

Hita Akuntansi dan Keuangan
Universitas Hindu Indonesia
Edisi Januari 2021

**PENGARUH AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN,
PROFESIONALISME, DAN *JOB RELEVANT INFORMATION*
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI EMPIRIS PADA OPD
KOTA DENPASAR)**

I Gusti Ayu Ari Wijayanti

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

ABSTRACT

Managerial performance is very important in running a good government. Some factors that affect managerial performance are responsibility accounting, professionalism, and job relevant information. This study aims to determine the effect of responsibility accounting, professionalism, and job relevant information on managerial performance in the Regional Apparatus Organization of Denpasar City. The population of this study was 33 service offices as many as 3.953 people, with a sample of 118 people. The method of determining the sample using purposive sampling method. Data obtained from questionnaires and analyzed using Multiple Linear Regression analysis. The results of this study indicate that responsibility accounting, professionalism, and job relevant information have a positive effect on managerial performance in the Regional Apparatus Organization of Denpasar City. This shows the better accounting responsibility, professionalism, and job relevant information, the managerial performance will be better.

Keywords: *Responsibility accounting, professionalism, job relevant information, managerial performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti halnya Organisasi Perangkat Daerah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan berhasil dalam mencapai sasaran baik dalam hal *financial* maupun kinerja manajerialnya. Dalam mewujudkan hal tersebut, pimpinan memerlukan bantuan dari semua pihak yang berada dalam organisasi, karena adanya kemungkinan permasalahan yang timbul serta luas dan kompleksnya aktivitas

Kinerja merupakan prestasi atau kualitas yang dimiliki seseorang, kelompok atau organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sedangkan kinerja manajerial adalah kemampuan atau tingkat pencapaian seorang *manager* dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat pencapaian ini dapat dilihat dari seberapa mampu dalam menjalankan fungsi-fungsi *management* yang meliputi : perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan, dan kinerja secara menyeluruh. Diterapkannya fungsi-fungsi tersebut, maka suatu organisasi akan mampu meningkatkan efektivitasnya dan ini dapat dijadikan penilaian dari kinerja manajerial. Beberapa faktor yang dapat digunakan dalam menilai kinerja manajerial yaitu akuntansi pertanggungjawaban, profesionalisme dan *job relevant information*.

Rudianto (dalam Nengsy, 2019) mengemukakan, akuntansi pertanggungjawaban yaitu sistem akuntansi yang mengakui berbagai pusat pertanggungjawaban, serta mencerminkan tindakan dan rencana dari pusat tanggungjawab dengan menetapkan biaya dan pendapatan bagi pusat yang bertanggungjawab. Akuntansi pertanggungjawaban disebut bentuk laporan keuangan yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja keuangan organisasi pemerintah (Johan & Syofyan, 2019). *Management* atau unit yang bertanggungjawab dalam perencanaan, pencapaian dari sasaran pelaksanaan, serta hasil dari pelaporan pertanggungjawaban dituangkan ke dalam akuntansi pertanggungjawaban. Laporan pertanggungjawaban tersebut adalah sebagai berikut : Laporan Realisasi Anggaran (LRA), neraca, laporan operasional, laporan perubahan ekuitas. Di mana nantinya akan dapat dilihat pendapatan akhir atau pendapatan neto yang digunakan untuk mengetahui surplus atau defisit dari anggaran. Sehingga, ini akan menunjukkan seberapa mandiri daerah dalam menjalankan pemerintahannya serta dapat menjadi penilaian bagaimana kinerja dari manjerial yang ada di dalamnya.

Profesionalisme adalah kualitas perilaku yang dimiliki seorang atau individu dalam menjalankan profesi dengan penuh tanggungjawab dan menggunakan segala kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang

dimilikinya serta menjalankan profesinya sesuai dengan standar dan etika yang diterapkan organisasinya. Sehingga tidak terjadi kemungkinan adanya kelalaian dan ketidakjujuran dalam bekerja, serta dapat membangun dan meningkatkan kepercayaan dari masyarakat kepada kinerja pemerintahnya.

Job relevant information adalah informasi yang memfasilitasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas (Nengsy, 2019). Adanya informasi *relevant* akan meningkatkan pemahaman serta pilihan dalam memberikan perkiraan atau tindakan terkait lingkungan kerja. Sehingga semakin *relevant* informasi yang diterima maka keputusan yang dihasilkan akan semakin efektif dan terbaik, serta hal ini akan meningkatkan kinerja dari organisasi.

Permasalahan kinerja penyelenggara Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Indonesia pernah beberapa kali disoroti. Pertama dari Bupati Kabupaten Seluma, Provinsi Bengkulu, Bundra Jaya S.H.,M.H. yang menilai kinerja OPD belum maksimal yaitu 2,8 yang ditargetkan 3,0 dari 5,0 tertinggi. Ia mengatakan sistem pengelolaan keuangan menjadi perhatian utama dan berharap tidak ada lagi kebocoran anggaran yang terjadi dan pengawasan harus ditingkatkan (Portal Bengkulu, 9 Februari 2018). Hal ini menunjukkan lemahnya kinerja manajerial yang ada di dalam OPD tersebut.

Kedua datang dari Bupati Kabupaten Deiyai, Provinsi Papua, Anteng Edowai, S.Pd.K yang kecewa dengan kinerja kepala-kepala OPD dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Ia menerangkan bahwa pimpinan OPD masih banyak yang tidak melaporkan penggunaan DPA (Daftar Program dan Anggaran) dan pertanggungjawaban DPA. Ia juga mengesalkan tidak disiplinnya para pemimpin OPD dalam melaksanakan tugas untuk mendukung kinerjanya (Kompasiana.com, 12 Juni 2019). Hal ini menunjukkan lemahnya akuntansi pertanggungjawaban dari OPD tersebut.

Berikutnya datang dari Bupati Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan Syamsuddin A. Hamid yang akan melaporkan OPD yang berkinerja buruk ke KPK dan BAKN (Badan Administrasi Kepegawaian Negara) Pusat. Salah satu OPD tersebut adalah Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu, di mana

OPD tersebut memberikan pelayanan yang kurang maksimal dan banyak perizinan yang tertunda (Koranpangkep.com, 31 Desember 2019). Hal ini menunjukkan lemahnya kinerja manajerial dalam OPD tersebut yaitu kurangnya aspek koordinasi yang dimiliki dengan pimpinannya dan sikap profesionalisme dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan di OPD Kota Denpasar karena merupakan organisasi pemerintah yang bergerak dalam pelayanan publik dan bidang jasa. Pemerintah Kota Denpasar juga merupakan peringkat kedua dengan pendapatan terbesar di Bali (Aristiani, 2019). Di mana Pemerintah Kota Denpasar dituntut untuk mampu mempertanggungjawabkan laporan keuangan dari pendapatan tersebut. Pemerintah Kota Denpasar juga menjadi “*Pilot Project*” KPK. *Pilot Project* ini digunakan untuk mengantisipasi adanya ketidaksesuaian dari realisasi dan anggaran yang ada. Serta pimpinan OPD tidak bisa main tunjuk saja dalam pelaksanaan keuangan, tetapi juga ikut memanajerial serta mengawal, baik dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pengevaluasian, dan hasil program yang telah ditetapkan (Balipuspanews.com, 23 Oktober 2018). Adanya akuntansi pertanggungjawaban membantu Pemerintah Kota Denpasar dalam menilai kinerja manajerialnya, dilihat dari seberapa mampu pemerintah dalam merealisasikan anggrannya. Serta dengan adanya *job relevant information* diharapkan dapat membantu Pemerintah Kota Denpasar memperoleh informasi terkait lingkungan kerjanya. Sehingga hal ini akan memudahkan dalam memantau dan mengevaluasi perencanaan yang telah dibentuk agar berjalan lancar dan sesuai.

Disalah satu OPD Denpasar yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK) Kota Denpasar pernah terjadi kasus suap perizinan yang dilakukan salah satu pejabatnya (Kompas.com, 29 Oktober 2019). Adanya kasus tersebut membuktikan kurang adanya sikap profesionalisme yang dimiliki aparturnya. Sehingga hal ini juga akan berpengaruh terhadap kepercayaan yang dimiliki masyarakat kepada pemerintahnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat ditarik suatu rumusan masalah

sebagai berikut : Bagaimanakah pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar?, Bagaimanakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar? Dan Bagaimanakah pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar ?. Tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar, Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar dan Untuk mengetahui pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut : Manfaat teoritis dari penelitian ini menambah wawasan dan memperluas pengetahuan penulis serta untuk menerapkan ilmu yang telah diterima penulis selama menempuh pendidikan sebagai mahasiswa jurusan akuntansi khususnya mengenai akuntansi manajemen dan akuntansi sektor publik dan Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan bagi kalangan praktis yaitu Aparatur OPD Kota Denpasar untuk mampu mengambil keputusan dengan mempertimbangkan tujuan jangka pendek dan jangka panjang terkait kinerja manajerial.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Jensen dan Meckling (1976) dalam (Johan & Syofyan, 2019) menyatakan bahwa hubungan keagenan terjadi karena adanya kontrak antara pemerintah atau *agent* dengan investor atau rakyat atau *principal*. Konflik kepentingan terjadi karena *agent* tidak selalu bertindak sesuai dengan kepentingan *principal*. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengawasan agar tujuan pemerintah dan rakyat selaras. Pemerintah bertanggungjawab dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan melalui pelaporan keuangan secara periodik. Melalui laporan keuangan tersebut, legislatif rakyat dapat menilai dan mengawasi kinerja pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Di mana laporan keuangan tersebut merupakan realisasi dari adanya akuntansi pertanggungjawaban. Dalam menjalankan hal tersebut

diperlukan sikap profesionalisme dari masing-masing aparturnya, serta dengan adanya *job relevan information* aparatur yang ada di pemerintahan diharapkan mampu memperoleh informasi mengenai lingkungan kerjanya. Sehingga ini akan menjadi peningkat dari kinerja manajerial yang ada di pemerintah.

Good public governance merupakan aturan perilaku mengenai pengelolaan kewenangan dalam menjalankan kewajibannya oleh penyelenggara negara dengan akuntabel dan bertanggungjawab. *Good public governance* dalam kinerja sebuah organisasi berkaitan dengan akuntabilitas dan transparansi. Akuntabilitas di dalam setiap penyelenggaraan negara harus dilaksanakan secara jujur dan terukur sesuai dengan kebijakan publik dan perundang-undangan untuk menghindari adanya penyalahgunaan wewenang. Transparansi diperlukan di dalam suatu pemerintahan, di mana di dalamnya terdapat pengungkapan yang dapat digunakan sebagai pengawasan oleh rakyat secara obyektif (KNKG, 2008).

Kinerja manajerial merupakan tingkat pencapaian seorang atau individu dalam menjalankan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, kecakapan dan pengalamannya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Saragih (dalam Nengsy, 2019) menyatakan kinerja manajerial dalam teori manajemen klasik yaitu seberapa jauh seseorang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi:

1. Perencanaan adalah gambaran kegiatan yang akan dilakukan dengan pertimbangan kondisi saat ini dan kedepannya.
2. Investigasi merupakan pemeriksaan yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk bahan catatan dan membuat laporan guna membantu dalam menganalisis serta mengukur hasil pekerjaan yang sudah dilakukan
3. Koordinasi adalah proses penyelarasan dengan tukar menukar informasi agar dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. *Supervise* adalah penilaian usulan kinerja yang dilaporkan dan diamati.

5. *Staffing* adalah memelihara dan mempertahankan bawahan dalam unit kerja dengan penyeleksian, penempatan serta mempromosikan pekerja baru.
6. *Negosiasi* adalah usaha mendapatkan kesepakatan yang dilakukan guna kelancaran tujuan organisasi.
7. *Representasi* adalah penyampaian informasi visi, misi, serta kegiatan yang dilakukan organisasi dalam sebuah rapat atau pertemuan dengan organisasi lain.

Rudianto (dalam Nengsy, 2019), mengemukakan akuntansi pertanggungjawaban merupakan sistem akuntansi yang mengakui pusat – pusat tanggungjawab dalam organisasi yang menggambarkan rencana dan tindakan dari pusat tanggungjawab dengan menetapkan pendapatan dan biaya bagi pusat yang bertanggungjawab.

Pusat pertanggungjawaban adalah unit organisasi yang dipimpin seorang *manager* yang bertanggungjawab dalam aktivitas yang dilakukan. Menurut Hasen dan Mowen (dalam Nengsy, 2019) pusat pertanggungjawaban dibagi menjadi 4 yaitu : Pusat Biaya (*Cost Center*) adalah pusat pertanggungjawaban di mana di dalamnya terdapat bagaimana pertanggungjawaban dalam mengendalikan biaya yang terjadi. Dalam hal ini kaitannya dengan pemerintah daerah yaitu bagaimana pemerintah mampu mengendalikan belanja-belanja dan biaya yang terjadi di dalamnya. Pusat Pendapatan (*Revenue Center*) adalah suatu pusat pertanggungjawaban di mana di dalamnya terdapat bagaimana pertanggungjawaban atas pendapatan-pendapatan yang terjadi dan sumber dari pendapatan tersebut. Pusat Laba (*Profit Center*) merupakan pertanggungjawaban yang dinilai dari tanggungjawabnya dalam pengendalian penghasilan, biaya-biaya, serta laba yang terjadi. Pusat Investasi (*Investment Center*) merupakan pusat pertanggungjawaban yang setingkat di atas pusat laba. Investasi yang dilakukan pemerintah dalam bentuk saham, surat utang dan investasi langsung.

Mulyadi (dalam Nengsy, 2019), menyebutkan syarat untuk dapat diterapkannya akuntansi pertanggungjawaban ada empat yaitu : Pertama struktur organisasi harus menggambarkan secara tegas wewenang, tanggungjawab, posisi dan pembagian tugas yang jelas setiap unit kerja dari setiap tingkat manajemen. Kedua penyusunan anggaran, setiap pusat pertanggungjawaban ikut dalam menyusun anggaran.

Ketiga sistem akuntansi, adanya susunan kode rekening organisasi, yang dihubungkan dengan wewenang dalam mengendalikan pusat pertanggungjawaban. Hal ini karena, setiap tingkatan bagian akan mengumpulkan biaya yang terjadi, maka biaya harus diberi kode dan digolongkan sesuai dari tingkatan manajemen yang ada di struktur organisasi. Semua tingkat manajemen adalah pusat biaya yang akan dibebani dengan biaya-biaya yang terjadi dan dibedakan antara biaya terkendali dan tidak terkendali. Keempat sistem pelaporan biaya, setiap bulannya akan dibuat laporan pertanggungjawaban setiap pusat biaya oleh bagian akuntansi. Rekapitulasi biaya dibuat per bulan dengan dasar total dari biaya bulan sebelumnya yang terdapat dalam kartu biaya.

Profesionalisme adalah sikap perilaku dari seorang atau individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya serta mampu bertanggungjawab atas apa yang telah dikerjakan. Sehingga, dihasilkan kinerja dengan kualitas yang baik dan pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Job relevant information adalah informasi yang memfasilitasi dalam pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas (Kren dalam Nengsy, 2019). Adanya informasi *relevant* sangat membantu dalam memahami kondisi lingkungan kerjanya secara lebih mendalam dan akurat. Sehingga dalam pengambilan keputusan atau pemilihan tindakan akan diperoleh yang paling efektif dan terbaik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini akan semakin meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan Rahmawati & Murwani (2017), Cahyani & Damayanthi (2019), Johan & Syofyan (2019), Nengsy (2019) dan Setiawan &

Rohani (2019) menemukan akuntansi pertanggungjawaban mempengaruhi kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan Badu & Mas'ud (2019) dan Rahayu (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan Nengsy (2019) dan Sari dkk (2017) menemukan, *job relevant information* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tetapi hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Koiriah & Wiranto (2017) yang menemukan bahwa *job relevant information* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Akuntansi pertanggungjawaban membantu untuk merekam aktivitas organisasi dan mengevaluasi hasil kerja dari pusat pertanggungjawaban. Penelitian yang dilakukan oleh Nengsy (2019) menemukan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan akuntansi pertanggungjawaban di dalam SKPD Indragiri Hilir, maka akan semakin baik kinerja manajerialnya terhadap pelayanan publik.

Penelitian yang dilakukan Setiawan & Rohani (2019) menemukan, akuntansi pertanggungjawaban secara parsial mempengaruhi kinerja manajerial PT Indonesia Power UPJP Kamojang. Hal ini berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja manajerial dan menjadi perhatian *management* agar tiap bagian yang berkaitan dengan keuangan, menyampaikan laporannya secara periodik guna menjadi bukti tanggungjawab dari tugas dan fungsinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmawati & Murwani (2017), Cahyani & Damayanthi (2019), dan Johan & Syofyan (2019).

H1 : Akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dalam menjalankan pekerjaannya seseorang atau individu diwajibkan *professional* dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai prosedur yang diterapkan. Penelitian yang dilakukan oleh Badu & Mas'ud (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial di Pemerintah Kota Kendari.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Ini menunjukkan seorang manajerial dapat bertindak profesional sesuai keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

H2 : Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Job relevant information membantu pimpinan dalam memahami lingkungan kerjanya, guna memperoleh hasil keputusan yang sesuai. Penelitian yang dilakukan Nengsy (2019) menemukan, *job relevant information* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja manajerial. Artinya, informasi yang berhubungan dengan jabatan atau tugas pejabat SKPD dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Penelitian ini sejalan dengan Sari dkk (2017) yang menemukan bahwa *job relevant information* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin relevan informasi, maka kinerja manajerialnya akan semakin baik. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Khoiriah & Wiranto (2017) yang menemukan bahwa *job relevant information* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya meningkatnya *job relevant information* tidak mempengaruhi meningkatnya kinerja manajerial.

H3 : *Job relevant information* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

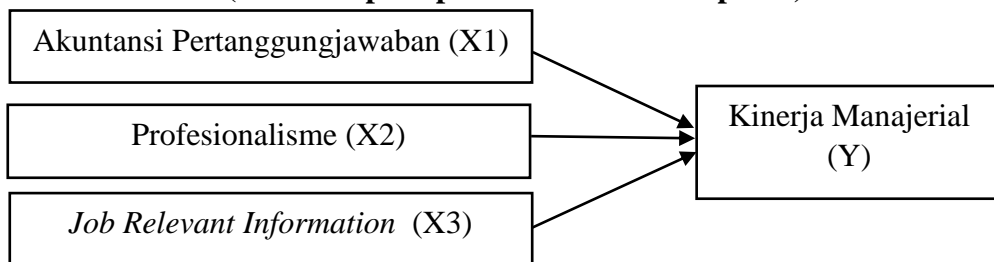
METODELOGI PENELITIAN

Akuntansi pertanggungjawaban membantu dalam merekam jejak aktivitas keuangan organisasi, karena di dalam akuntansi pertanggungjawaban terdapat perencanaan, pencapaian sasaran anggaran dan hasil pelaporan pertanggungjawaban. Hal ini akan membantu kepala dinas atau badan dalam mengambil keputusan kedepannya dan meningkatkan kerjanya. Profesionalisme berkaitan dengan sikap perilaku yang dimiliki seseorang atau individu dalam menjalankan pekerjaannya, dengan menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Hal ini sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena jika seseorang tidak

memiliki sikap profesionalisme dalam menjalankan pekerjaannya, maka akan terjadi kelalaian tugas dan tidak tercapainya visi dan misi organisasi. Sehingga semakin tinggi sikap profesionalisme aparaturnya, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. *Job relevant information* memberikan informasi yang diperlukan pimpinan dalam mengambil keputusan yang berkaitan tugas. Semakin baik atau *relavant* informasi yang diterima, maka keputusan yang dihasilkan akan semakin baik dan efektif. Sehingga, ini akan meningkatkan kinerja manjerial.

Gambar 3.1

Model Kerangka Pemikiran Teoritis Penelitian
Pengaruh Akuntansi Pertanggungjawaban, Profesionalisme, dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial
(Studi Empiris pada OPD Kota Denpasar)



Sumber : Hasil pemikiran peneliti, 2020

Menurut Sugiyono (2017:38), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen dan independen. Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi akibat atau dipengaruhi variabel bebas (Sugiyono, 2017:39). Variabel terikat di dalam penelitian ini yaitu Kinerja Manajerial (Y). Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang menjadi penyebab atau mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2017:39). Variabel bebas di dalam penelitian ini yaitu: Akuntansi Pertanggungjawaban (X1), Profesionalisme (X2), dan *Job Relevan Information* (X3).

Kinerja manajerial Nengsy (2019) adalah kemampuan seorang dalam menjalankan fungsi-fungsinya agar tujuan organisasi tercapai. Menurut Aristiani & Mimba (2019) terdapat 9 indikator kinerja manajerial yaitu: perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, penilaian staf, negoisasi, perwakilan dan kinerja secara menyeluruh. Variabel ini diukur menggunakan 9 pertanyaan, milik Sukmantari (2015) dengan skala likert, di mana bobot terendah 1 dan tertinggi 5.

Mulyadi (2012) menyatakan akuntansi pertanggungjawaban adalah sistem akuntansi yang disusun sedemikian rupa sehingga pengumpulan dan pelaporan biaya dan pendapatan dilakukan sesuai pusat pertanggungjawaban. Menurut Cahyani (2019) ada 3 indikator yang digunakan untuk mengukur akuntansi pertanggungjawaban antara lain: struktur organisasi, anggaran, sistem akuntansi biaya dan pelaporan biaya. Di mana ada 10 pertanyaan menggunakan skala likert dengan bobot terendah 1 dan tertinggi 5.

Profesionalisme adalah kecocokan antara kemampuan yang dimiliki oleh seorang dengan tugas yang mencakup perencanaan, pengkoordinasian, dan pelaksanaan fungsinya secara efektif dan efisien. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur profesionalisme yaitu : harus ahli, mampu mandiri, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, mampu menunjukkan dirinya profesional, memegang teguh etika profesinya, memelihara hubungan baik dengan pihak lain Suarditha dkk (2017). Di mana terdapat 20 pertanyaan menggunakan skala likert dengan bobot terendah 1 dan tertinggi 5.

Job relevant information adalah informasi yang membantu pimpinan dalam memilih tindakan efektif melalui upaya yang diinformasikan lebih baik. Menurut Sucitrawati (2017) ada 4 indikator *job relevant information* yaitu : mendapat informasi yang jelas, mempunyai informasi yang memadai, memperoleh informasi yang strategis, mencari informasi yang tepat. Pengukuran variabel ini menggunakan 10 pertanyaan dengan skala likert, di mana bobot terendah 1 dan tertinggi 5.

Populasi adalah seluruh obyek/subyek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu yang digunakan peneliti untuk diteliti, dipelajari dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi dari penelitian ini yaitu semua pegawai di OPD Kota Denpasar yang terdiri dari 33 OPD dengan 3953 orang pegawai. Di mana populasi tersebut dapat dilihat pada lampiran 1 penelitian ini.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2017:81). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang mewakili sifat-sifat populasi (Sugiyono, 2017:85). Kriteria-kriteria dalam penelitian ini yaitu :

1. Pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Denpasar.
2. Pegawai yang menjabat sebagai kepala dinas atau badan, kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian perencanaan data dan informatika, kepala sub bagian umum dan kepegawaian. Responden dipilih, karena diasumsikan bahwa mampu untuk menggambarkan kinerja pemerintah secara keseluruhan serta bertindak selaku kuasa dan pengguna anggaran sehingga memiliki tanggungjawab dan berperan dalam mengambil kebijakan-kebijakan pada unit kerjanya.
3. Pegawai yang sudah bekerja minimal 1 tahun, diasumsikan bahwa pegawai yang telah bekerja selama 1 tahun sudah memiliki pengalaman dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaanya.

Tabel 3.1 Kriteria Sampel

No	Kriteria Sampel	Jumlah Pegawai (Orang)
1	Pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Denpasar.	3953
2	Pegawai yang tidak menjabat sebagai Kepala Dinas/Badan, Kepala Sub Bagian Keuangan, Kepala Sub Bagian Perencanaan Data dan Informatika, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	(3835)
3	Pegawai yang bekerja kurang dari 1 tahun	(0)
Total		118

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan kriteria sampel di atas, diperoleh responden sebanyak 118 orang.

Analisis statistik deskriptif adalah teknik statistik yang memberikan penjelasan atau gambaran mengenai karakteristik dari suatu kelompok data dengan melihat nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi (Sugiyono, 2017:147).

Uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuisioner yang digunakan (Sugiyono, 2007:109). Validitas diukur dengan membandingkan nilai korelasi antara r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dinyatakan valid terhadap skor total diatas 0,3 (Ghozali, 2013).

Uji reabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur (kuisioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2007:110). Reabilitas diukur dengan koefisien *Cronbach alpha*. Jika *Cronbach alpha* $>$ 0,7 maka instrumen dikatakan handal (*reliable*) (Ghozali, 2013).

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel bebas dan

terikat keduanya berdistribusi normal atau mendekati normal yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2013). Teknik pengujian yang digunakan yaitu One-Sample Kolmogorov Sminorv test.

Uji multikolinieritas yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel bebas di dalam model regresi (Ghozali, 2013). Hasil pengujian yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi dan model regresi dikatakan terjadi gejala multikolinieritas jika memiliki nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factors*) > 10 .

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke yang lain di dalam model regresi (Ghozali, 2013). Apabila varian residual tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan baik jika terjadi homoskedastisitas. Jika variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen maka indikasi terdapat masalah heteroskedastisitas yaitu jika signifikansinya $< 0,05$ (Ghozali, 2013).

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda. Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh akuntansi pertanggungjawaban, profesionalisme, dan *job relevant information* terhadap kinerja manajerial. Model regresi dalam penelitian ini ditunjukkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja manajerial

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk berturut-turut X_1, X_2, X_3

X_1 = Akuntansi pertanggungjawaban

X_2 = Profesionalisme

X_3 = *Job relevant information*

e = *Error*

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial (masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikan masing-masing variabel bebas dengan: α (0,05). Jika tingkat signifikan $t < \alpha = 0,05$ artinya H_1, H_2, H_3 diterima, di mana secara sendiri-sendiri variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan apabila tingkat signifikansi $t > \alpha = 0,05$ artinya H_1, H_2, H_3 ditolak, di mana secara individu variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Uji F (uji simultan) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan atau bersama-sama variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Model penelitian layak digunakan jika memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) atau *Adjusted R Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel independen. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah, dan jika nilai mendekati 1, maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yaitu 118 orang, di mana dipilih pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah Kota Denpasar yaitu pegawai yang menjabat sebagai kepala dinas atau badan, kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian perencanaan data dan informatika, kepala sub bagian umum dan kepegawaian serta sudah bekerja minimal 1 tahun. Kuisisioner disebarkan pada Juni 2020 sebanyak 118 kuisisioner dan kembali pada Juli 2020 sebanyak 118.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntansi pertanggungjawaban	118	20	50	37.50	8.484
Profesionalisme	118	40	100	73.67	18.183
<i>Job relevant information</i>	118	20	50	35.57	8.939
Kinerja manajerial	118	18	45	33.33	7.183
Valid N (listwise)	118				

Sumber: Hasil pengolahan data (lampiran 5)

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban memiliki nilai minimum yaitu 20, maksimum yaitu 50, rata-rata yaitu 37,50 dan standar deviasi yaitu 8,484. Variabel profesionalisme didapat nilai minimum adalah 40, maksimum adalah 100, rata-rata adalah 73,67 dan standar deviasi adalah 18,183. Variabel *job relevant information* diperoleh nilai minimum yaitu sebesar 20, maksimum yaitu sebesar 50, rata-rata yaitu sebesar 35,57 dan standar deviasi yaitu sebesar 8,939. Variabel kinerja manajerial didapat nilai minimum adalah sebesar 18, maksimum adalah sebesar 45, rata-rata adalah sebesar 33,33 dan standar deviasi adalah sebesar 7,183.

Berdasarkan hasil pengujian validitas serta reabilitas yang terlampir pada lampiran 6. Jadi, dapat diketahui hasil pengujian validitas semua instrumen penelitian untuk pengukuran variabel akuntansi pertanggungjawaban, profesionalisme dan *job relevant information* memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan dalam instrumen penelitian *valid* dan layak digunakan. Hasil pengujian reabilitas yang dilihat dari besarnya nilai *Cronbach's Alpha* adalah > dari 0,70. Artinya seluruh instrumen dapat digunakan serta dinyatakan reliabel.

Tabel 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Uji Normalitas		Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Akuntansi pertanggungjawaban	0,928	0,355	0,904	1,106	0,657
Profesionalisme			0,849	1,178	0,144
<i>Job relevant information</i>			0,886	1,129	0,061

Sumber: Hasil pengolahan data (lampiran 7)

Tabel 4.3 di atas memperlihatkan hasil pengujian normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian normalitas didapatkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,355 > dari 0,05. Artinya, data berdistribusi normal. Pengujian multikolinieritas didapat nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Artinya, tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas pada model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikan > 0,05. Hal ini membuktikan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Beta	Probabilitas	Keterangan
Konstanta	3,868		
Akuntansi pertanggungjawaban	0,220	0,000	Signifikan
Profesionalisme	0,139	0,000	Signifikan
<i>Job relevant information</i>	0,309	0,000	Signifikan
R Square	0,517		
Adjusted R Square	0,504		
F Statistik	40,695		
Probabilitas (p-value)	0,000		
Variabel Dependent	Kinerja manajerial		

Sumber: Hasil pengolahan data (lampiran 8)

Tabel 4.3 diatas, menunjukkan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3,868 + 0,220X_1 + 0,139X_2 + 0,309X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut, dapat dijabarkan menjadi, yaitu:

1. Nilai dari α (konstanta) yaitu 3,868, di mana ini menunjukkan variabel akuntansi pertanggungjawaban, profesionalisme dan *job relevant*

information tidak mengalami perubahan atau sebesar nol, sehingga kinerja manajerial akan konstan 3,868.

2. Koefisien regresi β_1 variabel akuntansi pertanggungjawaban yaitu 0,220 , artinya jika terjadi peningkatan akuntansi pertanggungjawaban akan meningkatkan kinerja manajerial.
3. Besarnya koefisien regresi β_2 profesionalisme adalah 0,139 yang berarti setiap kenaikan profesionalisme, ini juga meningkatkan kinerja manajerial.
4. Nilai dari koefisien regresi β_3 *job relevant information* yaitu 0,309, hal ini membuktikan, setiap peningkatan *job relevant information* akan menaikkan kinerja manajerial.

Tabel 4.4 menunjukkan koefisien determinasi yang dilihat dari besarnya *Adjusted R Square* yaitu 0,504 atau 50,4%, artinya bahwa sebesar 50,4% variasi variabel akuntansi pertanggungjawaban, profesionalisme, dan *job relevant information* dapat menjelaskan atau mempengaruhi variasi variabel kinerja manajerial. Sedangkan sisanya 49,6% disebabkan atau dipengaruhi faktor lain selain model yang digunakan dalam penelitian ini seperti, kompetensi, komitmen organisasi serta partisipasi anggaran.

Besarnya nilai F yang dapat dilihat dari tabel 4.4 adalah 40,695 dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan jika variabel akuntansi pertanggungjawaban, profesionalisme dan *job relevant information* berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Sehingga, dapat dikatakan bahwa model penelitian layak serta pengujian hipotesis bisa dilanjutkan.

Penjabaran hasil dari uji t yang dapat dilihat dalam tabel 4.4 adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel akuntansi pertanggungjawaban mempunyai nilai koefisien regresi positif yaitu 0,220 serta nilai signifikan 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_1 diterima. Hal ini, membuktikan variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.
2. Variabel profesionalisme memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,139 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

menyatakan bahwa H₂ diterima. Di mana hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

3. Variabel *job relevant information* memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,309 dan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan H₃ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *job relevant information* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Analisis Linear Berganda dinyatakan H₁ diterima dengan hasil menunjukkan bahwa variabel akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan semakin tinggi akuntansi pertanggungjawaban, maka akan sejalan dengan semakin meningkatnya kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah Kota Denpasar.

Hal ini sejalan dengan teori *agency*, di mana hubungan keagenan terjadi karena adanya kontrak antara agen atau pemerintah dengan *principal* atau investor atau rakyat. Pemerintah diberikan kepercayaan dalam mengelola sumber daya yang ada di daerahnya dan harus mempertanggungjawabkannya melalui laporan keuangan secara periodik. Dalam hal ini kaitannya dengan OPD Kota Denpasar mampu menerapkan akuntansi pertanggungjawaban dengan baik yaitu mampu mencerminkan dan mendukung struktur organisasinya, di mana umumnya suatu organisasi diatur dengan garis-garis pertanggungjawaban. Hal ini akan memudahkan kepala dinas atau badan dalam pengendalian *management* serta memudahkan dalam mengontrol, mengkoordinasi, mengevaluasi dan menilai setiap aktivitas dari pusat pertanggungjawaban dengan melihat perbandingan selisih dari anggaran yang sudah ditetapkan.

Selanjutnya, implementasi dari akuntansi pertanggungjawaban dapat dilihat dari peran OPD dalam siklus anggaran. Di mana tidak hanya terdapat penganggaran dari belanja daerah, tetapi juga penganggaran dari pendapatan

daerah (Susanto, 2017). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati & Murwani (2017), Cahyani & Damayanthi (2019), Johan & Syofyan (2019), Nengsy (2019) dan Setiawan & Rohani (2019) yang menyatakan bahwa akuntansi pertanggungjawaban berpengaruh terhadap terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Analisis Linear Berganda dinyatakan H₂ diterima dengan hasil menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan semakin meningkat profesionalisme, maka akan sejalan dengan semakin meningkatnya kinerja manajerial OPD Kota Denpasar.

Sikap profesionalisme sangat diperlukan oleh atau seorang kepala dinas atau badan, kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian perencanaan data dan informatika, dan kepala sub bagian umum dan kepegawaian. Di mana orang-orang tersebut merupakan manajer puncak atau *top manager* atau bagian dari kesekretariatan di dalam struktur Pemerintah Kota Denpasar. Hal tersebut sangat menjadi perhatian dan fokus utama, karena orang-orang tersebut akan menjadi panutan dari pegawai yang berada di bawahnya. Sehingga sikap profesionalisme sangat diperlukan baik itu dalam hal bagaimana seseorang mampu menggunakan keahlian dan tanggungjawabnya dalam menjalankan pekerjaannya. Bagaimana kemampuannya dalam memegang teguh etika profesinya serta mampu menjalin hubungan baik dengan pihak lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badu & Mas'ud (2019) dan Rahayu (2019) yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel Analisis Linear Berganda dinyatakan H₃ diterima dengan hasil menunjukkan bahwa variabel *job relevant information* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Artinya, semakin meningkatnya *job relevant information*, maka sejalan dengan meningkatnya kinerja manajerial pada Pemerintah Daerah Kota Denpasar.

Job relevant information merupakan informasi yang relevan atau sesuai dengan keadaan yang diperlukan bagi *manager* dalam mengambil keputusan. Kaitannya dengan Pemerintah Kota Denpasar, dengan adanya *job relevant information* diharapkan kepala dinas atau badan dapat memperoleh informasi yang relevan mengenai kondisi lingkungan kerjanya. Guna memperoleh pemahaman yang lebih baik serta mampu menghasilkan alternatif tindakan atau keputusan yang maksimal. Sehingga hal ini diharapkan dapat membantu dalam peningkatan kinerja manajerial. Penelitian ini didukung oleh penelitian milik Sari dkk (2017) dan Nengsy (2019) yang menunjukkan bahwa *job relevant information* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Tetapi hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Koiriah & Wiranto (2017) yang menemukan bahwa *job relevant information* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Akuntansi pertanggungjawaban memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik akuntansi pertanggungjawaban, maka akan semakin meningkatkan kinerja manajerial.
2. Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan semakin tinggi profesionalisme, maka kinerja manajerial yang dihasilkan akan semakin meningkat.
3. *Job relevant information* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Kota Denpasar. Artinya, jika *job relevant information* semakin baik, maka kinerja manajerial yang dihasilkan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan OPD Kota Denpasar diharapkan untuk terus memacu serta memotivasi Pemerintah Kota Denpasar dalam meningkatkan akuntansi

pertanggungjawaban yang ada di dalam pemerintahannya.

2. Bagi pimpinan OPD Kota Denpasar diharapkan untuk memberikan evaluasi guna memantau kinerja manajerialnya yang meliputi perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan. Sehingga seluruh pegawai mampu meningkatkan profesionalismenya. Serta di dalam menjalankan pemerintahan diharapkan semua komponen organisasi turut serta dalam memberikan informasi yang relevan dalam rangka menjalankan pemerintahan yang baik, guna menghasilkan kinerja yang maksimal serta menjaga kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintahannya.
3. Penelitian ini juga diharapkan menambah wawasan bagi kalangan luas untuk dapat memantau dan melakukan pengawasan terhadap jalannya pemerintahan. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial, seperti partisipasi anggaran, kompetensi, komitmen organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aristiani, I.A.M., & Mimba, N.P.S.H. (2019). Pengaruh *Budgetary Goal Characteristics*, Komitmen Organisasi, dan Motivasi pada Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27 (3).
- Badu, I., Awaluddin, I., & Mas'ud, A. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan (JPEP) Universitas Halu Oleo*, 4(1).
- Balipuspanews.com, 2018. "Pemkot Denpasar jadi 'Pilot Project' KPK". Diunduh tanggal 5 Desember 2019.
- Cahyani, K. N. & Damayanthi, I . G. A. E. (2019). Pengaruh Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, 28(1).
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 . *Universitas Diponegoro. Semarang*.
- Johan, H. H. & Syofyan, E. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Manajerial di Satuan Kerja Kementerian Perindustrian Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi Universitas Negeri Padang*, 1(4).
- Khoiriah, & Wiranto, A. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kecukupan Anggaran, dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi dan Perpajakan (JRAP) Universitas Pancasila*, 4(2).
- KNKG. (2008). Pedoman Umum *Good Public Governance* Indonesia. *Komite Nasional Kebijakan Governance*.
- Kompasiana.com, 2019. "Bupati Deiyai Kecewa dengan Kinerja Kepala-kepala OPD". Diunduh tanggal 5 Desember 2019.
- Kompas.com, 2019. "Terima Suap Perizinan, Pejabat DLHK Denpasar Segera Diadili". Diunduh tanggal 5 Desember 2019.
- Koranpangkep.com, 2019. "OPD di Pemda Pangkep Berkinerja Buruk, Termasuk Dinas PTSP". Diunduh tanggal 31 Januari 2020.
- Nengsy, H. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntansi Pertanggungjawaban dan *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial pada SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Universitas Islam Indragiri Tembilahan*, 8(1).

- Peraturan Daerah Kota Denpasar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah di Kota Denpasar.
- Portal Bengkulu, 2018. "Penilaian Kinerja OPD Harus Membaik". Diunduh tanggal 5 Desember 2019.
- Rahayu, P. F. (2019). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Manajerial Bank BUMN Kota Palembang. *Journal of Business Administration. Universitas Tridinati, Palembang*, 3(1).
- Rahmawati, Y., Budiwibowo, S., & Murwani, J. (2017). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pt. Kai Persero Daop Vii Madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1).
- Sari, D. W. dkk. (2017). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kepuasan Kerja, *Job Relevant Information* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial Kejaksaan Negeri Wilayah Aceh. *Universitas Syiah Kuala*. 6(2).
- Setiawan, D. & Rohani, R. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Pt. Indonesia Power Unit Pembangkit Dan Jasa Pembangkit Kamojang). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Bale Bandung*, 10(1).
- Suarditha, I N. G. dkk. (2017). Kemampuan Pengawas Internal dan Gaya Kepemimpinan Memoderasi Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Profesionalisme pada Senjangan Anggaran Pemerintah Provinsi Bali. *Universitas Udayana*, 6(3).
- Sucitrawati, I G. A., & Sari, M. M. R. (2017). Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi dan *Job Relevant Information* Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 20(3).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. *Alfabeta. Bandung*.
- Sukmantari, D.A.M.H., & Wirasedana, I W.P. (2015). Pengaruh Partisipasi Penganggaran dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Manajerial Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Universitas Udayana*, 10(1).
- Susanto, A. A. (2017). Varian Anggaran dan Peran Akuntansi Pertanggungjawaban pada Penganggaran Pemerintah Daerah: Bukti Efek Ratchet Pada Anggaran Pemerintah Daerah. *EkBis: Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta*.