

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Keagenan (Agency Theory)

Teori keagenan (*Agency theory*) merupakan basis teori yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Teori tersebut berakar dari sinergi teori ekonomi, teori keputusan, sosiologi, dan teori organisasi. Prinsip utama teori ini menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (prinsipal) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (agensi) yaitu manajer, dalam bentuk kontrak kerja sama yang disebut "*nexus of contract*" (Subhan, 2011).

Teori keagenan (*Agency Theory*) muncul karena keberadaan hubungan antara agen dan prinsipal. Agen dikontrak untuk melakukan tugas tertentu bagi prinsipal serta mempunyai tanggung jawab atas tugas yang diberikan prinsipal. Prinsipal mempunyai kewajiban untuk memberi imbalan kepada agen atas jasa yang telah diberikan oleh agen. Keberadaan perbedaan kepentingan antara agen dan prinsipal inilah yang menyebabkan terjadinya konflik keagenan. Prinsipal dan agen sama-sama menginginkan keuntungan sebesar-besarnya. Prinsipal dan agen juga sama-sama berusaha untuk menghindari risiko (Belkaouli, 2001 dalam Subhan 2011).

Teori keagenan di pemerintah daerah mulai dipraktekan terutama sejak diberlakukannya otonomi daerah sejak tahun 1999. Penerapan teori keagenan ini dapat di telaah dari dua pers pektif yaitu hubungan antara eksekutif dan legislatif, dan legislatif dengan rakyat, yang implikasinya dapat berupa hal positif dalam bentuk efisiensi, namun lebih banyak yang berupa hal negatif berupa perilaku opportunistic (Subhan, 2011). Hal tersebut terjadi karena pihak agen memiliki keunggulan berupa informasi keuangan daripada pihak prinsipal, sedangkan dari pihak prinsipal boleh jadi memanfaatkan kepentingan pribadi (self interest) karena memiliki keunggulan kekuasaan. Masalah keagenan muncul ketika eksekutif cenderung memaksimalkan self interst-nya yang dimulai dari proses penganggaran, pembuatan keputusan sampai dengan menyajikan laporan keuangan yang sewajar-wajarnya untuk memperlihatkan bahwa kinerja mereka

selama ini telah baik, selain itu juga untuk mengamankan posisinya di mata legislatif dan rakyat.

Hubungan antara teori keagenan dengan penelitian ini adalah pemerintah yang bertindak sebagai agen (pengelola pemerintahan) yang harus menetapkan strategi tertentu agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk publik sebagai pihak prinsipal. Pihak prinsipal tentu menginginkan hasil kinerja yang baik dari agen dan kinerja tersebut salah satunya dapat dilihat dari laporan keuangan dan pelayanan yang baik, sedangkan bagaimana laporan keuangan dan pelayanan yang baik tergantung dari strategi yang diterapkan oleh pihak pemerintah. Apabila kinerja pemerintahan baik, maka masyarakat akan mempercayai pemerintah. Kesimpulannya pemilihan strategi akan berpengaruh terhadap kepercayaan masyarakat sebagai pihak prinsipal terhadap pemerintah sebagai agen.

2.2 Kineja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah

Kinerja jika dilihat dari bahasa Artinya adalah *performance* yang berarti prestasi. Jadi kinerja merupakan prestasi kerja seorang pegawai. Menurut Mahsun (2006), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan /program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Mahoney *et. al* (1963) dalam Natalia (2010) kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, yang diukur dengan menggunakan indikator:

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.
3. Koordinasi, menyelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi

dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.

4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Pengawasan, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menagani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.
6. Pemilihan Staff, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
7. Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Perwakilan, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

Menurut Wayan (1997) dalam Bangun (2009), kinerja pemerintah daerah dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada organisasi tersebut, atau dapat pula disimpulkan bahwa kinerja organisasi merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan. Sistem pengukuran kinerja sektor publik adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik untuk membantu manajer publik untuk menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial (Mardiasmo, 2002). Menurut Putra (2012), Sistem pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai alat pengendalian organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan menetapkan *reward and punishment system*.

2.3 Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas dalam arti sempit dapat dipahami sebagai bentuk pertanggungjawaban yang mengacu pada kepada siapa organisasi (atau pekerja

individu) bertanggung jawab adan untuk apa organisasi (pekerja individu) bertanggung jawab. Dalam pengertian luas akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mahsun, 2006).

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo 2002). Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu:

1. Akuntabilitas Vertikal (*Vertical Accountability*)

Pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.

2. Akuntabilitas Horizontal (*Horizontal Accountability*).

Pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

2.3.1 Lingkup Akuntabilitas Publik

Beberapa bentuk dimensi pertanggungjawaban publik oleh pemerintah daerah disampaikan oleh Ellwood (1993) dalam Mardiasmo (2001). Menurutny terdapat empat dimensi akuntabilitas publik yang harus dipenuhi organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas kejujuran dan Akuntabilitas Hukum

Akuntabilitas kejujuran (*accountability for probity*) terkait denganpencegahan penyalahgunaan jabatan (abuse of power), sedangkan akuntabilitas hukum (*legal accountability*) terkait dengan jaminananya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam

penggunaan sumber dana publik.

2. Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas proses terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen, dan prosedur administrasi. Akuntabilitas proses termanifestasikan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya. Pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan akuntabilitas proses dapat dilakukan, misalnya dengan memeriksa ada tidaknya *mark up* dan pungutan-pungutan lain di luar yang ditetapkan, serta sumber-sumber inefisiensi dan pemborosan yang menyebabkan mahal biaya pelayanan publik dan kelambanan dalam pelayanan.

3. Akuntabilitas Program

Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

2.4 Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut Ikhsan & Ishak (2005) dalam Solina (2013) Partisipasi adalah suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh kedua belah pihak atau lebih yang mempunyai dampak masa depan bagi pembuat dan penerima keputusan dan mengarah pada seberapa besar tingkat keterlibatan aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran daerah serta pelaksanaannya untuk mencapai target anggaran tersebut. Dengan kata lain ketika diterapkan kepada perencanaan, partisipasi mengacu pada keterlibatan manajer tingkat menengah dan bawah dalam mengambil keputusan yang mengarah pada penentu tujuan operasional dan penetapan sasaran kerja. Pemberian kesempatan pada setiap pegawai yang terkait dalam pengambilan keputusan melalui negosiasi anggaran juga sangat penting,

karena aparat pemerintah akan merasa produktif dan puas terhadap pekerjaannya dan dengan adanya kontribusi dari bawahan atau staf dalam penyusunan anggaran akan menimbulkan perasaan berprestasi yang akan meningkatkan kinerjanya.

Kunci dari kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari anggaran tercapai dan partisipasi dari bawahan atau para staf pemegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Kenis (1979) dalam Bangun (2009). Menurut Hansen & Mowen (2006) dalam Solina (2013), dalam penyusunan anggaran berarti juga berkaitan dengan sejumlah informasi yang di berikan oleh atasan kepada bawahannya, sehingga terciptanya komunikasi yang baik untuk sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan ramah. Biasanya yang dikomunikasikan ke bawahan adalah yang membantu mengembangkan anggaran yang akan memenuhi suatu tujuan. Anggaran partisipatif mengkomunikasikan rasa tanggungjawab pada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas.

2.5 Kejelasan Sasaran Anggaran

Anggaran merupakan kata benda, yaitu hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas perencanaan, yang menunjukkan suatu proses, sejak dari tahap persiapan yang diperlukan, penyusunan rencana, pengumpulan berbagai data dan informasi yang perlu dan akhirnya tahap pengawasan (Widjaja, 2002). Menurut Deddi (2008), anggaran adalah sebuah proses yang dilakukan oleh organisasi sektor publik untuk mengalokasikan sumber daya yang dimiliki pada kebutuhan-kebutuhan yang tidak terbatas (*the process of allocating resourcesto unlimited demands*). Anthony dan Govindarajan (2005) dalam Samuel (2008) mengemukakan bahwa anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi.

Kenis (1979) dalam Syafrial (2009) mengatakan kejelasan sasaran anggaran disengaja untuk mengatur perilaku karyawan. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan meyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini meyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi

untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Locke dan Lathan (1984) dalam Samuel (2008) menyatakan bahwa sasaran adalah apa yang hendak dicapai oleh karyawan. Jadi kejelasan sasaran anggaran akan mendorong manajer lebih efektif dan melakukan yang terbaik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Menurut Steers dan Porter (1976) dalam Samuel (2008) bahwa dalam menentukan sasaran anggaran mempunyai karakteristik utama yaitu:

1. Sasaran harus spesifik bukan samar-samar.
2. Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Menurut Locke dan Latham (1984) dalam Samuel (2008), agar pengukuran sasaran efektif ada 7 indikator yang diperlukan:

1. Tujuan, membuat secara terperinci tujuan umum tugas-tugas yang harus dikerjakan.
2. Kinerja, menetapkan kinerja dalam bentuk pertanyaan yang diukur.
3. Standar, menetapkan standar atau target yang ingin dicapai.
4. Jangka Waktu, menetapkan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pengerjaan.
5. Sasaran Prioritas, menetapkan sasaran yang prioritas.
6. Tingkat Kesulitan, menetapkan sasaran berdasarkan tingkat kesulitan dan pentingnya.
7. Koordinasi, menetapkan kebutuhan koordinasi.

Keterlibatan individu dalam penyusunan anggaran akan membuatnya memahami sasaran yang akan dicapai oleh anggaran tersebut, serta bagaimana akan mencapainya dengan menggunakan sumber yang ada. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai.

2.6 Struktur Desentralisasi

Definisi yang diberikan terhadap kata-kata “Desentralisasi” sangat beragam. Menurut Ermaya (1993) dalam Gadjong (2007:-81), Desentralisasi dibidang pemerintahan diartikan sebagai pelimpahan wewenang pemerintah pusat kepada satuan-satuan organisasi pemerintahan untuk menyelenggarakan segenap kepentingan setempat dari kelompok yang mendiami suatu wilayah. Dalam suatu struktur desentralisasi, pemerintah tingkat bawahan merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan secara independen, tanpa intervensi dari

tingkatan pemerintahan yang lebih tinggi. Adanya pelimpahan kewenangan kepada pemerintah daerah tidak sebagai sesuatu yang harus ditakuti oleh pemerintah pusat karena pembagian kewenangan tersebut tidak akan terlepas dari koordinasi dan pengawasan pemerintah pusat. Pemberian otonomi kepada daerah hanya sebagai salah satu usaha untuk lebih melancarkan tugas dan tanggungjawab pemerintah pusat dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di setiap daerah.

2.7 Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2002) dalam Wulandari (2013) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang dari organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Mowday *et. al* (1982) dalam Wulandari (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: *the relative strength of individual's identification with and involvement in a particular organization*. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Menurut Sopiah (2008) dalam Nivo (2013) komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Didalam suatu organisasi karyawan mempunyai sikap percaya terhadap organisasinya tersebut. Percaya dan menerima atas tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya sehingga karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi

Karyawan berusaha memberikan hasil kerja yang baik dengan cara mempunyai sikap berkemauan keras dan berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Sebagai anggota organisasi karyawan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukannya di suatu organisasi dengan cara mengerjakan pekerjaannya berdasarkan kedudukan yang mereka dapat pada saat itu. Menurut Meyer dan Allens dalam Sopiah (2008; 157), terdapat 3 komponen model dari komitmen organisasional:

- a. *Affective commitment*

Pengertian *affective commitment* difokuskan pada penggabungan emosional yang positif sebagai suatu bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan pada seberapa nyaman perasanya dalam organisasi tersebut. *Affective commitment* merupakan proses perilaku dimana orang berfikir mengenai hubungan dengan organisasi dalam hal kesesuaian nilai dan tujuan. Derajat dimana tujuan dan nilai- nilai individual akan secara langsung mempengaruhi keinginan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi.

- b. *Continuance commitment.*

Pengertian *continuance commitment* didasarkan pada ketertarikan dalam hubungan dengan anggota- anggota dalam organisasi, sebagai bagian dimana karyawan secara psikologis terikat dengan organisasi berdasarkan biaya yang dikeluarkan (ekonomi, sosial dan hubungan status) jika ia meninggalkan organisasi. Biaya yang dimaksud dimanifestasikan dalam dua hal yang berbeda. Pertama, masa kerja individu dalam organisasi yang mereka rasakan akan menumbuhkan loyalitas terutama dengan adanya program pension, senioritas, spesialisasi skill, afiliasi, dan ikatan keluarga yang akan merugikan mereka jika berpindah organisasi. Kedua, individu bisa merasakan mereka berfikir untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tidak punya alternative pekerjaan yang menjanjikan.

- c. *Normative commitment.*

Yaitu adanya keinginan karyawan untuk tetap bersama organisasi berdasarkan kewajiban atas tugas (*sense of duty*) yang diberikan kepadanya. Hal ini bisa berasal dari budaya individual, etika kerja yang menyebabkan mereka merasa wajib untuk tetap bertahan dalam organisasi. Dengan demikian rasa kesetiaan atas tugas yang mendasari komitmen normatif karyawan dipengaruhi individu untuk tetap tinggal dalam organisasi.

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh mekanisme sektor publik terhadap kinerja manajerial antara lain sebagai berikut.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Putra (2012)	Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD(studi empiris pada SKPD Kota Padang)	Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

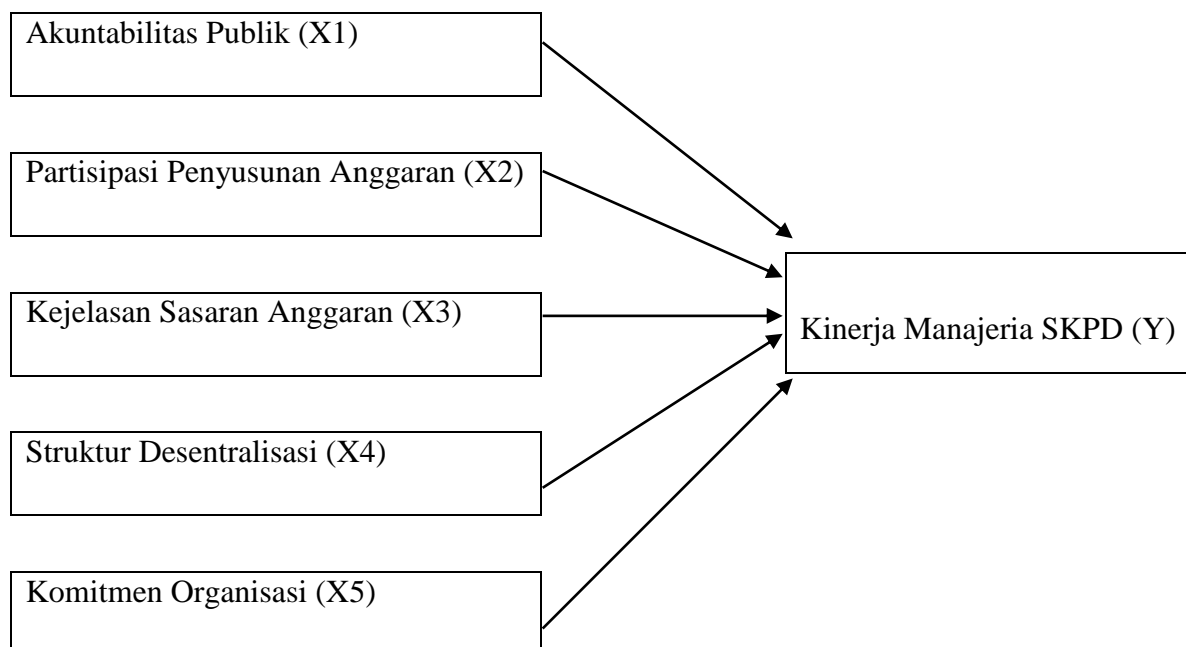
2	Dameria, Herawati, Meihendri (2013)	Pengaruh akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran, partisipasi penyusunan anggaran dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial SKPD	Berdasarkan hasil analisisnya disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD se-Kota Padang.
3	Wulandari (2013)	Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah daerah kota padang
4	Solina (2014)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD kota Tanjung Pinan	Hasil analisisnya disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD pada kota Tanjung Pinang.

5	Irianto (2014)	Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial dalam penggunaan dana respect pada perangkat daerah kampung onggaya	Berdasarkan hasil analisisnya disimpulkan bahwa akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial kampung onggaya terhadap kinerja manajerial kampung onggaya
---	----------------	--	--

2.9 Kerangka Pemikiran

Dalam model penelitian ini menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial SKPD diantaranya: akuntabilitas publik, partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi, dan komitmen organisasi.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.10 Bangunan Hipotesis

2.10.1 Hubungan Akuntabilitas Publik dengan Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Menurut Putra (2013) dalam Solina (2014), Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Salah satu faktor yang dapat mengukur kinerja adalah dengan melakukan pengukuran terhadap anggaran, yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut.

Putra (2013) dan Solina (2013), membuktikan bahwa terdapat pengaruh akuntabilitas dengan kinerja manajerial SKPD. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja manajerial, karena dengan adanya pertanggungjawaban publik, masyarakat tidak hanya dapat mengetahui anggaran tersebut tetapi juga dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1: Akuntabilitas Publik Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD

2.10.2 Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Anggaran memiliki peranan penting dalam manajerial sebagai alat perencanaan dan pengendalian. Dalam fungsinya sebagai alat pengendalian, anggaran digunakan sebagai suatu sistem untuk mengukur kinerja suatu organisasi. Penyusunan anggaran perlu melibatkan bawahan (aparatur pemerintah daerah). Sehingga partisipasi anggaran dapat dinilai sebagai pendekatan aparat pemerintah

daerah yang dapat meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi sebagai individual karena dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan setiap aparat pemerintah daerah mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Solina, 2014).

Bangun (2009) dan Solina (2014), membuktikan bahwa terdapat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD. Hal ini menegaskan tingkat partisipatif para staf dalam penyusunan anggaran akan mendorong moral kerja yang tinggi dan menentukan tentang keberhasilan atau kegagalan manajerial SKPD dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H2: Partisipasi Penyusunan Anggaran Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD

2.10.3 Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran dengan Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Menurut Kenis (1979) dalam Bangun (2009), Kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Pratiwy (2013) dan Solina (2014), membuktikan bahwa terdapat pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD. Hal ini menegaskan bahwa dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H3: Kejelasan Sasaran Anggaran Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD

2.10.4 Hubungan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Menurut Pratiwy (2013) dalam Solina (2014), Desentralisasi adalah proses penentuan kegiatan, penentuan nilai, penentuan orang yang bertanggung jawab atas program dan kegiatan, menentukan prioritas program dan kegiatan.

Organisasi desentralisasi secara umum ditujukan dengan pengambilan keputusan yang terjadi dalam organisasi. Dalam desentralisasi yang baik, sebagian keputusan diambil pada tingkat hirarki organisasi yang tertinggi, dan apabila sebagian otorisasi didelegasikan pada level yang rendah dalam organisasi, maka organisasi tersebut lebih terdesentralisasi. Pratiwy (2013) dan Solina (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan struktur desentralisasi terhadap kinerja manajerial SKPD. Hal ini menegaskan bahwa adanya pendelegasian wewenang dan tanggungjawab pelaksanaan kegiatan yang terdesentralisasi akan lebih meningkatkan kinerja manajerial pada suatu organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H4: Struktur Desentralisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD

2.10.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Menurut Wulandari (2013) Pegawai pemerintah yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Pegawai pemerintah yang berkomitmen akan memiliki pemahaman atau penghayatan terhadap tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan, dan perasaan bahwa organisasi adalah tempat bekerjanya dan tinggal. Hal ini akan menyebabkan peningkatan kinerja mereka karena ada bahwa keyakinan visi dan misi pemerintahan akan tercapai dengan sumbangsih mereka.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Sumarno (2005) dalam Wulandari (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik, yang akan berguna bagi organisasinya. Artinya individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Wulandari (2013) dan Sopiah (2008) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap

kinerja manajerial SKPD. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H5: Kejelasan Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD