

**PENGARUH KARAKTERISTIK SASARAN ANGGARAN DAN
SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL APARAT
PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Memperoleh derajat S-2 Magister Akuntansi



Diajukan oleh :

Nama : Pilipus Ramandei

NIM : C4C 007 087

**PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2009**

ABSTRACT

Budgetary participation, budget target clarity, budgetary feedback and budgetary evaluation are budgetary goal characteristics that expected will influence individual behavior and performance in an organization. In other side, the understanding of internal control system in organization need to improved in order that the controls, both financial and performance, can be conducted effectively and efficiently. Therefore, this study aims to examine and analyze the effect of budgetary goal characteristics and internal control system on managerial performance of local government apparatus of Jayapura City.

The study population is apparatus (civil servants), that is, managers and immediate subordinates, in Jayapura City Government that distributed in 35 SKPDs. The samples of this study are Kepala Dinas, Kepala Badan and Kepala Bagian, Kepala Bidang/Kepala Seksi that responsible for budgetary processes. The samples selection uses Purposive Sampling method, whereas hypotheses are tested by using Multiple Regression Analysis with Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 15.0 package software for Windows.

The study results rejects H1, H2, H3, and H4 in which budgetary goal characteristics (budgetary participation, budget target clarity, budgetary feedback and budgetary evaluation) have no influence on Managerial Performance. However, H5 is supported; in which internal control system have significant influence on managerial performance of Government apparatus of Jayapura City.

Keywords: *Budgetary participation, budget target clarity, budget feedback, budget evaluation, internal control system, managerial performance*

ABSTRAK

Partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran merupakan karakteristik sasaran anggaran yang diharapkan akan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Disisi lain pemahaman sistem pengendalian intern pada suatu organisasi perlu ditingkatkan agar pengendalian baik pengendalian keuangan maupun pengendalian kinerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik sasaran anggaran dan sistem pengendalian intern terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah Kota Jayapura.

Populasi penelitian ini adalah aparat (pegawai negeri sipil) yaitu para manajer dan satu tingkat dibawahnya, pada Pemerintah Daerah Kota Jayapura yang tersebar di 45 SKPD. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala dinas, kepala badan serta kepala bagian dan kepala bidang/kepala seksi yang bertanggungjawab terhadap proses penganggaran. Pemilihan sampel dilakukan secara *Purposive Sampling* sedangkan untuk menguji hipotesis penelitian digunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 15.0 *for* Windows.

Hasil penelitian menolak H1, H2, H3, dan H4 bahwa karakteristik sasaran anggaran (Partisipasi Anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Sedangkan H5 diterima, bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah Kota Jayapura.

Kata kunci : **Partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran dan sistem pengendalian intern, serta kinerja manajerial.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Hal ini semakin diperkuat dengan adanya pemberlakuan sistem desentralisasi pada tata pemerintahan dalam era otonomi daerah.

Kebijakan otonomi daerah pada dasarnya diarahkan untuk mendorong peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih efektif dan efisien. Kedekatan organisasi pemerintah pada level daerah diharapkan lebih mampu menerima aspirasi riil masyarakat tentang pelayanan apa yang dibutuhkan. Oleh karena itu, diharapkan ada input yang diperoleh dalam rangka perencanaan pembangunan sehingga tidak ada kesenjangan antara perencanaan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah baik program dan anggaran dengan kebutuhan riil masyarakat.

Pelaksanaan kegiatan pelayanan pemerintah daerah, mengacu pada Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. Hal ini mengakibatkan dua implikasi strategis yaitu *pertama* : situasi desentralisasi politik dan keuangan telah memberikan wewenang yang lebih besar kepada masyarakat daerah untuk menentukan arah, kebijakan, tujuan, program, hingga aktivitas organisasi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan; *kedua*: pemerintah

daerah telah diberi keleluasaan yang lebih besar untuk mendapatkan, mengelola dan mengalokasi dana yang diperlukan dalam urusan pelayanan kepada masyarakat (Harun, 2008).

Proses perencanaan pembangunan daerah perlu diimbangi oleh ketersediaan beberapa hal seperti : kapasitas aparat pemerintah, sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber dana. Berkaitan dengan hal ini, maka untuk mengukur tingkat pencapaian atas rencana yang ditetapkan dengan sasaran yang ingin dicapai perlu dilakukan evaluasi atas kinerja.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tentang perimbangan keuangan antara Pusat dan Daerah, berdampak pada perubahan fundamental dalam hubungan tata pemerintah dan hubungan keuangan sekaligus membawa perubahan penting dalam pengelolaan anggaran pemerintah daerah. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) disusun berdasarkan pendekatan kinerja, yaitu suatu sistem anggaran yang mengutamakan upaya pencapaian hasil kerja atau output dari perencanaan alokasi biaya yang ditetapkan.

Anggaran merupakan salah satu elemen penting dalam perencanaan agar dapat melakukan pengendalian terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam hal ini pemerintah daerah. Anggaran dibutuhkan oleh sebuah organisasi untuk menerjemahkan keseluruhan strategi kedalam rencana dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Selanjutnya, mengingat pentingnya fungsi anggaran sebagai alat perencanaan dan pengendalian dalam organisasi maka proses penyusunan, pelaksanaan dan evaluasi anggaran perlu dilakukan agar dapat disesuaikan dengan tujuan anggaran. Berdasarkan pendekatan kinerja, APBD disusun berdasarkan pada sasaran tertentu yang hendak dicapai dalam satu tahun anggaran. Oleh karena itu, dalam rangka menyiapkan rancangan APBD, maka pemerintah daerah (eksekutif) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (legislatif) menyusun Kebijakan Umum APBD (KUA) yang memuat petunjuk

dan ketentuan-ketentuan umum yang disepakati sebagai pedoman dalam penyusunan APBD. Penyusunan Kebijakan Umum APBD pada dasarnya merupakan upaya pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan program kepala daerah yang berpedoman kepada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan standar pelayanan minimum yang telah ditetapkan pemerintah (Harun, 2009).

Pemerintah Daerah Kota Jayapura merupakan salah satu organisasi sektor publik yang menjalankan otonomi daerah sesuai aturan dan kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Implementasi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus (Otsus) bagi Provinsi Papua, merupakan komitmen pemerintah dalam rangka pemerataan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan serta harkat dan martabat masyarakat Papua.

Tujuan utama yang ingin dicapai melalui penerapan Undang-Undang Otonomi Khusus Papua adalah UU Otonomi khusus diharapkan menjadi alat legislasi untuk menyelesaikan persoalan-persoalan mendasar di Papua seperti: pelanggaran HAM, ketimpangan pembangunan antara Papua dan daerah diluar Papua, tingkat kemiskinan yang masih tinggi (Suebu, 2007). Dengan demikian, UU Otonomi khusus Papua berdampak pada pemberian wewenang lebih besar pada provinsi dalam hal keuangan. Kebijakan transfer dana dari Pemerintah Pusat ke Provinsi Papua, baik dari dana perimbangan maupun dana otonomi khusus menduduki porsi cukup besar bila dibanding dengan rata-rata provinsi di Indonesia (Suebu,2007). Kebijakan pembangunan Kabupaten/Kota se Provinsi Papua diarahkan pada amanat yang tertuang dalam UU Otonomi

khusus yaitu berkaitan dengan empat sektor prioritas : sektor pendidikan, sektor kesehatan, ekonomi kerakyatan dan infrastruktur. Oleh karena itu, dalam rangka pelaksanaan pembangunan maka dituntut suatu proses perencanaan program dan anggaran yang baik serta didukung oleh kualitas kinerja aparat pemerintah daerah sebagai konsekuensi dari ketersediaan dana yang memadai, sehingga diharapkan terciptanya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pengelolaan pemerintah daerah secara akuntabilitas, tidak lepas dari anggaran pemerintah daerah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mardiasmo (2002), bahwa wujud dari penyelenggaraan otonomi daerah adalah sumber daya yang dilakukan secara ekonomis, efisien, efektif, adil dan merata untuk mencapai akuntabilitas publik. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan untuk menciptakan akuntabilitas terhadap masyarakat. Anggaran merupakan elemen penting dalam sistem pengendalian manajemen karena anggaran tidak saja sebagai alat perencanaan keuangan, tetapi juga sebagai alat pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja dan motivasi (Kenis, 1979). Namun demikian, pelaksanaan anggaran dengan kinerja belum tentu sesuai yang diharapkan dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, efektifitas sistem pengendalian intern pada suatu organisasi perlu ditingkatkan agar pengendalian baik pengendalian keuangan maupun pengendalian kinerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Adanya sistem pengendalian intern yang baik dapat juga mengatasi tingkat kecurangan (*fraud*) dari karyawan serta diharapkan sistem pengendalian intern dapat mengendalikan proses penganggaran sesuai dengan sasaran anggaran yang telah ditetapkan.

Dalam perencanaan anggaran ada beberapa karakteristik sasaran anggaran. Menurut Kenis (1979) karakteristik sasaran anggaran yaitu partisipasi anggaran (*budgetary participation*), kejelasan sasaran anggaran (*budget goal clarity*), umpan balik anggaran (*budgetary feedback*),

evaluasi anggaran (*budgetray evaluation*) dan kesulitan sasaran anggaran (*budget goal difficulty*). Karakteristik sasaran anggaran dapat berpengaruh terhadap sikap yang terkait dengan pekerjaan dan sikap yang terkait dengan anggaran (Kenis, 1979). Selanjutnya, anggaran bukan hanya rencana keuangan yang menentukan tujuan biaya dan pendapatan bagi pusat-pusat tanggung jawab di perusahaan bisnis, namun juga sarana untuk kontrol, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja, dan motivasi. Pengetahuan mengenai tujuan yang telah dianggarkan dan informasi mengenai tingkat dimana tujuan tersebut telah tercapai memberikan dasar bagi para manajer untuk mengukur efisiensi, mengidentifikasi masalah, dan mengontrol biaya. Dalam hal waktu dan besarannya, koordinasi berbagai aktivitas fungsional juga dicapai melalui proses pembuatan dan penerapan anggaran.

Komunikasi tujuan yang dianggarkan secara menurun di suatu organisasi memberi informasi kepada para anggota manajemen yang lebih rendah mengenai apa yang diharapkan manajemen tingkat atas. Sebaliknya, manajemen tingkat atas mempelajari pencapaian dan masalah manajemen tingkat yang lebih rendah melalui pelaporan serta membandingkan tujuan dengan kinerja yang aktual. Selanjutnya, informasi anggaran membantu manajemen tingkat atas untuk mengevaluasi kinerja para manajer tingkat lebih rendah dan memberikan reward atau hukuman (Kenis1979). Di dalam konteks ini, anggaran menunjukkan bagian penting dari sistem motivasi organisasi yang dirancang untuk memperbaiki sikap dan kinerja manajerial. Seluruh aspek ini menunjukkan bahwa potensi anggaran mungkin menjadi alat manajerial yang bermanfaat. Meski demikian, anggaran yang diterapkan secara tidak tepat bisa menyebabkan perilaku disfungsional dan sikap negatif diantara anggota organisasi (Argyris, 1952; Wallace, 1966; Schiff dan Lewin, 1970, dalam Kenis 1979).

Sebagian besar pengaruh positif dan negatif dari anggaran terhadap kinerja para manajer tingkat yang lebih rendah bisa dilacak ke gaya penganggaran manajemen tingkat atas (Kenis, 1979). Konsep gaya penganggaran meliputi karakteristik sasaran anggaran yaitu partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan umpan balik anggaran, evaluasi anggaran dan kesulitan sasaran anggaran. Manajemen tingkat atas bisa mempengaruhi jumlah dan bentuk partisipasi dari para manajer tingkat lebih rendah di dalam penentuan tujuan anggaran, tingkat kejelasan tujuan anggaran, dan cara dimana anggaran digunakan di dalam evaluasi kinerja. Gaya peranggaran di suatu organisasi sering mencerminkan gaya kepemimpinan dan filosofi manajerial dari manajemen tingkat atas (Argyris, 1952; DeCoster dan Fertakis, 1968; Hopwood, 1972 dalam Kenis 1979). Selain itu, variabel-variabel organisasional seperti struktur (tersentralisasi vs terdesentralisasi), ukuran, dan tingkat mungkin mempengaruhi gaya penganggaran manajemen tingkat atas (Searfoss dan Monczka, 1973; Bruns dan Waterhouse, 1975; Swieringa dan Moncur, 1975, dalam Kenis 1979).

Pada konteks pemerintah daerah, reformasi pengelolaan keuangan negara dengan terbitnya Undang-Undang No. 17 tahun 2003 dan UU No.1 Tahun 2003 serta UU No. 15 tahun 2004 mengisyaratkan terjadinya perubahan yang mendasar terhadap perencanaan dan penganggaran di daerah. ”.....Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dikelola berdasarkan prestasi kerja/anggaran kinerja, yang berarti program kerja dan kegiatan yang dilaksanakan dengan menggunakan APBD harus dirumuskan secara jelas dan terukur, apa output dan outcomenya (Kawedar dkk, 2008, p.100). Sasaran anggaran tercakup dalam Rencana Strategik Daerah (Renstrada) dan Program Pembangunan Daerah (Propeda). Menurut (Kenis,1979) adanya tujuan anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target anggaran. Selanjutnya, target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran atau

tujuan yang ingin dicapai organisasi sehingga dapat memberikan suatu tingkat kepuasan. Dengan demikian karakteristik sasaran anggaran dapat berimplikasi pada kinerja aparat pemerintah daerah yang berpartisipasi baik dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran sesuai Kebijakan Umum APBD.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan anggaran yaitu penelitian Locke 1968 (dalam Kenis 1997) menunjukkan hubungan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan dengan kinerja manajerial. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Kennis (1979) pengaruh karakteristik sasaran anggaran terhadap sikap dan kinerja untuk 169 manajer departemen pada tingkatan pabrik yang memiliki tanggung jawab anggaran. Hasilnya menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran cenderung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sikap para manajer yang terkait dengan pekerjaan dan anggaran. Partisipasi dan kejelasan tujuan, selanjutnya, diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran para manajer. Tingkat kesulitan sasaran anggaran yang tinggi diketahui memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja para manajer. Pengaruh evaluasi anggaran dan umpan balik terhadap sikap dan kinerja para manajer, di sisi lain diketahui lemah atau tidak signifikan.

Selanjutnya hasil penelitian (Kenis 1979), diperkuat (Pasoloran 2002) bahwa variasi dalam gaya penganggaran manajemen yang ditunjukkan dalam karakteristik penganggaran memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja manajerial. Secara keseluruhan temuan ini menunjukkan bahwa manajemen tingkat atas mampu meningkatkan kinerja dari manajer tingkat bawah dengan penekanan pada partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran dalam penentuan sasaran anggaran. Sedangkan tingkat kesulitan anggaran dan pemberian umpan balik tentang pencapaian sasaran tampaknya memiliki konsekuensi terbatas. Namun demikian, berbeda dengan hasil penelitian Milani (1979) yang meneliti hubungan partisipasi dalam

penyusunan anggaran dengan sikap dan kinerja pengawas industrial. Hasilnya bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berhubungan positif dengan sikap tetapi tidak berhubungan dengan kinerja.

Penelitian dengan topik yang sama namun pada konteks pemerintah daerah pernah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Wicaksono (2006), meneliti tentang peran *job relevant information* (JRI) sebagai variabel intervening pada pengaruhnya partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Hasilnya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini juga menyatakan bahwa *job relevant information* sebagai variabel intervening berpengaruh pada partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Namun demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maryanti 2002) tentang pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap perilaku, sikap, dan kinerja aparat pemerintah menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, dan kesulitan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Akan tetapi, Munawar dkk 2006 menemukan hasil yang berbeda yaitu karakteristik sasaran anggaran berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah.

Melihat adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena di pemerintah daerah terkait proses penganggaran maka hal ini bisa berdampak maupun tidak terhadap kinerja aparat pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah. Hal ini terlihat bahwa ada kecenderungan dari perilaku aparat yang ingin terlibat dalam proses penyusunan anggaran karena adanya motivasi tertentu. Demikian pula kinerja anggaran sektor publik boleh dikatakan belum dikelola secara maksimal karena pengukuran kinerja anggaran lebih dilihat pada rencana dan realisasi anggaran tanpa menitikberatkan pada outcome, hal ini dikarenakan kinerja anggaran lebih dikaitkan

dengan pelaksanaan anggaran tanpa melihat pada hasil dari pemanfaatan suatu anggaran. Terkait dengan hal ini, kinerja aparat dapat dipengaruhi oleh karakteristik anggaran sehingga ikut berdampak pada kinerja anggaran itu juga. Oleh karena itu pemahaman akan pentingnya sistem pengendalian intern perlu diperhatikan juga oleh anggota organisasi sehingga diharapkan dapat diimplementasikan sesuai kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu sistem pengendalian ditentukan oleh seberapa jauh sesuai dengan karakteristik organisasi. Pendekatan kontijensi menunjukkan bahwa sistem pengendalian akan lebih dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi apabila desainnya sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi. Sistem pengendalian yang tidak sesuai dengan karakteristik organisasi dapat menimbulkan perilaku *disfungsional* bagi anggota organisasi (Pondevile, 2000 dalam Sawitri 2007).

Sistem pengendalian pada organisasi pemerintah juga sangat dibutuhkan. Sistem ini dikenal dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sesuai mandat PP 60 Tahun 2008, namun proses implementasi masih pada tahap sosialisasi dan penyiapan pedoman pelaksanaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini menggunakan konsep sistem pengendalian intern (*internal control*) yang dikeluarkan oleh Committee of Sponsoring Organizations dari Treadway Commissions (COSO). Sistem Pengendalian Intern terdiri atas kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas (Arens, dkk 2008).

Pengendalian internal yang dikeluarkan COSO terdiri dari 5 (lima) komponen, yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian dan informasi dan komunikasi serta pemantauan. Pelaksanaan sistem pengendalian intern seharusnya bertumpu pada penguatan

sistem pengendalian yang sudah terbangun dan dilaksanakan oleh seluruh aktor dalam organisasi mulai dari adanya kebijakan, pembentukan organisasi, penyiapan anggaran, sarana dan prasarana, penetapan personil yang melaksanakan, penetapan prosedur dan rewiuw pada seluruh tahapan pembangunan.

Soeseno (2009) menyatakan dengan adanya pengendalian intern maka seluruh proses kegiatan audit, rewiw, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolak ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisiensi untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu diharapkan dengan sistem pengendalian intern yang efektif akan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran, dan adanya kejelasan sasaran anggaran yang akan dilaksanakan, diharapkan dapat berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya sistem pengendalian intern yang efektif. Pelaksanaan evaluasi anggaran dan umpan balik yang diperoleh diharapkan menjadi bahan penilaian terhadap efektivitas sistem pengendalian intern, sehingga semakin efektifnya sistem pengendalian intern maka semakin meningkat pula kinerja manajerial aparat pemerintah daerah.

Penelitian ini mengacu pada penelitian (Kenis,1979; Pasoloran,2002; Munawar dkk,2006;) tentang pengaruh karakteristik sasaran anggaran terhadap sikap dan kinerja menejerial. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu penambahan satu variabel independen yaitu Sistem Pengendalian Intern. Selanjutnya, Penelitian ini menguji kembali pengaruh dari karakteristik sasaran anggaran (*budgetary goal characteristics*) yaitu partisipasi anggaran (*budgetary partisipation*), kejelasan sasaran anggaran (*budget goal clarity*), umpan balik anggaran (*budgetary feeback*), evaluasi anggaran (*budgetary*

evaluation) terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah. Selanjutnya, juga dilakukan pengujian pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah. Sedangkan, kesulitan sasaran anggaran tidak dimasukkan dalam pengujian ini dikarenakan beberapa hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kesulitan sasaran anggaran yang meliputi kondisi anggaran yang sangat ketat dan sampai dengan anggaran yang longgar tidak berpengaruh pada kinerja aparat pemerintah daerah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, dan beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai karakteristik sasaran anggaran dan kinerja manajer (baik sektor swasta maupun sektor publik) terdapat ketidakkonsistenan atas hasil temuan penelitian tersebut. Selain itu, Kenis (1979) menyarankan untuk melibatkan variabel situasional sebagai variabel yang dapat mempengaruhi sistem pengendalian manajemen. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini untuk menguji kembali pengaruh karakteristik sasaran anggaran dan juga pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah. Berikut dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah?
2. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah?
3. Apakah umpan balik anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah?
4. Apakah evaluasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah?
5. Apakah sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka, penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Menganalisis pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah.
2. Menganalisis pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah.
3. Menganalisis pengaruh umpan balik anggaran terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah.
4. Menganalisis pengaruh evaluasi anggaran terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah.
5. Menganalisis pengaruh Sistem Pengendalian Intern terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah?

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi ilmu akuntansi, untuk mengkonfirmasi teori, khususnya yang berkaitan dengan bidang penganggaran sektor publik, akuntansi manajemen dan akuntansi perilaku pada umumnya.
2. Bagi pemerintah daerah, dapat mengambil manfaat setidaknya dapat digunakan untuk justifikasi dalam perencanaan dan evaluasi program khususnya sistem penganggaran dan pengendalian disektor publik.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi 5 (lima) bab, yaitu :

Bab I : Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian.

Bab II : Bab ini berisi tinjauan pustaka yang menjadi acuan pemahaman teoritis dalam penelitian ini, review penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran teoritis serta pengembangan hipotesis penelitian.

Bab III : Bab ini akan menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, yang antara lain meliputi : jenis dan sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel, pengukuran variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, tehnik analisis data.

Bab IV : Bab ini akan menguraikan tentang gambaran umum responden, proses pengujian dan analisis data serta pengujian hipotesis

Bab V : Bab ini memuat kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran.