

Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial di Kota Mojokerto (*The Influence of Accountability, Clarity of Goals and Decentralization on Managerial Performance in the City of Mojokerto*)

Mukhamat Rifan Makruf

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jawa Timur

rifanmakruf@untag-sby.ac.id



Riwayat Artikel

Diterima pada 1 Januari 2024

Revisi 1 pada 3 Januari 2024

Revisi 2 pada 8 Januari 2024

Disetujui pada 10 Januari 2024

Abstract

Purpose: This study provides empirical evidence on the influence of performance accountability, clarity of budget targets, and performance decentralization on managerial performance in government agencies in Mojokerto City simultaneously and partially.

Methodology/approach: Quantitative research and data collection using questionnaires (saturated sampling). The population was taken from organizations in government agencies in Mojokerto City with a total of 30 agencies and respondents as data samples consisting of heads of departments/agencies, secretaries/equivalents, and heads of fields/sections using SPSS 22.

Results/findings: The variables of performance accountability and budget targets have a positive influence on managerial performance, while the variable decentralization of performance has a negative influence. The simultaneous variables of accountability, budget targets, and decentralization have a positive influence on managerial performance.

Limitations: The information provided by respondents through the questionnaire does not show their actual opinions due to differences in thoughts, assumptions, and understanding of each respondent.

Contribution: This research contributes to the Mojokerto City Regional Government.

Keywords: *Performance accountability, clarity of budget targets, decentralized performance and managerial performance*

How to cite: Makruf, M, R. (2024). Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial di Kota Mojokerto. *Studi Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 2(2), 79-88.

1. Pendahuluan

Setiap instansi pemerintahan atau pihak yang diberi mandat dan amanah harus memberikan laporan pertanggungjawaban atas tugas yang telah dipercayakan kepadanya dengan mengungkapkan segala sesuatu yang dilakukan, dilihat, dirasakan baik yang mencerminkan keberhasilan maupun kegagalan. Dengan kata lain, laporan pertanggungjawaban tersebut bukan sekadar laporan kepatuhan dan kewajiban pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tetapi termasuk juga kinerja dari pelaksanaan suatu manajemen kinerja strategis yang mampu menjawab pertanyaan mendasar tentang apa yang harus dipertanggungjawabkan. Menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014. Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan

dengan tujuan yang diharapkan atau belum (mardiasmo, 2018:175). Pada umumnya permintaan para pengguna informasi publik di masa keterbukaan informasi saat ini adalah mendapatkan informasi pertanggungjawaban kinerja badan publik secara lengkap dan transparan terutama atas segala aktivitasnya yang menyangkut kepada pendanaan yang asalnya dari APBN atau kepanjangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, APBD atau singkatan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dari rakyat atau luar negeri. Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengharuskan pemerintah memenuhi akuntabilitas dengan memperhatikan beberapa hal, antara lain: anggaran, pengendalian akuntansi, dan system pelaporan.1 Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis meliputi seluruh kegiatan perusahaan, dinyatakan dalam unit (satuan) moneter dan berlaku untuk jangka waktu (periode) tertentu yang akan datang. Dalam pelaporan pertanggungjawaban keuangan dan kinerja, pemerintah berlaku sebagai agen memegang beban menyediakan keterangan yang berguna bagi pengguna keterangan keuangan dan non keuangan sedangkan masyarakat yang diwakili oleh DPRD bertindak sebagai prinsipal yang menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusan ekonomi, social maupun politik.

Pada umumnya permintaan para pengguna informasi publik di masaketerbukaan informasi saat ini adalah mendapatkan informasi pertanggungjawabankinerja badan publik secara lengkap dan transparan terutama atas segala aktivitasnyayang menyangkut kepada pendanaan yang asalnya dari APBN atau kepanjangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, APBD atau singkatan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ataupun sumbangsih dari rakyat atau luar negeri.Undang-undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat danPemerintah Daerah mengharuskan pemerintah memenuhi akuntabilitas denganmemperhatikan beberapa hal, antara lain: anggaran, pengendalian akuntansi, dan system pelaporan. 1 Anggaran merupakan suatu rencana yang disusun secara sistematis meliputi seluruh kegiatan perusahaan, dinyatakan dalam unit (satuan) moneter dan berlaku untukjangka waktu (periode) tertentu yang akan datang. Dalam pelaporanpertanggungjawaban keuangan dan kinerja, pemerintah berlaku sebagai agenmemegangbeban menyediakan keterangan yang berguna bagi pengguna keterangan keuangan dan non keuangan sedangkan masyarakat yang diwakili oleh DPRD bertindak sebagai prinsipal yang menilai akuntabilitas dan membuat keputusan baik keputusanekonomi, social maupun politik.

Organisasi sektor publik mempunyai kewajiban pertanggung jawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kinerja instansi pemerintah yang kini lebih banyak mendapat sorotan. Pemerintah dituntut untuk lebih transparan dan akuntabel dalam menjalankan administrasi pemerintahan khususnya yang berhubungan dengan anggaran. Pelayanan publik yang baik menjadi isu kebijakan strategis karena pelayan publik sangat berimplikasi luas khususnya dalam memperbaiki kepercayaan masyarakat kepada pemerintah. Pencapaian kinerja manajerial yang baik dengan menggunakan akuntabilitas dan kejelasan sasaran anggaran yang jelas dan spesifik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan berisi informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, dimana organisasi publik bukan untuk mencari laba (profit oriented), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (service public oriented). Penilaian kinerja terhadap organisasi publik digunakan juga sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Srimindarti, 2018). Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (profit oriented), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (service public oriented). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang

lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi selanjutnya (Srimindarti, 2018). Menurut Mardiasmo (2018), kinerja manajerial adalah gambaran seorang manajer mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi.

Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan dari hasil penelitian atau pun perbedaan fenomena yang terjadi seperti pada variabel yang sama memiliki pengaruh yang berbeda seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sholikha, M. A. tahun 2022 yang berjudul “PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, AKUNTABILITAS DAN KEJELASAN SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Kasus Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten)” dengan variabel partisipasi penyusunan anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan juga memiliki teknik pengambilan data yang berbeda. Oleh karena itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Akuntabilitas Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah Di Kota Mojokerto”.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Akuntansi Sektor Publik

Biduri (2018: 2) mendefinisikan akuntansi sektor publik adalah suatu kegiatan jasa yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha, terutama yang bersifat keuangan guna pengambilan keputusan untuk menyediakan kebutuhan dan hak publik melalui pelayanan publik yang diselenggarakan oleh entitas perusahaan. Akuntansi sektor publik adalah akuntansi yang biasanya digunakan oleh lembaga publik atau pemerintah. Hampir setiap lembaga publik dituntut untuk mengelola laporan keuangan secara transparan. Maka dari itu akuntansi pada sektor publik ini sering digunakan sebagai alat pertanggungjawaban kepada publik.

Fungsi Anggaran Sektor Publik Menurut Mardiasmo (2018:71) fungsi anggaran sektor publik dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Anggaran sebagai alat perencanaan (*Planning Tool*)
2. Anggaran sebagai alat pengendalian (*Control Tool*)
3. Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal (*Fiscal Tool*)
4. Anggaran sebagai alat penilaian kinerja (*Performance Measurement Tool*)
5. Anggaran Sebagai alat untuk menciptakan ruang publik (*Public Sphere*)

Menurut Mardiasmo (2018:7) kehadiran akuntansi sektor publik juga dapat mewujudkan karakteristik dari Good Governance (pemerintahan yang baik) Karakteristik tersebut terdiri dari berbagai hal, antara lain sebagai berikut:

1. Participation. Keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya.
2. Rule of law. Kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa pandang bulu.
3. Transparency. Transparansi dibangun atas dasar kebebasan memperoleh informasi.
4. Responsiveness. Lembaga-lembaga publik harus cepat dan tanggap dalam melayani stakeholder.
5. Consensus orientation. Berorientasi pada kepentingan masyarakat yang lebih luas.
6. Equity. Setiap masyarakat memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh kesejahteraan dan keadilan.
7. Efficiency and Effectiveness. Pengelolaan sumber daya publik dilakukan secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif).
8. Accountability. Pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan.
9. Strategic vision. Penyelenggara pemerintahan dan masyarakat harus memiliki visi jauh ke depan.

2.2. Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas sendiri merupakan sebuah konsep yang memfokuskan pada kapasitas organisasi sektor publik untuk memberikan jawaban terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi tersebut. Dalam penegasan yang lebih spesifik, akuntabilitas merupakan kemampuan organisasi sektor publik dalam memberikan penjelasan atas tindakan-tindakan yang dilakukannya terutama terhadap pihak-pihak yang dalam sistem politik telah diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian dan evaluasi terhadap organisasi publik tersebut (Starling, 2008: 169). Sedangkan menurut Mardiasmo (2006 : 3), akuntabilitas, merupakan bentuk kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik

2.3. Fungsi Akuntabilitas

Ada beberapa fungsi akuntabilitas diantaranya adalah:

1. Pengawasan Kegiatan Akuntabilitas dapat dilakukan sebagai alat untuk pengawasan dalam suatu program atau kegiatan.
2. Alat ukur keberhasilan Akuntabilitas dapat digunakan untuk alat ukur keberhasilan yang dicapai pemimpin.
3. Pencegahan penyalahgunaan kekuasaan Akuntabilitas berfungsi sebagai pencegah dari penyalahgunaan suatu jabatan.
4. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas Akuntabilitas dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari laporan yang akuntabel untuk mengevaluasi keputusan tertentu untuk menjalankan suatu program dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

2.4. Prinsip-Prinsip Akuntabilitas

Dalam pelaksanaan akuntabilitas dalam lingkungan pemerintah, perlu memperhatikan prinsip prinsip akuntabilitas, seperti dikutip LAN dan BPKP yaitu sebagai berikut:

1. Adanya komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel.
2. Dapat menjamin penggunaan sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang undangan yang berlaku.
3. Dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.
4. Berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh.
5. Jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen instansi pemerintah dalam metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

2.5. Indikator Akuntabilitas

Miftah Thoha (2018) menjelaskan bahwa salah satu wujud dari akuntabilitas adalah agar semua produk hukum dan kebijakan yang menyangkut kehidupan rakyat banyak harus di upayakan didasarkan atas undang-undang. Peraturan perundang-undangan dijadikan sebagai salah satu indikator dalam mengukur proses penyelenggaraan pemerintahan. Dengan produk hukum yang berupa undang-undang ini rakyat mempunyai akses untuk mengatur dan mengendalikannya, Indikator yang digunakan BAPPENAS untuk mengukur Akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Adanya kesesuaian antara pelaksanaan dengan standar prosedur pelaksanaan
2. Adanya sanksi yang ditetapkan atas kesalahan atau kelalaian dalam pelaksanaan kegiatan;
3. Adanya output dan outcome yang terukur.

2.6. Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Indra Bastian (2010:191) Kejelasan Sasaran Anggaran adalah sebagai berikut: “Kejelasan sasaran anggaran adalah suatu rencana operasi keuangan, yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan, dan sumber pendanaan yang diharapkan untuk membiayai dalam waktu periode tertentu”. Dalam sebuah organisasi perangkat daerah yang mampu menyusun anggaran sesuai dengan target dan sasaran anggaran yang jelas akan mampu mempengaruhi kinerja manajerial. Ketika organisasi perangkat daerah mampu menyusun kebutuhan organisasi perangkat daerah sesuai dengan kondisi yang sebenarnya maka kebutuhan organisasi perangkat daerah akan terpenuhi.

Menurut Widiya Restu (2017:18) indikator kejelasan sasaran anggaran adalah sebagai berikut:

1. Tujuan: Membuat secara terperinci spesifik, jelas dan dapat dipahami tujuan umum atau tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Kinerja: Menetapkan kinerja dalam bentuk pertanyaan yang dapat diukur. Pengukuran kinerja adalah suatu proses yang obyektif dan sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi untuk menentukan seberapa efektif dan efisien pelayanan yang dilaksanakan oleh pemerintah mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Konsekuensi anggaran berbasis kinerja yang menghubungkan perencanaan strategis (tertuang dalam program) dengan penganggaran (tertuang dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan).
3. Standar: Standar menetapkan standar atau target yang dicapai. Sasaran harus menantang untuk dicapai, namun tetap realistis dan masih memungkinkan untuk dicapai.
4. Jangka waktu: Menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan dan suatu anggaran memiliki jangka waktu tertentu dalam membiayai biaya yang dikeluarkan, seperti yang dijelaskan pada jenis anggaran. Periode anggaran yang biasanya satu tahun.
5. Sasaran prioritas: Menciptakan prioritas belanja pemerintah daerah.
6. Tingkat kesulitan: Menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitan dan pentingnya.
7. Koordinasi: Menetapkan kebutuhan koordinasi dalam rangka memaksimalkan sumber daya yang tersedia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kriteria kejelasan sasaran anggaran harus ditetapkan secara spesifik dan jelas. Agar setiap orang yang bertanggung jawab dapat memahami dalam tujuan pencapaian anggaran.

2.7. Desentralisasi Kinerja

Desentralisasi merupakan sebuah alat untuk mencapai salah satu tujuan bernegara, khususnya dalam rangka memberikan pelayanan umum yang lebih baik dan menciptakan proses pengambilan keputusan publik yang lebih demokratis.

2.8. Prinsip dan Tujuan Desentralisasi

Prinsip dan Tujuan Desentralisasi Menurut Hadi (2018) Desentralisasi sebagai salah satu instrument kebijakan Pemerintah yang mempunyai prinsip dan tujuan, antara lain untuk:

- a. Mengurangi kesenjangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah dan antar daerah.
- b. Meningkatkan kinerja kualitas pelayanan publik di daerah dan mengurangi kesenjangan pelayanan publik antardaerah.
- c. Meningkatkan efisiensi pemanfaatan sumber daya nasional.
- d. Tata kelola, transparan, dan akuntabel dalam pelaksanaan kegiatan pengalokasian transfer ke daerah yang tepat sasaran, tepat waktu, efisien, dan adil.
- e. Mendukung kesinambungan fiskal dalam kebijakan ekonomi makro. Desentralisasi merupakan praktik pendelegasian wewenang atau otoritas pengambilan keputusan dari jenjang manajer yang lebih atas kepada jenjang manajer yang lebih rendah (Krismiaji, 2018).

Menurut Andarias Bangun (2019), agar pengukuran desentralisasi semakin baik ada indikator dalam desentralisasi terdiri dari:

1. Pemberian kewenangan dalam menentukan jumlah anggaran
2. Pemberian kewenangan dalam menentukan program dan kegiatan
3. Penunjukan kewenangan dalam menentukan keterlibatan pegawai
4. Peningkatan kewenangan dalam menentukan skala prioritas
5. Pemberian kewenangan dalam menentukan penambahan dan mutasi pegawai.

2.9. Kinerja Manajerial

Menurut Simanjuntak (2018) kinerja manajerial merupakan kemampuan para manajer untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan demi memperoleh dana usaha dalam jangka pendek dan panjang. Kinerja manajerial didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan. Menurut Helmi (2016) kinerja seorang manajer berorientasi pada proses yang diarahkan dan dipastikan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Menurut (Ulum & Muchtar, 2018) kinerja manajerial

didefinisikan sebagai suatu bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang manajer dan juga dibantu oleh usaha beberapa orang lain yang berbeda di dalam daerah wewenang untuk mengoptimalkan tujuannya. Berbeda dengan pendapat menurut (YOLANDA, 2017) yang mendefinisikan bahwa kinerja manajerial adalah suatu prestasi dari pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk segera mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. (Amanda, 2017). Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial merupakan kegiatan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan. Kinerja manajerial juga merupakan laporan mengenai hasil kerja manajer yang telah disusun secara sistematis dan terencana mengenai hasil kerja manajer yang digunakan untuk mewujudkan sasaran tujuan, visi dan misi yang ada pada sebuah organisasi.

2.10. Penilaian Kinerja Manajerial

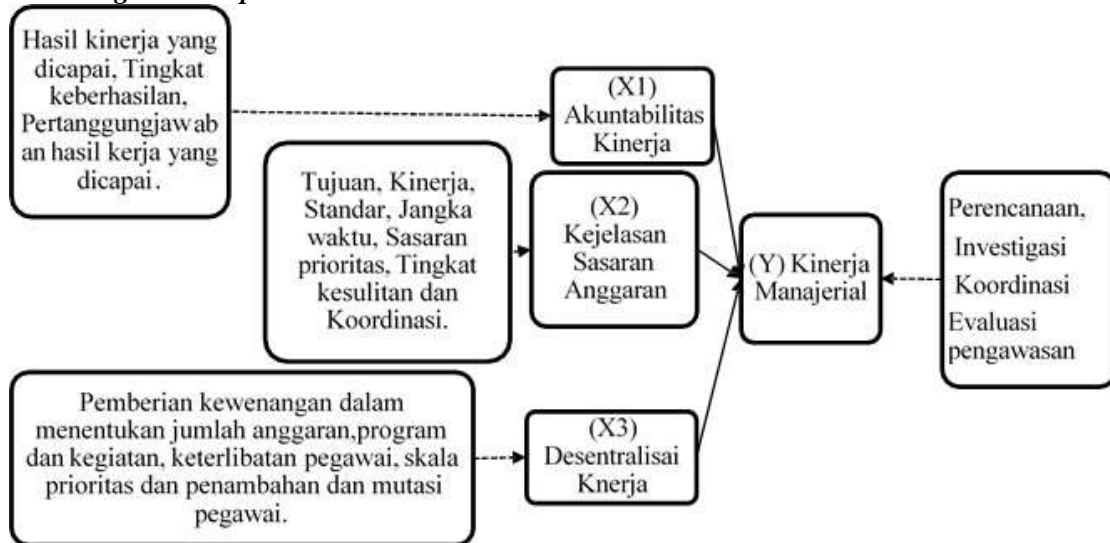
Menurut Mulyadi (2015:419) penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan penilaian kinerja menurut Mulyadi (2015:420) adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan organisasi dalam sisi ini kinerja dapat mendorong kemampuan personal untuk mengembangkan diri, tetapi organisasi juga harus mengontrol personal masing-masing karyawan. Dengan kata lain penilaian kinerja dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat mendorong dan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan pada suatu organisasi dalam mencapai sasaran tujuan yang akan dicapai dengan mengembangkan atau mengevaluasi kemampuan perilaku dalam berkerja.

2.11. Indikator Kinerja Manajerial

Menurut Rudianto (2015:316) adapun indikator yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan. Perencanaan dalam hal ini adalah menentukan tujuan-tujuan, kebijakan, arah dari tindakan/pelaksanaan yang diambil. Termasuk juga skedul pekerjaan, membuat anggaran, menyusun prosedur-prosedur, menentukan tujuan, menyiapkan agendadan membuat program.
2. Investigasi. Mengumpulkan dan menyiapkan informasi, biasanya dalam bentuk catatan-catatan, laporan-laporan dan rekening-rekening, melakukan inventarisasi, melakukan pengukuran hasil, menyiapkan laporan keuangan, menyiapkan catatan, melakukan penelitian, dan melakukan analisis pekerjaan.
3. Koordinasi. Melakukan tukar menukar informasi dengan orang-orang di bagian yang lain dengan tujuan untuk menghubungkan dan menyesuaikan program-program, memberikan sasaran ke departemen lain, melancarkan hubungan dengan manajermanajer lain, mengatur pertemuan-pertemuan, memberikan informasi terhadap atasan, berusaha mencari, kerjasama dengan departemen lain.
4. Evaluasi. Melakukan penilaian dan pengharapan terhadap usulan, laporan atau observasi tentang prestasi kerja. Menilai karyawan, menilai catatan hasil pekerjaan, menilai laporan keuangan, melakukan pemeriksaan terhadap produk, menyetujui permintaan-permintaan, menilai usulan usulan dan saran-saran.
5. Pengawasan. Mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, memberikan nasihat kepada bawahan, melatih bawahan, menjelaskan tentang aturan-aturan pekerjaan, penugasan, tindakan pendisiplinan, menangani keluhan keluhan dari bawahan.
6. Negosiasi. Melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang-barang atau jasa, negosiasi pajak, menghubungkan para pemasok, melakukan perundingan dengan wakil-wakil penjualan kepada agen-agen atau konsumen.

2.12. Kerangka Konseptual



Gambar 1. kerangka konseptual penelitian

Gambar konseptual diatas memiliki penjelasan bahwa:

X1 Akuntabilitas Kinerja memiliki indikator:

1. Hasil kerja yang dicapai
2. Tingkat Keberhasilan
3. Pertanggungjawaban hasil kerja yang dicapai

X2 Kejelasan sasaran anggaran menggunakan indikator:

1. Tujuan
2. Kinerja
3. Standar
4. Waktu
5. Sasaran prioritas
6. Tingkat kesulitan
7. Koordinasi

X3 Desentralisasi menggunakan indikator:

1. Pemberian wewenang dalam menentukan jumlah anggaran
2. Program dan kegiatan
3. Keterlibatan Pegawai
4. Skala Prioritas
5. Penambahan dan Mutasi Pegawai

Y Kinerja Manajerial menggunakan:

1. Perencanaan
2. Investigasi koordinasi
3. Evaluasi Pengawasan

Pada gambar kerangka konseptual diatas juga memiliki hipotesis/jawaban sementara yaitu:

- (H1) Akuntabilitas Kinerja Akuntabilitas Kinerja Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah
- (H2) Kejelasan Sasaran Anggaran Kejelasan Sasaran Anggaran Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah
- (H3) Desentralisasi Kinerja Desentralisasi Kinerja Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah
- (H4) Akuntabilitas Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi Kinerja Akuntabilitas Kinerja, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi Kinerja Positif Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertempat di Organisasi Perangkat Daerah di kota Mojokerto tepatnya di Instansi Pemerintah di Kota Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini diambil dari Organisasi di Instansi Pemerintah di Kota Mojokerto dengan jumlah keseluruhan 30 instansi dan responden sebagai penelitian sampel data terutama pada terdiri dari kepala dinas/badan, sekretaris/serendahat sekretaris dan kepala bidang/bagian. Untuk mendapatkan sampel data tersebut menggunakan metode penyebaran kuisioner. Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Metode analisis data penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS 22 dan menggunakan Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum.

b. Uji Validasi

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

c. Uji Reabilitas

Realibilitas adalah pengukuran yang dapat menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten

d. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

f. Uji T

Uji-T atau T-Test merupakan salah satu jenis uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji signifikansi dan relevansi dalam satu atau dua kelompok sampel.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh positif, karena pada pengujian Uji T nilai signifikan $0,03 < 0,05$ yang dapat diartikan pada variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.
2. Variabel Sasaran Anggaran terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh positif, karena pada pengujian Uji T nilai signifikan $0,02 < 0,05$ yang dapat diartikan pada variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.
3. Variabel Desentralisasi kinerja terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh negatif, karena pada pengujian Uji T nilai signifikan $0,14 < 0,05$ yang dapat diartikan pada variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan.
4. Dalam pengujian variabel secara simultan akuntabilitas, sasaran anggaran, dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh positif, karena pada pengujian Uji F nilai signifikan $0,02 < 0,05$ yang dapat diartikan pada variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.

4.1 Pembahasan

4.1.1 Akuntabilitas Kinerja

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas Kinerja Terhadap kinerja manajerial memiliki pengaruh positif, karena Variabel akuntabilitas kinerja terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh positif, karena pada pengujian Uji T nilai signifikan $0,03 < 0,05$ yang dapat diartikan pada

variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Dalam kinerja pada instansi pemerintah hal tersebut telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial yang ditulis oleh Alek Murtin dan Safira Indah Rahmawati tahun 2023, dalam variabel akuntabilitas kinerja tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

4.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

Pada variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial penelitian ini memiliki hasil positif, Variabel Sasaran Anggaran terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh positif, karena pada pengujian Uji T nilai signifikan $0,02 < 0,05$ yang dapat diartikan pada variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan. Maka tidak selaras dengan penelitian yang berjudul pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, desentralisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial yang ditulis oleh Febdwi Suryani dan Pujiono tahun 2020 yang menunjukkan tidak ada pengaruh pada variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

4.1.3 Desentralisasi Kinerja

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa Desentralisasi Kinerja Terhadap kinerja manajerial tidak memiliki pengaruh positif, karena variabel Desentralisasi kinerja terhadap kinerja manajerial mempunyai pengaruh negatif, karena pada pengujian Uji T nilai signifikan $0,14 < 0,05$ yang dapat diartikan pada variabel tersebut tidak mempunyai pengaruh signifikan. Dalam kinerja pada instansi pemerintah hal tersebut telah sejalan dengan penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, desentralisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial yang ditulis oleh Febdwi Suryani dan Pujiono tahun 2020 yang menunjukkan tidak ada pengaruh pada variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

4.1.4 Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi terhadap kinerja manajerial

Pada penelitian ini juga menguji variabel secara simultan pada uji F menunjukkan bahwa hasil pengujian memiliki nilai Signifikan $0,02 < 0,05$ yang dapat diartikan sebagai variabel-variabel tersebut masing-masing memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja manajerial pada instansi pemerintah yang ada di Kota Mojokerto.

5. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel Akuntabilitas kinerja dan Kejelasan sasaran anggaran terhadap Kinerja manajerial memiliki hasil berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial yang dapat dijelaskan akuntabilitas kinerja saling berhubungan antara keduanya, sedangkan Desentralisasi kinerja terhadap kinerja manajerial memiliki hasil negatif yaitu tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang artinya variabel keduanya tidak memiliki hubungan, akan tetapi dalam pengujian secara simultan dari variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh positif, maka dari hal tersebut semua variabel saling berhubungan.

5.1. Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperdalam kembali mengenai faktor faktor kebutuhan apa saja yang dibutuhkan ini untuk dapat memperluas dan memperdalam penelitian ini dan lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian, mengingat penelitian yang dilaksanakan ini belum sepenuhnya sempurna.

5.2. Limitasi dan studi lanjutan

Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Dan diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga dapat mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Bapak Dr. Hwihanus, S.E., M.M., CMA. selaku pembimbing, yang dengan penuh kesabaran dan kerelaan hati yang tulus dalam memberikan bimbingan juga masukan kepada penulis hingga selesainya penulisan Jurnal ini.

Referensi

- Alimuddin, I., 2022. *Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD pada Pemerintah Kabupaten Luwu*. YUME: Journal of Management, 5(3), pp.135-146.
- Herawaty. 2011. *Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian akuntansi, Dan Sistem pelaporan terhadap*
- Husain, I.A., 2022. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi* (Doctoral Dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Mardiasmo, 2018. *Akuntansi sektor publik*, Andi: Yogyakarta. Halim, Abdul, 2014.
- Mawikere, L., Sabijono, H. and Neyland, J., 2019. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Job-Relevant Information, Pengendalian Akuntansi, Dan Kinerja Manajerial Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara, Minahasa Utara Dan Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4).
- Murtin, A. And Rahmawati, S.I., 2023. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi Inovatif, 1(1), Pp.17-28.
- Murtin, A. and Rahmawati, S.I., 2023. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi Inovatif, 1(1), pp.17-28.
- Safitri, M.A., 2021. *Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (Opd) Di Kabupaten Bantul*. Prodi. Akuntansi, Universitas PGRI Yogyakarta.
- Seber, I.S., Rustam, F. and Husain, S.P., 2020. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Wawasan dan Riset Akuntansi, 7(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suryani, F. and Pujiono, P., 2020. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial*. COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting, 4(1), pp.167-181.