

**PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN
ANGGARAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL
(Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar)**

Oleh:

Famela Syamratul Aini

Pembimbing: Raja Adri Satriawan Surya dan Eka Hariyani

Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

email : famelaaini@yahoo.com

*Effect of Public Accountability, Clarity of Budget Targets and
Organization Commitment to Managerial Performance
(Study in SKPD of Kampar Regency)*

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the Influence of Public Accountability, Clarity of Budget Targets and Organizational Commitment to Managerial Performance in SKPD of Kampar Regency. The location of this research is all SKPD of Kampar. Time research was conducted from May 2015 - November 2015. In this study, the population used is all SKPD of Kampar. Respondents in this study is the structural officials involved in drafting the budget. In total, there are 32 SKPDs. Every SKPD will be given three questionnaires so that the number of questionnaires distributed is 96 pieces. The type of data used are primary data. Data Collection Techniques of field research and literature. The analytical method used in this study is multiple regression analysis. Based on the analysis, the conclusions of this research are: 1) There is a significant influence Public Accountability on Managerial Performance. 2) There is a significant influence the Budget Targets Clarity on Managerial Performance. 3) There is a significant influence Organizational Commitment on Managerial Performance. Based on the research results it was concluded that the determination coefficient 0,559. The coefficient of determination is positive, it indicates that approximately 55.9% of the variation can be explained by the Public Accountability, Clarity of Budget Targets and Organizational Commitment. While the remaining 44.1% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Public Accountability, Clarity of Target Budget, Organizational Commitment and Managerial Performance

PENDAHULUAN

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, baik pimpinan maupun pekerja (Wibowo, 2012:79). Tugas

dari pekerja dalam hal ini adalah untuk mencapai sasaran organisasi sedangkan tugas seorang pimpinan menjadi lebih kompleks karena harus melakukan beberapa fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen

yang umum adalah *planning, organizing, actuating* dan *controlling*.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial, namun penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yakni akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi. Berikut ini penjelasan mengenai pengaruh setiap variabel independen terhadap kinerja manajerial disertai penelitian terdahulu:

Menurut Putra (2013), pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas.

Putra (2013) dan Sari, dkk (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif akuntabilitas dengan kinerja manajerial SKPD. Sedangkan Gultom (2013) meneliti bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Artinya, terdapat perbedaan hasil penelitian yang melandasi dilakukannya penelitian kembali tentang akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial.

Menurut Bangun (2009), kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Pratiwy (2013), membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD. Putra (2013), juga menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial

SKPD. Hal ini menegaskan bahwa dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah suatu organisasi untuk memper-tanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja. Namun, Nurhalimah (2013) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur perangkat daerah. Artinya, terdapat perbedaan hasil penelitian yang melandasi dilakukannya penelitian kembali tentang kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

Sumarno (2005) menyatakan komitmen organisasional sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai suatu keterikatan afektif dan keinginan untuk berbakti kepada sebuah organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu rasa ketertarikan dan rasa ketertarikan individu untuk menjadi anggota dari suatu organisasi serta keinginan untuk membawa organisasi kearah yang lebih baik.

Penelitian tentang komitmen organisasional pernah dilakukan beberapa peneliti terdahulu. Sumarno (2005) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial menunjukkan bahwa komitmen organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja. Gultom (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, terdapat perbedaan hasil penelitian yang melandasi dilakukannya penelitian kembali tentang kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini dilakukan di Seluruh SKPD Kabupaten Kampar karena pada pemeriksaan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Tahun 2013 yang lalu, Pemerintah Kabupaten Kampar meraih predikat Wajar Dengan Pengecualian (WDP). Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Putra (2013), yang menguji pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (SKPD Padang). Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitiannya yaitu, penelitian terdahulu di SKPD Padang, Sedangkan penelitian ini dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar. Selain itu penelitian ini menambahkan variabel independen yakni komitmen organisasi yang juga digunakan oleh Adamy (2010).

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan masalah tersebut sebagai berikut: 1) Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar? 2) Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar? 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh

terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar. 2) Untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar. 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada SKPD Kabupaten Kampar.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Manajerial

Menurut Bastian (2006:274), Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja juga merupakan bagian dari sistem pengendalian yang dapat diketahui dari tingkat efisiensi dan efektifitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hazmi & Zuarni (2012), Kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasional. Kinerja adalah kemampuan manajer dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pengaturan staf (*staffing*), negosiasi dan representasi. Secara keseluruhan, kinerja merupakan penghargaan, jika diartikan sebagai penyatuan tiga variabel yang saling berhubungan,

yaitu perilaku (proses), hasil, dan pengeluaran.

Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas sebagai bentuk dorongan psikologi yang membuat seseorang berusaha mempertanggungjawabkan semua tindakan dan keputusan yang diambil kepada lingkungannya.

Akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholders. Acuan pelayanan yang digunakan oleh organisasi publik juga dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas pemberian pelayanan publik.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Perwujudan pertanggungjawaban ini kemudian disusun dan disampaikan dalam bentuk laporan yang disebut Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Kejelasan Sasaran Anggaran

Anthony dan Govindarajan (2006:73) mendefinisikan bahwa anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan untuk pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Suatu anggaran beroperasi biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban

yang direncanakan untuk tahun tersebut.

Syafrial (2009) mengatakan kejelasan sasaran anggaran disengaja untuk mengatur perilaku karyawan. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Komitmen Organisasi

Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh seorang karyawan mengenai aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sebagian besar penelitian dalam bidang *organizational behavior* berhubungan dengan tiga sikap yaitu, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja/*job satisfaction* adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Keterlibatan pekerjaan (*job involvement*) mengukur sejauh mana seseorang memihak suatu pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan mengapa penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri (Sunyoto dan Burhanuddin, 2011:25). Kepuasan kerja dan keterlibatan pekerjaan berfokus pada individu dan pekerjaannya, sedangkan sikap kerja ketiga yang akan dibahas selanjutnya mengaitkan hubungan antara individu dan organisasinya.

Sikap kerja yang ketiga adalah komitmen organisasional. Sophia (2008:155) memberikan definisi , "*organizational commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the*

organizational". Definisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal dalam organisasi.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Dwiyanto (2006 : 57) mengemukakan bahwa akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholders. Acuan pelayanan yang digunakan oleh organisasi publik juga dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas pemberian pelayanan publik.

Menurut Putra (2013), Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas.

Putra (2013), membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif akuntabilitas dengan kinerja manajerial SKPD. Citra (2010), juga menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja manajerial, karena dengan adanya pertanggungjawaban publik, masyarakat tidak hanya dapat mengetahui anggaran tersebut tetapi

juga dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Menurut Bangun (2009), Kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut.

Syafrial (2009) mengatakan kejelasan sasaran anggaran disengaja untuk mengatur perilaku karyawan. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kondisi lingkungan yang tidak pasti.

Pratiwy (2013), membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD. Putra (2013), juga menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran

berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD, dan Pratiwy (2013) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur perangkat daerah. Hal ini menegaskan bahwa dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja.

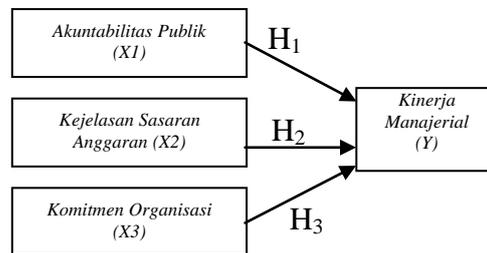
Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD

Seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, dan meningkatnya loyalitas karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008:166). Robbins (2006:229) berpendapat bahwa apabila seseorang berkomitmen terhadap sasaran/tujuan organisasi, artinya ia bertekad untuk tidak meninggalkan sasaran organisasi. Sopiah (2008:155) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Sumarno (2005) juga mendukung teori diatas. Dari hasil-hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian
Variabel Independen Variabel Dependen



Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, diajukan beberapa hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

H₂ : Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD.

H₃ : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah seluruh SKPD Kabupaten Kampar. Waktu Penelitian dilaksanakan dari bulan Mei 2015 - November 2015. Populasi yang digunakan adalah seluruh SKPD Kabupaten Kampar. Yang menjadi responden pejabat struktural yang terlibat dalam penyusunan anggaran. Total ada 32 SKPD. Setiap SKPD akan diberi 3 kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik Pengumpulan Data dari penelitian lapangan dan kepustakaan. Adapun definisi operasional setiap variable dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
----------	----------	-----------

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Manajerial (Y)	Hasil dari proses aktivitas manajerial yang efektif mulai dari proses perencanaan dan penganggaran, pelaporan, pengawasan, penatausahaan dan staffing	1.Perencanaan 2.Investigasi 3.Pengkoordinasian 4.Evaluasi 5.Pengawasan 6.Pemilihan Staff 7.Negoisasi 8.Perwakilan
Akuntabilitas Publik (X1)	Pertanggungjawaban realisasi Anggaran SKPD terhadap DPRD dan masyarakat luas	1.Kebijakan 2.Program 3.Manajerial 4.Manfaat 5.Horizontal 6.Perencanaan 7.Proses 8.Hukum 9.Kuangan
Kejelasan Sasaran Anggaran (X2)	Realisasi anggaran untuk masyarakat secara jelas dan transparan sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan	1.Tujuan 2.Kinerja 3.Standar 4.Jangka Waku 5.Sasaran Prioritas 6.Tingkat Kesulitan 7.Koordinasi
Komitmen Organisasi (X3)	Identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.	1. penerimaan terhadap tujuan organisasi 2. keinginan untuk bekerja keras, 3. keinginan untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi 4. affective commitment, 5. continuance commitment, dan 6. normative commitment

Sumber: Data Olahan, 2015

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Metode analisis dilakukan menggunakan data kuantitatif untuk memperhitungkan pengaruh variable-variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan alat bantu *computer* program SPSS 17.0. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Total SKPD yang diteliti adalah sebanyak 32 instansi. Pada masing-masing SKPD diberikan 3 (tiga) buah kuesioner, sehingga total penyebaran adalah 96 buah kuesioner. Dari 96 kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang diterima kembali berjumlah 85 kuesioner. Beberapa kuesioner (12 buah) tidak dikembalikan dengan alasan sibuk dan ada kuesioner yang jawabannya tidak lengkap. Besarnya tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

	Jumlah	Persentase
Jumlah kuesioner yang dikirimkan	96	100,00%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	10	10,42%
Jumlah kuesioner yang tidak lengkap	1	1,04%
Jumlah kuesioner yang dapat digunakan	85	88,54%

Sumber: Data Olahan, 2015

Adapun karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	56	65,88%
Wanita	29	34,12%
Total	85	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2015

Tabel 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin Pria (65,88%), dan 34,12 % sisanya adalah pegawai Wanita. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pegawai adalah berjenis kelamin Pria.

Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-35Tahun	28	32.94%
36-50 Tahun	38	44.71%
> 50 Tahun	19	22.35%
Jumlah	85	100

Sumber: Data Olahan, 2015

Berdasarkan tabel diatas tampak bahwa responden paling banyak berada pada kisaran usia 36-50 tahun sebanyak 44,71%. Untuk kisaran usia diatas 21-35 tahun sebanyak 32,94% dan di atas 50 Tahun sebanyak 22,35%.

Tabel 5
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	7	8.24%
D3	24	28.24%
Sarjana S-1	37	43.53%
Sarjana S-2	14	16.47%
Sarjana S-3	3	3.53%
Total	85	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 8,24%, Sarjana S-1 (43,53%), kemudian berpendidikan setingkat D3 sebanyak 28,24%, 16,47% lainnya berpendidikan Sarjana S-2, dan 3,53% yang berpendidikan Sarjana S-3.

Tabel 6
Responden Berdasarkan Latar Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Akuntansi /Manajemen	28	32.94%
Teknik /Hukum	14	16.47%
Sosial Lain-lain	43	50.59%
Total	85	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang memiliki latar belakang Sosial/Lain-lain sebanyak 50,59%, diikuti oleh latar belakang Akuntansi/Manajemen sebanyak

32,94% dan Teknik/Hukum sebanyak 16,47%.

Tabel 7
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Prosentase
Kepala Dinas Kabid/Kabag/Sekretaris	46	54.12%
Kasubid/Kasubbag/kasubdis/Kasie	39	45.88%
Total	85	100%

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang memiliki jabatan Kepala Dinas Kabid/Kabag/Sekretaris sebanyak 54,12%, diikuti oleh latar belakang Kasubid/ Kasubbag/ kasubdis/ Kasie sebanyak 45,88%.

Tabel 8
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1-5 tahun	8	9.41%
6-10 tahun	32	37.65%
11-15 tahun	36	42.35%
16-20 tahun	5	5.88%
> 21 tahun	4	4.71%
Total	85	100,0%

Sumber: Data Olahan, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa frekuensi tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja lebih dari 11-15 tahun (42,35%), kemudian masa kerja 6-10 tahun sebanyak 37,65%, masa kerja 1-5 tahun sebanyak 9,41%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 5,88%, dan hanya 4,71% yang memiliki masa kerja lebih dari 21 tahun.

Hasil Uji Kualitas Data Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel 9 berikut ini.

Tabel 9

Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
Akuntabilitas Publik			
1	0,569	0,2133	Valid
2	0,604	0,2133	Valid
3	0,639	0,2133	Valid
4	0,399	0,2133	Valid
5	0,629	0,2133	Valid
6	0,342	0,2133	Valid
7	0,460	0,2133	Valid
8	0,395	0,2133	Valid
9	0,524	0,2133	Valid
Kejelasan Sasaran Anggaran			
1	0,383	0,2133	Valid
2	0,598	0,2133	Valid
3	0,529	0,2133	Valid
4	0,801	0,2133	Valid
5	0,392	0,2133	Valid
6	0,633	0,2133	Valid
7	0,586	0,2133	Valid
Komitmen Organisasi			
1	0,473	0,2133	Valid
2	0,698	0,2133	Valid
3	0,737	0,2133	Valid
4	0,624	0,2133	Valid
5	0,599	0,2133	Valid
6	0,453	0,2133	Valid
7	0,473	0,2133	Valid
Kinerja Manajerial			
1	0,662	0,2133	Valid
2	0,756	0,2133	Valid
3	0,245	0,2133	Valid
4	0,613	0,2133	Valid
5	0,689	0,2133	Valid
6	0,584	0,2133	Valid
7	0,659	0,2133	Valid
8	0,420	0,2133	Valid

Sumber: Data Olahan, 2015

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa semua item valid karena r hitung lebih besar dari rtabel (0,2133) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien	Interpretasi
----------	-----------	--------------

Akuntabilitas Publik	0,649	Reliabel
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,634	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,636	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,719	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,6, jadi seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Data

Hasil Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00870935
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.078
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.012
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.257

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari Tabel 11 dapat dilihat bahwa *Asymp Sig. (2-tailed)* bernilai $> \alpha = 0,05$. Karena *Asymp Sig. (2-tailed)* bernilai $0,658 > \alpha 0,05$, maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinieritas

Berikut ini adalah rangkuman VIF pada periode penelitian :

Tabel 12

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Akuntabilitas Publik	.719	1.391
Kejelasan Sasaran Anggaran	.636	1.572

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas. Ini juga menunjukkan bahwa variable independen tidak mempunyai hubungan *antara* satu dengan yang lain.

Hasil Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji Autokolinieritas
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.994

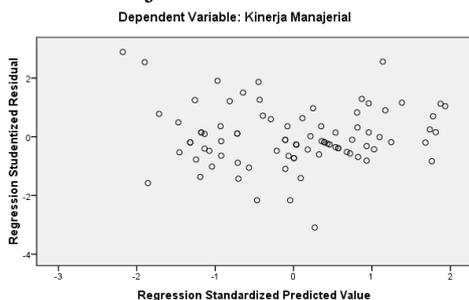
Sumber : Data Olahan, 2015

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai D-W sebesar 1.994 berada diantara nilai $2 < DW < 4$ yaitu $1,7210 < 1,994 < 2,2790$ yang menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif dan negatif dalam model regresi, atau dengan kata lain, variabel dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah autokorelasi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 2:

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Olahan, 2015

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta baik diatas maupun bawah angka 0 pada sumbu y. Dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi heteroskedastiditas atau dapat dikatakan bahwa varians/ragam data penelitian ini konsisten selama periode waktu tertentu.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.893	2.851		.664	.509
Akuntabilitas Publik	.494	.096	.440	5.153	.000
Kejelasan Sasaran Anggaran	.254	.111	.208	2.294	.024
Komitmen Organisasi	.335	.109	.276	3.071	.003

Sumber : Data Olahan, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, secara keseluruhan diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,893 + 0,440(X_1) + 0,208(X_2) + 0,276(X_3) + e$$

1. Konstanta (a) = 1,893
Artinya jika variable independen dianggap tidak ada atau samadengan 0, maka Kinerja Manajerial bernilai sebesar 1,893.
2. Koefisien $b_1 = 0,440$
Jika variabel Akutabilitas Publik meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial akan meningkat juga sebesar 0,440. Begitu juga sebaliknya, jika variabel Akutabilitas Publik menurun sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial akan menurun juga sebesar 0,440

3. Koefisien $b_2 = 0,208$
Jika variabel Kejelasan Sasaran Anggaran meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial akan meningkat juga sebesar 0,208. Begitu juga sebaliknya, jika variabel Kejelasan Sasaran Anggaran menurun sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial akan menurun juga sebesar 0,208
4. Koefisien $b_3 = 0,276$
Jika variabel Komitmen Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial akan meningkat juga sebesar 0,276. Begitu juga sebaliknya, jika variabel Komitmen Organisasi menurun sebesar 1 satuan, maka Kinerja Manajerial akan menurun juga sebesar 0,276.

Pembahasan

Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial

Koefisien regresi (b_1) = 0,440, jika variabel Akuntabilitas Publik (X_1) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Manajerial (Y) akan meningkat sebesar 0,440 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil perhitungan dari uji t untuk Akuntabilitas Publik (X_1) yang menghasilkan nilai nilai $t_{hitung} = 5,153$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} 5,153 > 1,98969$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas Publik (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putra (2013) dan Citra (2010). Putra (2013), membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif akuntabilitas dengan kinerja manajerial SKPD. Citra (2010), juga

menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja manajerial, karena dengan adanya pertanggungjawaban publik, masyarakat tidak hanya dapat mengetahui anggaran tersebut tetapi juga dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat.

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Koefisien regresi (b_2) = 0,208, jika variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Manajerial (Y) akan meningkat sebesar 0,208 asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil perhitungan dari uji t untuk Kejelasan Sasaran Anggaran (X_2) yang menghasilkan nilai nilai $t_{hitung} = 2,294$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} 2,294 > 1,98969$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pratiwy (2013) dan Putra (2013). Pratiwy (2013), membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD. Begitu juga dengan Putra (2013) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran

berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Koefisien regresi (b_3) = 0,276, jika variabel Komitmen Organisasi (X_3) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Manajerial (Y) akan meningkat sebesar 0,276 asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Hasil perhitungan dari uji t untuk Komitmen Organisasi (X_3) yang menghasilkan nilai nilai $t_{hitung} = 3,071$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} 3,071 > 1,98969$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sumarno (2005) yang meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan

kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absensi berkurang, dan meningkatnya loyalitas karyawan pada organisasi (Sopiah, 2008:166). Robbins (2006:229) berpendapat bahwa apabila seseorang berkomitmen terhadap sasaran/tujuan organisasi, artinya ia bertekad untuk tidak meninggalkan sasaran organisasi. Sopiah (2008:155) juga berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan anggota organisasi untuk tetap berada dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil Uji Koefisien Determinasi ($Adj. R^2$)

Hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian dapat dilihat pada Tabel 15 berikut :

Tabel 15
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.559	2.04557

Sumber : Data Olahan, 2015

Dari pengujian yang telah dilaksanakan menghasilkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,559. Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 55,9% variasi dari Kinerja Manajerial dapat dijelaskan oleh variabel Akutabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi. Sedangkan 44,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai uji parsial didapatkan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh signifikan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar. Artinya peningkatan pada Akuntabilitas Publik akan meningkatkan kinerja manajerial.
2. Terdapat pengaruh signifikan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar. Artinya semakin jelas Sasaran Anggaran akan meningkatkan kinerja manajerial.
3. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar. Artinya peningkatan pada Komitmen Organisasi akan meningkatkan kinerja manajerial.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai uji simultan didapatkan kesimpulan bahwa ada pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Kampar.
5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai koefisien determinasi didapatkan kesimpulan bahwa 0,559. Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 55,9% variasi dari Kinerja Manajerial dapat dijelaskan oleh variabel Akutabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi. Sedangkan 44,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa penerapan akuntabilitas public, kejelasan sasaran anggaran dan Komitmen Organisasi dalam pemerintahan dalam hal ini Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar telah baik dilakukan, tapi masih ada beberapa hal yang belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini akan berdampak pada rendahnya kinerja manajerial SKPD. Pemerintah daerah terutama SKPD Kabupaten Kampar sebaiknya melakukan pengkajian ulang mengenai penerapan akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran agar kinerja manjerial SKPD dapat terus ditingkatkan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya.
3. Bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan dan menggunakan variabel lain, karena dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan dapat menjelaskan sebesar 55,9%. Sedangkan 44,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Saran

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi, 2010, *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kota Pada Lhokseumawe*, Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 8 No. 4 November 2010
- Anthony, Robert N, dan Vijay Govindarajan, 2006, *Sistem Pengendalian Manajemen*, terjemahan FX, Kurniawan Tjakrawala, Salemba Empat, Jakarta
- Bangun, A, 2009, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan dalam Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Moderating*, Skripsi, Medan
- Bastian, I, 2006, *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2006, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hazmi, Y. dan Zuarni, 2012, *Pengaruh Kesulitan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Sektor Publik dan Partisipasi Penganggaran Sebagai Variabel Moderasi*
- Gultom, 2013, *Pengaruh Akuntabilitas dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*
- Hazmi, Y. dan Zuarni, 2012, *Pengaruh Kesulitan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Sektor Publik dan Partisipasi Penganggaran Sebagai Variabel Moderasi*
- Nurhalimah, 2013, *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Perangkat Daerah di Pemerintahan Aceh*, Aceh Darussalam
- Pratiwy, A, 2013, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*, Padang
- Putra, D, 2013, *Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Padang*, Padang
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sari, Desak Putu Intan Permata, Ni Kadek Sinarwati, dan Edy Sujana, 2014, *Pengaruh Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng)*, Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No, 1 Tahun 2014)
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, CV Andi Offset, Yogyakarta
- Sumarno, 2005, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya*

Kepemimpinan terhadap Hubungan antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta), Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo

Sunyoto, Danang dan Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasional*, CAPS, Yogyakarta

Syafrial, 2009, *Pengaruh Ketepatan Skedul Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial SKPD pada Pemerintah Kabupaten Sarolangun*, Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan