52,52 dengan *slope* menunjukkan sifat hubungan yang negatif. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin berpengaruh secara negatif hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin menurunkan kecenderungan manajer yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran untuk menciptakan senjangan anggaran.

Tabel 2.1

Tabel Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Belianus Patria Latuheru Jurnal akuntansi dan keuangan ISSN Vol 7 no. 2 nopember 2005	partisipasi anggaran tarhadap senjangan anggaran dengan komitmen organisasi sebagai variable moderating	Hasil analisis regresi pada persamaan (1) dan perhitungan matematis partial derivative menerima hipotesis 1, yaitu komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran dan menunjukan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian ini sekaligus menjawab pertanyaan penelitian bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran, sekaligus menunjukan bahwa hubungan antara partisipasi dan senjangan anggaran dipengaruhi oleh variable moderating.
2	Susi Ardiani ISSN 1907-5324. Vol 2 no. 1 Feburari-April 2007	Budgetary Participation and Budgetary Slack	Peoses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan melibatkan berbagai pihak baik manajer tingkat atas maupun manajer tingkat bawah yang akan memainkan peranan dalam mempersiapkan dan mengevaluasi berbagai alternative dan tujuan anggaran dimana anggaran senantiasa digunakan sebagai tolak ukur terbaik kinerja manajer.

2.8 Kerangka Pemikiran

Otonomi daerah yang terbentuk melahirkan kesenjangan dalam anggaran daerah, dimana kesenjangan terjadi diantara divisi-divisi yang ada dalam pemerintahan tersebut ataupun antara bawahan dan atasan. Partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat mengurangi senjangan anggaran, keduanya ada saling keterkaitan. Hal ini terjadi karena bawahan membantu memberikan informasi pribadi tentang prospek masa depan sehingga anggaran yang disusun menjadi

lebih akurat. Lalu diajukan variabel komitmen organisasi untuk menyelidiki pengaruh variabel tersebut terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran.

Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal)* yang ingin dicapai oleh organisasi. Tentunya terhadap partisipasi anggaran dan senjangan anggaran. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya senjangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ea rah yang lebih baik, sehingga kemungkinan terjadinya senjangan anggaran apabila dia terlibat dalam penyusunan anggaran akan lebih besar.

Berkaitan dengan panalitian mengenai Komitmen Organisasi, Nouri dan Parker dari Latuheru (2006) berpendapat sebagai berikut:

> "naik turunnya senjangan anggaran tergantung pada apakah individu memilih untuk mengehar kepentingan diri sendiri atau justru bekerja untuk kepentingan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kea rah yang lebih baik dan partisipasi anggaran membuka peluang nagi bawahan untuk menciptakan senjangan anggaran untuk kepentingan mereka jika komitmen keryawan terhadap organisasi berada pada tingkat terendah"

Dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) salah satu tugasnya menyusun anggaran. Untuk menghasilkan partisipasi anggaran harus melibatkan semua kepala sub bagian dan pegawai lainnya. Dengan indicator pegawai harus bisa terlibat, berpengaruh dan berkomitmen. Selai itu pastisipasi anggaran juga dapat

menghasilkan senjangan anggaran. Hal ini disebabkan karena bawahan cenderung memberikan informasi yang tidak pasti.

Berikut yang diungkapkan oleh Luthans 1998, Edfan Darlis, 2002 sebagai berikut:

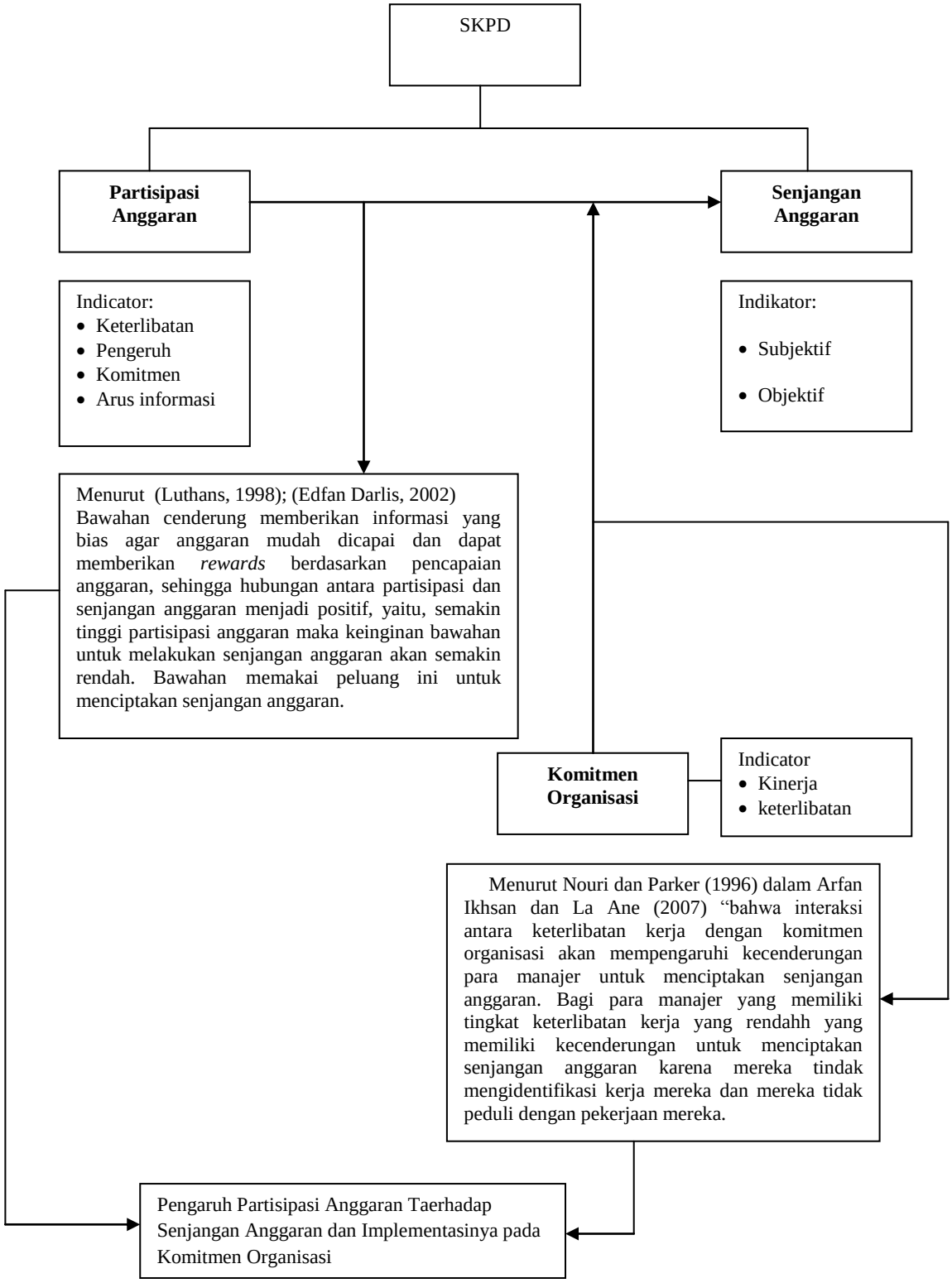
> "Bawahan cenderung memberikan informasi yang bias agar anggaran mudah dicapai dan dapat memberikan *rewards* berdarkan pencapaian anggaran. Sehingga hubungan antara partisipasi anggaran dan senjangan anggaran menjadi positif. Yaitu, semakinj tinggi partisipasi anggaran maka keinginan bawahan untuk melakukan senjangan anggaran akan semakin rendah. Bawahan memakai peluang ini utntuk mencuiptakan senjangan anggaran"

Diantara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran terdapat komitmen organisasi dengan ketentuan pegawainya harus meningkatkan kinerjanya dan keterlibatannya. Hal ini tersebut telah dikemukakan oleh Nouri dan Parker (1996) dalam Ikhsan dan Le Ane (2007) sebagai berikut:

> "Bahwa interaksi antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi akan mempengaruhi kecenderungan para manajer untuk menciptakan senjangan anggaran. Bagi para manajer yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah memiliki kecenderungan untuk menciptakan senjangan anggaran karena mereka tidak mengidentifikasi kerja mereka dan mereka tidak peduli dengan pekerjaan mereka"

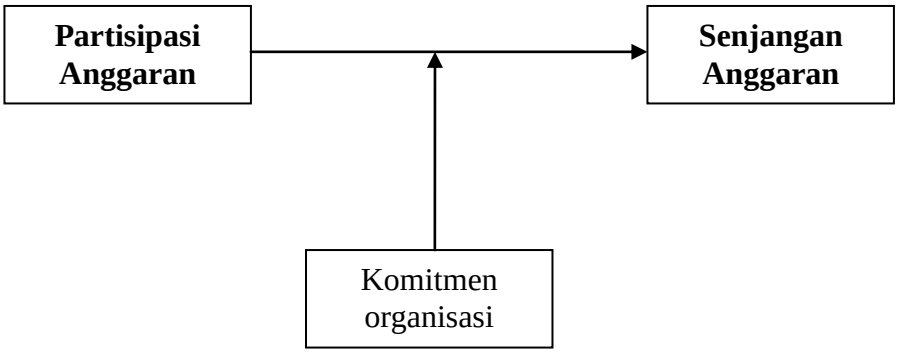
Dengan demikian bahwa partisipasi anggaran mempunyai pengaruh terhadap senjangan anggaran dan komitmen organisasi. Dengan indicator-indikator yang telah disebutkan bisa menjawab fenomena yang ditemukan oleh penulis di Dinas Perkebunan Jawa Barat.

Bagan Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

Model penelitian sebagai dasar untuk mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2
Paradigm Penelitian

2.9 Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ke tiga dalam penelitian. Setelah peneliti mengemukakan Landasan Teori dan Kerangka Berfikir. Sugiyono (2011:64) menjelaskan tentang hipotesis sebagai berikut :

> "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik".

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijelaskan di atas maka penulis menarik hipotesis penelian bahwa Partisipasi Anggaran Sistem Informasi dan Senjangan Anggaran berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Dinas Perkebunan Jawa Barat secara parsial dan simultan.