

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory* (Teori Dasar)

2.1.1.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Teori keagenan dapat didefinisikan sebagai suatu hubungan yang terdapat pada suatu kontrak dimana satu orang atau lebih (*principal*) memerintah orang lain (agen) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dan memberi wewenang kepada agen untuk membuat keputusan yang terbaik bagi principal (Jensen dan Meckling, 1976).

Prinsip utama teori ini berupa hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (prinsipal) dengan pihak yang menerima wewenang (agensi) dalam bentuk kontrak kerja sama yang disebut "*nexus of contract*". Agen merupakan pihak yang dikontrak oleh principal untuk bekerja demi kepentingan principal. Untuk itu principal memberikan sebagian kekuasaannya kepada agen untuk membuat keputusan demi kepentingan terbaik bagi *principal*.

Dalam penelitian ini hubungan relevansi teori dengan variabel penelitian dengan menggunakan teori agensi yaitu penelitian ini akan menggambarkan bagaimana akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran, dan partisipasi anggaran memengaruhi kinerja manajerial dalam konteks organisasi daerah Kabupaten Nabire. Teori agensi memberikan kerangka kerja yang tepat untuk menganalisis hubungan antara prinsipal (pemerintah daerah Kabupaten Nabire) Sebagai prinsipal dalam konteks ini, pemerintah Kabupaten Nabire terdiri dari beberapa entitas atau individu yang memiliki otoritas dan tanggung jawab dalam pengelolaan anggaran dan pengawasan kinerja manajerial dalam organisasi daerah dan agensi (manajer organisasi daerah) Manajer organisasi daerah adalah individu atau kelompok orang yang bertanggung jawab atas operasional dan

manajemen organisasi di tingkat daerah. Mereka adalah agen yang menjalankan kebijakan dan program yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah sebagai principal dalam konteks pengelolaan anggaran dan kinerja manajerial.

2.1.1.2 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan merupakan teori yang dikemukakan oleh Dr. Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Melalui publikasi artikelnya yaitu "*Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*" Locke mengungkapkan bahwa teori penetapan tujuan merupakan teori yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seorang individu terhadap tugasnya. Dalam teori ini, juga diungkapkan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit akan memberikan hasil kinerja tugas yang lebih baik daripada hasil kinerja tugas dengan tujuan yang mudah. (Roen, 2012).

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan yaitu tingkat kesulitan suatu tujuan. Pada tingkat kesulitan yang berbeda, maka motivasi individu untuk mencapai tujuan juga berbeda. Pada tingkat kesulitan yang rendah akan membuat individu cenderung berpandangan bahwa tujuan yang ia miliki merupakan pencapaian rutin yang mudah dicapai, sehingga hal ini dapat menurunkan motivasi individu dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan berkreatifitas. Sebaliknya, pada tingkat kesulitan tujuan yang tinggi dan masih mungkin untuk dicapai, maka seorang individu tersebut akan cenderung memikirkan cara agar tujuannya mampu tercapai, sehingga individu tersebut memiliki motivasi yang lebih besar dari pada saat dihadapkan pada tujuan dengan tingkat kesulitan yang rendah. Proses ini mampu menjadi sarana untuk mengembangkan kreativitas serta kreativitas individu untuk menggapai tujuannya. (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan memiliki dua prinsip dasar yaitu goals dan intentions. Kedua prinsip ini dapat dihubungkan sebagai penanggung jawab human behavior (perilaku manusia). Dalam studi teori penetapan tujuan dijelaskan bahwa tujuan (*goals*) merupakan seseorang yang berusaha untuk mencoba mendapatkan, mencapai, atau mengerjakan pekerjaannya dimana dalam pekerjaan goals ini mampu untuk membentuk tingkat kinerja pekerjaan (*level of job performance*), kuota (*quota*), norma bekerja (*work norm*), tenggat waktu (*deadline*), ataupun biaya (*cost*). Pada teori ini, tujuan yang lebih rumit (*harder goal*) akan tercapai jika ada usaha (*effort*) dan perhatian (*concern*) yang lebih besar daripada tujuan yang lebih mudah (*easy goal*). Selain itu, jika suatu individu dihadapkan pada tujuan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi, maka individu tersebut perlu lebih banyak pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) dari pada tujuan dengan tingkat kesulitan yang lebih rendah. (Locke & Latham, 2013).

2.1.1.3 Kinerja Manajerial

Anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial, sedangkan penganggaran adalah proses atau metode untuk mempersiapkan suatu anggaran (Nurhamid, 2017). Dalam penyusunan anggaran diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi terutama yang bersifat informasi lokal karena bawahan lebih mengetahui kondisi langsung pada bagiannya.

Nova Widyastuti, (2018) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Berliando Silas, (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu, Sandy Kurniawan, (2018) yang menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan kegiatan yang penting dalam perusahaan atau organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tingkat efektif dan efisien untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sandy Kurniawan, (2018) pengukuran kinerja manajerial dilakukan dengan menggunakan 9 (sembilan) item. Tingkat kinerja manajerial disetiap bidang yang meliputi: Perencanaan, Investigasi, Pengkoordinasian, Evaluasi, Pengawasan, Pengaturan Staf (*staffing*), Negosiasi, Perwakilan/ Representasi, Kinerja secara keseluruhan. Untuk dapat menilai kinerja yang baik maka dibutuhkan kemampuan setiap manajemen dalam membangun perusahaan lebih maju lagi dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan yang baik dengan meningkatkan kualitas bawahannya dan kinerja keuangan, karena seseorang yang menjadi manajerial harus mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial yang baik.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat *penting* dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Menurut *Tasman H. Taher* (2018) penilaian kinerja dapat dimanfaatkan oleh organisasi yaitu : (1) mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian personel secara maksimum; (2) membantu pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penghargaan personel, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian; (3) mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan personel dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan personel; (4) menyediakan suatu dasar untuk mendistribusikan penghargaan.

Kinerja manajerial merupakan kinerja para individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi dan perwakilan Riyan Arthanada, (2022)

Dari beberapa penelitian dapat disimpulkan bahwa partisipasi yang tinggi dalam penyusunan anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial. Rio Safradi, (2015) menjelaskan tugas-tugas manajerial sebagai berikut:

a. 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 agenda dan membuat program.

b. 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.

c. 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 manajer-manajer lain, mengatur pertemuan-pertemuan, memberikan informasi terhadap atasan, berusaha mencari, kerja sama dengan departemen lain.

d. Evaluasi

Melakukan penilaian dan pengharapan terhadap usulan, laporan atau observasi tentang prestasi kerja. Menilai karyawan, menilai catatan-catatan hasil pekerjaan, menilai laporan keuangan, melakukan pemeriksaan terhadap produk, menyetujui permintaan-permintaan, menilai usulan-usulan dan saran-saran.

e. 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.

f. Penilaian Staf

Memelihara kondisi kerja dari satu atau beberapa unit yang dipimpin, melalui rekrutmen tenaga kerja, melakukan wawancara pekerjaan, pemilihan karyawan dan pemindahan.

g. 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.

h. Perwakilan

Melakukan kepentingan umum atas organisasi, melakukan pidato-pidato, konsultasi untuk kontrak dengan individu atau kelompok-kelompok di luar individu, pidato-pidato untuk umum, kampanye-kampanye masyarakat, meluncurkan hal-hal baru, menghadiri konferensi-konferensi dan pertemuan dengan klub bisnis. Salah satu sasaran sumber daya manusia untuk menggunakan sistim kinerja adalah untuk menentukan siapa yang akan dipromosikan, ditransfer, atau diberhentikan. Kinerja bisa juga digunakan untuk memotivasi dan

meningkatkan kinerja tambahan. Perilaku yang semacam ini akan memberikan kontribusi positif yang akan memotivasi individu untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nurul Akbar Sarif, 2020).

Kinerja merupakan faktor penting yang digunakan untuk mengukur efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Muhammad Basri, (2022) bahwa:

“Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, koordinasi, supervisi, staffing, negosiasi, dan representasi”. Bagi organisasi itu sendiri kinerja manajerial dapat menjadi tolak ukur sejauh mana manajer melaksanakan fungsi manajemen.

Argyris dalam Muhammad Basri, (2022) menyatakan bahwa kunci dari kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari anggaran tercapai dan partisipasi bawahan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Anggaran juga disusun untuk membantu manajemen mengkomunikasikan tujuan organisasi ke semua manajer pada unit organisasi di bawahnya, untuk mengkoordinasi kegiatan, dan untuk mengevaluasi kinerja manajer. Agar tujuan tersebut dapat dicapai dalam penyusunan anggaran tidak boleh hanya dilakukan oleh manajer puncak tetapi harus disusun dan peran serta partisipasi para manajer tingkat menengah dan bawah.

2.1.1.4 Akuntabilitas

Akuntabilitas publik mampu menjawab kekhawatiran para pengguna informasi dan stakeholder. Akuntabilitas publik pada pemerintah akan membantu masyarakat untuk mengetahui rencana anggaran, penggunaan dana, pelaksanaan kegiatan dan

program yang terjadi di pemerintah, sehingga pemerintah akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Pemerintah yang mendapatkan kepercayaan dari masyarakat akan membantu manajer untuk meningkatkan kinerja manajerial dengan lebih bertanggungjawab dalam menyusun, menggunakan, melaporkan anggaran serta pelaksanaan kegiatan dan program.

Akuntabilitas publik mengandung kewajiban menurut undang-undang untuk melayani atau memfasilitasi pengamat atau pemerhati independent yang memiliki hak untuk melaporkan temuan atau informasi mengenai administrasi keuangan yang tersedia sesuai dengan permintaan tingkat tinggi pemerintah.

Syahdika, (2021) menawarkan kategorisasi baru yang disebutnya sebagai akuntabilitas langsung dan akuntabilitas tidak langsung. Akuntabilitas tidak langsung merujuk pada pertanggungjawaban kepada pihak eksternal seperti masyarakat, konsumen, atau kelompok klien tertentu, sedangkan akuntabilitas langsung berkaitan dengan pertanggungjawaban vertikal melalui rantai komando tertentu. Syahdika, (2021) akuntabilitas publik yang harus dilakukan oleh organisasi sektor publik terdiri atas beberapa dimensi. Menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu: Akuntabilitas kejujuran dan Akuntabilitas hukum (*accountability for probity and legality*), Akuntabilitas proses (*process accountability*). Akuntabilitas program (*program accountability*), Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*).

2.1.1.5 Kejelasan Sasaran Anggaran

Adanya kejelasan sasaran anggaran akan membantu manajer untuk mendapatkan informasi mengenai kegagalan dan keberhasilan pemerintah, sehingga manajer akan dapat menentukan tujuan anggaran dengan jelas dan spesifik. Manajer yang menentukan tujuan anggaran dengan jelas dan spesifik akan lebih mudah memahami

anggaran, sehingga tujuan anggaran mudah tercapai. Adanya harapan manajer untuk mudah dalam menyusun anggaran akan membantu manajer meningkatkan kinerja manajerialnya dengan berusaha untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi pemerintah.

Riyan Arthanada, (2022) Menentukan kejelasan sasaran anggaran tersebut telah disusun Kepala daerah berdasarkan RKPD (Rencana Kerja Pemerintah Daerah) dan pedoman penyusunan APBD yang ditetapkan menteri dalam negeri setiap tahun menyusun rancangan kebijakan umum APBD. Kebijakan umum APBD yang selanjutnya disingkat KUA (Kebijakan Umum APBD) adalah dokumen yang memuat kebijakan dibidang pendapatan, belanja dan pendanaannya serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 tahun.

Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Anggaran tersebut lazim disebut perencanaan dan pengendalian laba yaitu proses yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam perencanaan dan pengendalian secara efektif. Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran, kinerja suatu unit organisasi dinilai baik secara finansial

2.1.1.6 Partisipasi Anggaran

Sisdyani, (2019) menyatakan bahwa: Tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan. Menurut Sisdyani, (2019) menyatakan bahwa : Partisipasi dalam penyusunan anggaran berarti anggaran berarti ke ikut sertaan operating managers dalam memutuskan bersama dengan komite anggaran mengenai rangkaian kegiatan di masa yang akan ditempuh oleh operating

managers tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran. Partisipasi dalam penyusunan anggaran menyangkut suatu proses dimana individu-individu yang terlibat didalamnya yang mempunyai pengaruh penyusunan pada target anggaran. Partisipasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama yang akan membawa pengaruh pada masa yang akan datang bagi yang telah membuat keputusan.

Rio Safriadi, (2015) menjelaskan partisipasi sebagai suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang mempunyai dampak masa depan bagi pembuat dan penerima keputusan. Menurut Sisdyani, (2019), partisipasi penyusunan anggaran adalah suatu proses yang di dalamnya terdapat individu yang terlibat dan mempunyai pengaruh terhadap penyusunan target anggaran yang akan dievaluasi dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut. Soetrisno (2016) mengatakan partisipasi adalah keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan berbagi tanggungjawab bersama. Partisipasi yang diberikan oleh individu bukan hanya aktivitas fisik tetapi juga sisi psikologis, yaitu seberapa besar pengaruh yang dianggap memiliki seseorang dalam pengambilan keputusan. Dari paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran merupakan keterlibatan beberapa individu baik secara fisik dan psikologis mencakup mental dan emosional dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan.

Anggaran merupakan suatu rencana kerja yang dinyatakan secara kuantitatif, yang diukur dalam satuan moneter standar, dan suatu ukuran yang lain, yang mencakup jangka waktu satu tahun Sisdyani, (2019). Anggaran disusun manajemen dalam jangka waktu satu tahun untuk membawa perusahaan ke kondisi tertentu yang

diperhitungkan. Dengan Anggaran manajemen mengarahkan jalannya kondisi perusahaan.

Anggaran mempunyai beberapa fungsi di antaranya adalah:

a. Fungsi Perencanaan

Yaitu anggaran merupakan perencanaan awal dari penentuan tujuan, strategi dan kebijakan Perusahaan.

b. Fungsi Koordinasi

Dimana anggaran digunakan sebagai alat pengkoordinasian rencana dan tindakan berbagai unit yang ada di organisasi agar dapat bekerja secara selaras menuju arah pencapaian tujuan.

c. Fungsi Komunikasi

Yaitu dalam penyusunan anggaran, seluruh bagian dan tingkatan organisasi berkomunikasi dan berperan serta dalam proses penyusunan anggaran serta bertanggung jawab terhadap anggaran yang telah disusun.

d. Fungsi Motivasi

Yaitu anggaran berfungsi sebagai alat untuk memotivasi para pelaksana dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Selain itu anggaran dapat mendorong para karyawan dalam partisipasi anggaran dengan pemberian bonus atau hadiah pada karyawan yang berprestasi.

e. Fungsi Pengendalian dan Motivasi

Yaitu anggaran digunakan sebagai alat pengendalian kegiatan karena anggaran yang telah disetujui merupakan komitmen dari para pelaksana yang ikut berperan serta dalam penyusunan anggaran tersebut.

f. Fungsi Pendidikan

Bahwa anggaran berfungsi sebagai alat untuk mendidik para manajer mengenai cara bekerja secara terperinci pada pusat pertanggungjawaban yang dipimpinnya dan menghubungkannya dengan pusat pertanggungjawaban lain dalam organisasi yang bersangkutan.

2.2 Riset Sebelumnya Dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Riset Sebelumnya

Sari, (2018). menemukan bahwa akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran, dan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitiann menunjukkan pentingnya setiap elemen dalam pengelolaan anggaran untuk meningkatkan kinerja manajerial.

Sisdyani,(2019). pengaruh akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi anggaran pada kinerja manajerial di OPD kota denpasar. Hasil penelitian menunjukan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah di kota denpasar, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah di kota denpasar, partisipasi anggaran berpengaruh pada kinerja manajerial.

Wulandari,(2019). Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Pemerintah Daerah. Hasil penelitian menunjukan Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di organisasi pemerintah daerah. Akuntabilitas dalam pelaporan dan pelaksanaan tugas meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja manajerial

Hidayat,(2020). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Hasil penelitian menunjukan bahwa sistem parsial perencanaan anggaran, partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja

manajerial. Sedangkan akurasi jadwal anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial

Candrakusuma,(2017). Dampak komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, akuntabilitas, partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah, sedangkan akuntabilitas dan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Nugroho, A., & Susanto, Y. (2020). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian menunjukkan Kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sasaran anggaran yang jelas dan partisipasi dalam proses penyusunan anggaran meningkatkan pemahaman dan komitmen manajer terhadap target anggaran.

Wahyuni,(2019). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial organisasi perangkat daerah (Studi empiris pada OPD pemerintah kota pekanbaru). Hasil menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial OPD, akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial OPD.

Harahap, M., & Siregar, S. (2020). Hasil penelitian menunjukkan Akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di sektor publik. Faktor lain seperti motivasi dan dukungan manajemen lebih berpengaruh dalam menentukan kinerja manajerial. Akuntabilitas terhadap Kinerja Manajerial di Sektor Publik.

Sujana, (2021). Pengaruh akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial organisasi perangkat daerah (Studi

empiris pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Buleleng). Hasil menunjukkan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah (OPD), kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah (OPD), partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada organisasi perangkat daerah (OPD), akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial organisasi perangkat daerah (OPD).

Alimuddin, I. (2022). Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD pada Pemerintah Kabupaten Luwu. Hasil penelitian menunjukkan Kejelasan sasaran anggaran dan ketepatan skedul penyusunan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Struktur desentralisasi juga mendukung peningkatan kinerja manajerial dengan memperjelas tanggung jawab dan alokasi sumber daya.

Adiputra,(2021). Pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial OPD dengan pengawasan internal sebagai variabel pemoderasi (*Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Badung*). Hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial OPD, pengawasan internal mampu memoderasi pengaruh variabel partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial OPD.

Desyatama, I., & Praptiestrini (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan Partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, dan

akuntabilitas publik semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Partisipasi anggaran meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab manajer terhadap anggaran.

2.2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire

Akuntabilitas publik dan hak-hak asasi manusia. Akuntabilitas meliputi pemberian informasi keuangan kepada masyarakat dan pemakai lainnya sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menilai pertanggung jawaban pemerintah atas seluruh aktivitas yang dilakukan, bukan hanya aktivitas finansialnya saja. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 77 Tahun 2020 Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah, menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggung jawaban dan pengawasan keuangan daerah.

Nurhafid, (2017) menyatakan bahwa akuntabilitas publik merupakan kewajiban pihak *agen* untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, serta mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada *principal* yang memiliki hak dan kewenangan dalam pertanggungjawaban tersebut.

Keterkaitan teori keagenan (*Agency Theory*) dengan variable penelitian yaitu dengan Menggunakan teori keagenan (*Agency Theory*) akuntabilitas mendorong pemerintah daerah untuk bertindak sesuai dengan kepentingan masyarakat, memastikan transparansi, dan meningkatkan kinerja manajerial melalui pengawasan dan tanggung jawab.

Pernyataan diatas di dukung oleh peneltian Sisdyani, (2019) dan Sujana, (2021). Hasil menunjukan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial OPD

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁ : Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire

2. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire

Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Anggaran tersebut lazim disebut perencanaan dan pengendalian laba yaitu proses yang ditujukan untuk membantu manajemen dalam perencanaan dan pengendalian secara efektif. Adanya kejelasan sasaran anggaran, kinerja suatu unit organisasi dinilai baik secara finansial.

Menggunakan teori keagenan (*agency theory*) dan *goal setting theory*, dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Kabupaten Nabire. Kejelasan sasaran anggaran membantu memastikan bahwa pemerintah daerah bertindak sesuai dengan kepentingan masyarakat dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meningkatkan akuntabilitas dan motivasi manajerial

Pernyataan diatas di dukung oleh peneltian Sisdyani,(2019), Hidayat,(2020), Candrakusuma,(2017), Sujana, (2021) dan Adiputra,(2021). Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh variabel kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial OPD.

Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire

3. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire.

Partisipasi penyusunan anggaran, merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Sisdyani, (2019) menyatakan bahwa partisipasi sebagai alat untuk mencapai tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan organisasi. Sehingga partisipasi dapat diartikan sebagai berbagi pengaruh, pendelegasian prosedur-prosedur, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan suatu pemberdayaan.

Menggunakan teori keagenan (*agency theory*) dan *goal setting theory*, dapat disimpulkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Kabupaten Nabire. Partisipasi meningkatkan akuntabilitas dan transparansi (teori *agency*), serta menetapkan tujuan yang spesifik dan meningkatkan motivasi manajerial (*goal setting theory*).

Pernyataan diatas di dukung oleh peneltian Sisdyani,(2019), Hidayat,(2020), Candrakusuma,(2017), Sujana, (2021) dan Adiputra,(2021). Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh variabel paartisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial OPD.

Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₃: partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire

4. Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran Secara Simultan terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire.

Akuntabilitas publik dan hak-hak asasi manusia. Akuntabilitas meliputi pemberian informasi keuangan kepada masyarakat dan pemakai lainnya sehingga memungkinkan bagi mereka untuk menilai pertanggung jawaban pemerintah atas seluruh aktivitas yang dilakukan, bukan hanya aktivitas finansialnya saja. Menurut Permendagri 59 Tahun 2007 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan keuangan daerah

Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Partisipasi Penyusunan Anggaran, merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Menggunakan teori keagenan (*agency theory*) dan *goal setting theory*, dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran, dan partisipasi dalam penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Kabupaten Nabire. Ketiga variabel ini bekerja bersama-sama untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, motivasi, dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja manajerial.

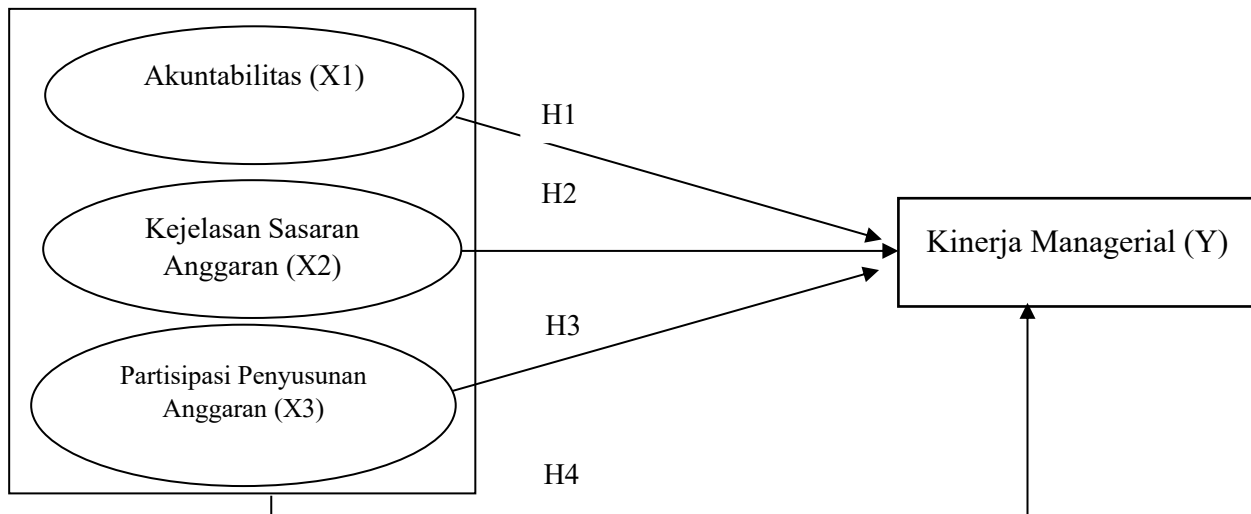
Pernyataan diatas di dukung oleh peneltian Sisdyani,(2019), Hidayat,(2020), Sujana, (2021) dan Adiputra,(2021). Hasil penelitian menunjukan bahwa pengaruh

variabel Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial

H₄: Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja manajerial Pemerintah Kabupaten Nabire

2.3 Model Penelitian

Model penelitian yang di bangun dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Model Penelitian
Sumber: dikembangkan untuk diteliti, 2024