

**PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN DAN AKUNTABILITAS
TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA V, PEKANBARU**

Oleh : HERDA NENGSY

*Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi
Universitas Islam Indragiri Tembilahan
Email: herdanengsy@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendapatkan bukti empiris kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Di dalam penelitian ini kuesioner yang disebarkan sebanyak 37 kuesioner, namun data yang dapat diolah hanya 32 kuesioner dan 5 kuesioner sisanya merupakan kuesioner yang tidak diisi, hal ini disebabkan karena faktor kesibukankaryawan. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden dan mengambilnya kembali setelah pengisian kuesioner selesai dikerjakan. Metode Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Pengujian hipotesa menggunakan uji t (parsial), uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Statistic deskriptif digunakan untuk membantu menganalisis data dengan mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran memiliki t_{hitung} sebesar $2,452 > t_{tabel}$ sebesar $2,03693$ dengan signifikan sehingga sebesar $0,020$ lebih kecil dari taraf signifikan $0,05$, maka Kejelasan Sasaran Anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas manajerial dan akan meningkatkan kinerja manajerial dari perusahaan. Dan Akuntabilitas memiliki t_{hitung} sebesar $3,193 > t_{tabel}$ sebesar $2,03693$, dengan signifikansi sebesar $0,003 >$ dari taraf signifikan $0,05$, bahwa Akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial. Uji secara simultan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas memiliki F_{hitung} sebesar $65,045 > F_{tabel}$ sebesar $3,33$, dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang menyatakan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru. Nilai uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $80,5\%$ dari variabel perubahan Kinerja Manajerial bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas. Sedangkan sisanya sebesar $19,5\%$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas, Kinerja Manajerial

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi sektor publik selalu diuntut agar memiliki kinerja yang ditujukan pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk selalu tanggap dengan lingkungan disekitarnya, dengan cara memberikan upaya pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada suatu struktur organisasi pemerintah. Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial organisasi tersebut. Menurut Anwar (2010), kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kegiatan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi suatu organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial yaitu salah satunya partisipasi dalam penyusunan anggarannya. Menurut Mardiasmo (2009), anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak di capai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Anggaran di gunakan sebagai pedoman kerja sehingga proses penyusunan harus memerlukan organisasi anggaran yang baik, pendekatan yang tepat, serta model-model perhitungan jajarman dalam manajemen dalam suatu organisasi. Proses penyusunan anggaran dapat di lakukan dengan beberapa pendekatan yaitu *top down*, *bottom up*, dan partisipasi, Ramadhani dan Nasution (2009). Dalam sistem penganggaran *top down*, dimana rencana dan jumlah anggaran telah ditetapkan oleh atasan atau pemegang kuasa anggaran sehingga bawahan atau pelaksana anggaran hanya melakukan apa yang telah di tetapkan oleh anggaran tersebut. Penerapan sistem ini menerapkan kinerja bawahan atau pelaksana anggaran menjadi tidak efektif karena target yang di berikan terlalu menuntut namun sumber daya yang diberikan tidak mencukupi. Oleh karena itu entitas mulai menerapkan sistem penganggaran yang dapat menanggulangi masalah di atas yakni sistem penganggaran partisipatif (*Participative budgeting*).

Herda Nengsy, Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajerial PT. Perkebunan Nusantara V, Pekanbaru

Anggaran adalah alat perencanaan dan pengendalian yang sangat penting oleh karenanya pencapaian keberhasilan dalam suatu organisasi sangat ditentukan pada proses penyusunan anggaran tersebut. Suatu anggaran harus tepat sasaran dan sesuai dengan tujuan, sehingga diperlukan partisipasi anggaran yaitu kerjasama yang baik dalam suatu tim yang terdiri dari bawahan dan atasan atau pegawai dan manager. Partisipasi anggaran yang melibatkan bawahan bertujuan agar bawahan termotivasi untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam anggaran yang telah disusun bersama. Partisipasi dalam proses penyusunan anggaran ini juga merupakan suatu pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan kinerja manajerial (Prihandini, 2011).

Sasaran anggaran yang telah ditetapkan secara jelas akan membantu kinerja manajerial. Kejelasan sasaran anggaran tersebut akan memudahkan aparat dalam mencapai tujuan instansi pemerintah. Kejelasan sasaran anggaran tersebut sebagai pengambilan keputusan dan harus dipertanggungjawabkan oleh negara secara transparan. Pertanggungjawaban akan kejelasan sasaran anggaran ini dibuat dalam laporan realisasi anggaran dari program - program yang telah dianggarkan dan direalisasikan dalam laporan keuangan sektor publik.

Kejelasan sasaran anggaran juga akan membantu karyawan untuk mencapai kinerja manajerial yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran maka tingkat kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya. Ketidak jelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja.

Anggaran harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian di dalam kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus menggambarkan sasaran kinerja secara jelas dan spesifik. Anthony, (2012) mengemukakan bahwa anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi, dengan kejelasan sasaran anggaran tersebut dapat 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. Oleh sebab itu, sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung-jawab untuk menyusun dan melaksanakannya.

Munawar (2006), Kejelasan sasaran anggaran menunjukkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan jelas, dan dimengerti oleh siapa saja yang bertanggung jawab. Jadi kejelasan sasaran anggaran akan mendorong manajer lebih efektif dan melakukan yang terbaik dibandingkan dengan sasaran anggaran yang tidak jelas.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Fenomena yang terjadi dalam perkembangan sektor publik di Indonesia dewasa ini adalah menguatnya tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, baik di pusat maupun daerah. Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, harus dapat menjadi subyek pemberi informasi dalam rangka pemenuhan hak-hak publik yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya.

Mahsun (2011) dalam akuntansi sektor publik menjelaskan bahwa aspek akuntabilitas publik merupakan salah satu dari tiga aspek yang tercakup dalam anggaran sektor publik. Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban kepada publik atas setiap aktivitas yang dilakukan. Mardiasmo (2009) dalam bukunya menyebutkan akuntabilitas dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut.

Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandate (*principal*). Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu elemen dalam responsibilitas. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk rnempertanggung-jawabkan apa yang telah

dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang. Sedangkan responsibilitas merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan kewajiban menjelaskan kepada orang/ pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan memberi penilaian. Namun demikian, tuntutan akuntabilitas harus diikuti dengan pemberian kapasitas untuk melakukan keleluasaan dan kewenangan.

Pencapaian kinerja akan dapat meningkat dengan menggunakan sistem pengendalian akuntansi. Pencapaian kinerja yang meningkat karena digunakannya sistem pengendalian akuntansi akan menunjukkan seberapa besar kinerja keuangan, operasional dan manajerial pada suatu organisasi (Darma, 2005).

Pencapaian kinerja manajerial yang baik adalah dengan menggunakan akuntabilitas dan kejelasan sasaran anggaran yang jelas dan spesifik. Dengan adanya sistem pengendalian akuntansi dan kejelasan sasaran anggaran yang jelas dan spesifik dalam perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Pengelolaan keuangan perusahaan yang akan dipertanggung jawabkan kepada atasan tidak lepas dari anggaran yang telah disepakati bersama. Dalam sistem pengendalian manajemen anggaran berfungsi sebagai alat perencanaan dan pengendalian.

Kinerja akan dikatakan efektif apabila pihak-pihak bawahan mendapat kesempatan terlibat atau berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk memperbaiki pengambilan keputusan internal serta alokasi sumberdaya (Harsanti, 2008). Ketika suatu anggaran dirancang secara partisipatif maka pegawai akan memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapai standar yang ditetapkan karena mereka ikut serta terlibat dalam proses penyusunan yang akan berpengaruh pada tingkat Kinerja baik manajerial maupun karyawan.

Kinerja manajerial juga dipengaruhi oleh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas. Untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut, maka manajemen perlu memiliki kemampuan untuk melihat dan menggunakan peluang, mengidentifikasi permasalahan dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Manajemen juga berkewajiban mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) serta mengendalikan perusahaan (*going concern*). Dalam mencapai tujuan tersebut diperlakukan suatu sistem informasi yang terarah dan terintegrasi dengan baik. Perencanaan sistem informasi merupakan bagian dari sistem pengendalian organisasi perlu mendapatkan perhatian, sehingga bisa diharapkan memberikan kontribusi positif didalam mendukung keberhasilan sistem pengendalian organisasi. Salah satu fungsi dari sistem informasi adalah menyediakan informasi penting untuk membantu manajer mengendalikan aktivitasnya, serta mengurangi ketidakpastian lingkungan, sehingga diharapkan dapat membantu perusahaan ke arah pencapaian tujuan dengan sukses. Informasi yang dihasilkan suatu sistem informasi merupakan sumberdaya bagi organisasi, dimana informasi tersebut dapat mendukung manajemen dalam pengambilan keputusan. Informasi yang tersedia dan digunakan manajemen sangat membantu para manajer dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga diharapkan kinerja akan meningkat.

Kinerja manajerial merupakan kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengembangan personel, pencapaian anggaran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan). Penilaian kinerja adalah bagaimana menentukan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok kinerja adalah untuk memotivasi tujuan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan dengan melalui umpan balik kerja.

Kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan (Harefa, 2008). Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan kinerja manajerial yang berbeda dengan kinerja karyawan. Pada umumnya kinerja karyawan bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada dalam daerah wewenangnya .

Kinerja manajerial suatu unit bisnis dapat diketahui melalui proses evaluasi kinerja atau penilaian kinerja, yaitu penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja manajerial adalah kinerja manajer dalam kegiatan-kegiatan yang meliputi perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf (*staffing*), dan perwakilan/representatif di lingkungan organisasinya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2002). Kinerja manajerial merupakan kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajemen. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, karena meningkatkan kinerja manajerial dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sehingga dapat mempercepat perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Anwar (2010), menyatakan bahwa kinerja manajerial merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan di komunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung. Kinerja juga dapat di artikan sebagai prestasi dari suatu kegiatan atau tindakan. Dalam sisi pemerintahan kinerja

merupakan prestasi kerja seorang pegawai atas tugas yang di berikan oleh atasan. Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pemerintah daerah dapat di ketahui melalui tingkat pencapaian hasil (*out put*) dari pelaksanaan anggaran. Dalam mencapai sasaran atas peningkatan di dalam sebuah kinerja manajerial maka di perlukan pertimbangan-pertimbangan atas faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masalah tersebut. Hal ini penting sebagai titik tolak dari suatu pelaksanaan konsep dalam usaha meningkatkan kinerja

Para manajer puncak atau manajer bawah seringkali tidak memperhatikan tujuan organisasi secara optimal, kecuali jika kondisi perusahaan sudah menurun. Ada beberapa gejala (*symptom*) yang dapat mengidentifikasi rendahnya kemampuan manajerial, antara lain rendahnya inisiatif bawahan, banyaknya desas desus, kurangnya antusiasme bawahan terhadap penugasan baru, rendahnya partisipasi dalam pertemuan formal, ketakutan dan sikap diam yang berlebihan, ketidakmampuan untuk mengambil keputusan atau adanya proses pengambilan keputusan yang panjang (Suprayogi, 2010).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari, dkk (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)*. Variabel Independen yaitu Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran, dan Variabel Dependen yaitu kinerja manajerial. Teknik pengambilan sampel yakni teknik *purposive sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 56 kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 19.00. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (2) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), (3) Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), (4) Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Gumilang (2010), *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Gold Coin Indonesia Surabaya*. Variabel Independen yaitu Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Manajemen sedangkan variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Obyek penelitian ini adalah PT. Gold Coin Indonesia Surabaya dan yang dijadikan sampel sebanyak 16 manajer dengan menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Untuk menjawab perumusan, tujuan dan hipotesis penelitian maka analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya. Sedangkan variabel sistem pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis ke-2 tidak teruji kebenarannya.

Putra (2013), *Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*. Variabel independen yaitu akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran sedangkan variabel dependen yaitu kinerja manajerial. Pemilihan sampel dengan metode *judgment sampling*, dengan jumlah responden 135. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing Pimpinan dan Kepala Bagian pada setiap SKPD. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *Statistical Package For Social Science* (SPSS). Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H1 diterima), 2) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H2 diterima).

Peneliti yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dibatasi yaitu bagaimana pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Manajerial yang menunjang terlaksananya peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja bagi organisasi. Alasan melakukan penelitian ini adalah penelitian mengenai kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas terhadap kinerja manajerial menunjukkan hasil yang berpengaruh.

Penelitian ini merupakan lanjutan dari penelitian Sari, dkk (2014). Adapun yang membedakan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu dari objek penelitian yang peneliti sebelumnya banyak dari manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Buleleng sedangkan penelitian ini pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, selain itu juga terdapat beberapa variabel yang digunakan yaitu variabel Independen pada peneliti sebelumnya adalah Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran serta variabel dependen yaitu Kinerja Manajerial, sedangkan fokus penelitian ini meneliti pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dengan variabel independen yaitu Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas sedangkan variabel dependen yaitu kinerja manajerial.

PT Perkebunan Nusantara V (Persero) adalah bekas Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet. PTPN V berkantor pusat di Pekanbaru dengan lokasi kerja di provinsi Riau. Rambutan No. 43, Marpoyan Damai, Riau Pekanbaru, mempunyai perencanaan

anggaran yang disusun dan akan dijadikan sebagai pedoman pada saat melaksanakan kejelasan sasaran anggarannya. Akuntabilitas merupakan bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Berkaitan dengan variabel kejelasan sasaran anggaran yang ada penelitian yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Jadi secara keseluruhan dengan adanya kejelasan sasaran anggaran mengacu pada anggaran yang telah dibuat dan dapat dimengerti secara jelas dan spesifik sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya berdampak baik terhadap kinerja atau aktivitas manajerial dari aparat itu sendiri. Fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan hubungan yang sesuai satu selama ini dimana dengan adanya kejelasan sasaran anggaran maka aparat dapat menentukan target dalam mencapai anggaran tersebut, dan merumuskan apa saja yang akan dilakukan sehingga apa yang telah ditargetkan pada awalnya dapat terealisasi dengan baik.

Berkaitan dengan variabel kecanggihan teknologi informasi, pemanfaatan teknologi informasi dan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap efektivitas sistem informasi akuntansi. Jadi secara keseluruhan dengan adanya kecanggihan teknologi mengacu pada sistem informasi akuntansi yang telah diterapkan sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya berdampak baik terhadap penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi yang ada pada karyawan dan pimpinan. Fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan hubungan yang sesuai satu selama ini dimana dengan adanya teknologi informasi, maka pimpinan dan karyawan dapat menentukan target dalam mencapai target tersebut, dan merumuskan apa saja yang akan dilakukan sehingga apa yang telah ditargetkan pada awalnya dapat terealisasi dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penelitian ini lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
2. Apakah akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?
3. Apakah kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru?

2. Telaah Pustaka

2.1 Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran menggambarkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik serta dimengerti oleh pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. Kejelasan tujuan anggaran merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena akan menentukan arah tujuan suatu organisasi. Tujuan anggaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan ketidakpuasan dari karyawan yang akan berdampak buruk terhadap kinerja manajerial (Suyanto, 2011).

Anggaran daerah harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian di dalam kinerja yang diharapkan, sehingga perencanaan anggaran daerah harus menggambarkan sasaran kinerja secara jelas dan spesifik. Anthony, (2012) mengemukakan bahwa anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi, dengan kejelasan sasaran anggaran tersebut dapat mengatur perilaku karyawan. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksanaan anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka yang bertanggung-jawab untuk menyusun dan melaksanakannya.

Kejelasan sasaran anggaran menunjukkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan jelas, dan dimengerti oleh siapa saja yang bertanggung jawab, Munawar et al (2006). Jadi kejelasan sasaran anggaran akan mendorong manajer lebih efektif dan melakukan yang terbaik dibandingkan dengan sasaran anggaran yang tidak jelas.

Karakteristik anggaran adalah kejelasan sasaran anggaran. Adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggarannya. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan anggaran yang ingin dicapai organisasi. Hal ini berimplikasi pada penurunan senjangan anggaran.

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. Ketidaktepatan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kondisi lingkungan yang tidak pasti (Suhartono dan Mochammad, 2006).

2.2 Akuntabilitas

Akbar (2012) mengatakan bahwa Akuntabilitas (*accountability*) secara harfiah dapat diartikan sebagai pertanggungjawaban, namun penerjemahan secara sederhana ini dapat mengaburkan arti kata *accountability* itu sendiri bila dikaitkan dengan pengertian akuntansi dan manajemen. Lebih lanjut dikatakan bahwa konsep akuntabilitas tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Stewart tentang jenjang atau tangga akuntabilitas yang terdiri dari 5 (lima) jenis tangga akuntabilitas yakni: 1) *accountability for probity and legality*; 2) *process Accountability*; 3) *performance Accountability*; 4) *programme Accountability*; dan 5) *policy Accountability*.

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik (Ismiarti, 2013). Pada dasarnya, akuntabilitas adalah pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja finansial kepada pihak-pihak yang berkepentingan (Schiavo-Campo and Tomasi, 1999 dalam Mardiasmo, 2009).

2.3 Kinerja Manajerial

Kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil yang telah dicapai oleh perusahaan. Manajerial berkaitan dengan proses yang berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh perusahaan, merupakan suatu proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja diperasionalkan sebagai kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan adalah kinerja anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi : perencanaan, investigasi, koordinasi, supervisi, pengaturan staff, negosiasi dan representasi (Arsono dan Muslichah, 2002).

Arsono dan Muslichah (2002) kinerja manajerial adalah kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengembangan personel, pencapaian anggaran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan). Penilaian kinerja adalah bagaimana kita menentukan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan pokok kinerja adalah untuk memotivasi tujuan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan dengan melalui umpan balik.

Riyadi (2000), kinerja manajerial yang diperoleh manajer merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi fungsi perencanaan, investasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan atau representasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja manajerial merupakan seberapa jauh kemampuan manajer dalam menjalankan fungsi-fungsinya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Menurut Harefa (2008) kinerja manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasional perusahaan.

2.4 Hipotesa

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- H₂ : Akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- H₃ : Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3. Metode Penelitian

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu dimana peneliti mengumpulkan data, disusun, diinterpretasikan, dan dianalisis sehingga memberikan keterangan lengkap bagi pemecahan masalah yang dihadapi tentang kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas terhadap kinerja manajerial PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian selama 3 bulan yaitu Juni sampai Agustus 2016. Lokasi penelitian yang penulis lakukan adalah PT, Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rambutan No. 43, Marpoyan Damai, Riau Pekanbaru.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan karena karakteristiknya (N =banyaknya elemen populasi). Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil dari data yang diperlukan. Populasi dalam penelitian ini adalah maajer pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Sampel bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi (Sugiyono, 2013), sedangkan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Pejabat struktural yang terlibat dalam penelitian ini adalah pejabat setingkat kepala biro, kepala bagian, dan kepa sub bagian.
2. Pejabat yang memiliki masa kerja didalam perusahaan minimal 1 tahun.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh dari PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Menurut Indriantoro dan Supomo (2011), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari lapangan atau objek penelitian dan data tersebut terlebih dahulu diolah guna mendapat hasil pembahasan yang diharapkan, sedangkan data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sumber datanya diperoleh dari data PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3.5 Definsi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Variabel Independen

3.5.1.1 Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1)

Kejelasan tujuan anggaran menggambarkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik serta dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaiannya. Kejelasan tujuan anggaran merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena akan menentukan arah tujuan suatu organisasi. Tujuan anggaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan ketidakpuasan dari karyawan yang akan berdampak buruk terhadap kinerja manajerial (Suyanto, 2011).

Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran diukur dengan menggunakan indikator-indikator menurut Sohartono dan Mochammad (2006), melibatkan sasaran anggaran yang jelas, mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rnagka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Instrument pertanyaan dalam variabel menggunakan instrument pertanyaan dari Sari (2014), Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel skala 1 sampai dengan 5, dimana 1) Sangat setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Netral (N), 4) Tidak Setuju (TS), dan 5) Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5.1.2 Akuntabilitas (X_2)

Akbar (2012) mengatakan bahwa Akuntabilitas (*accountability*) secara harfiah dapat diartikan sebagai pertanggungjawaban, namun penerjemahan secara sederhana ini dapat mengaburkan arti kata *accountability* itu sendiri bila dikaitkan dengan pengertian akuntansi dan manajemen. Lebih lanjut dikatakan bahwa konsep akuntabilitas tersebut senada dengan apa yang dikemukakan oleh Stewart tentang jenjang atau tangga akuntabilitas yang terdiri dari 5 (lima) jenis tangga akuntabilitas yakni: 1) *accountability for probity and legality*; 2) *process Accountability*; 3) *performance Accountability*; 4) *programme Accountability*; dan 5) *policy Accountability*. Instrument pertanyaan dalam variabel menggunakan instrument pertanyaan dari Sari (2014), Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel skala 1 sampai dengan 5, dimana 1) Sangat setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Netral (N), 4) Tidak Setuju (TS), dan 5) Sangat Tidak Setuju (STS).

3.5.2 Variabel Dependen

3.5.2.1 Kinerja Manajerial (Y)

Kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh perusahaan, merupakan suatu proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kinerja diperasionalkan sebagai kinerja perusahaan. Kinerja manajerial adalah kinerja manajer dalam kegiatan-

kegiatan yang meliputi perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf (*staffing*), dan perwakilan/representatif di lingkungan organisasinya (Sastrohadwiryo, 2002).

Kinerja manajerial dalam penelitian ini adalah kinerja individu dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Kinerja manajerial dalam penelitian ini diukur dengan 8 (delapan) indikator atau dimensi kinerja yaitu : perencanaan, investigasi, pengoordinasian, evaluasi, pengawasan, pemilihan staff, negosiasi, dan perwakilan. Instrument pertanyaan dalam variabel menggunakan instrument pertanyaan dari Sari (2014), Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan variabel skala 1 sampai dengan 5, dimana 1) Sangat setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Netral (N), 4) Tidak Setuju (TS), dan 5) Sangat Tidak Setuju (STS).

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas terhadap kinerja manajerial pada PT. Perkebunan Nusantara V, Pekanbaru dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23,0 for windows yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

3.6.1 Statistisk Deskriptif

Statistik deskriptif atau statistik adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi variabel-variabel dalam penelitian ini, nilai maksimum, minimum, rata-rata (*mean*) dan standar deviasi. Dengan kata lain, statistik deskriptif hanya berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan.

Statistik deskripsif memberikan gambaran mengenai nilai, mean, median, standar deviasi, *variance*, range, minimum, dan maksimum.

1. Mean adalah jumlah seluruh angka pada data yang dibagi dengan jumlah data yang ada.
2. Median adalah angka tengah yang didapat apabila data disusun berdasarkan angka tertinggi dan terendah.
3. Standar deviasi adalah suatu ukuran penyimpangan. Jika nilainya kecil maka data yang digunakan mengelompokkan sekitar nilai rata-rata.

3.6.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2009), uji validitas digunakan mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai tujuannya. Pengukuran dikatakan valid apabila mengukur tujuannya dengan nyata dan benar.

Alat ukur dalam penelitian ini berupa kuesioner, jadi kuesioner yang valid adalah kuesioner yang dapat mengukur secara nyata dan benar. Berikut adalah kriteria pengujian validitas.

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- c. r hitung dapat dilihat dalam kolom *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali pada subjek yang sama. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Menurut Ghozali (2009), dinyatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Semakin nilai *alphanya* mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercay untuk masing-masing variabel.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan sebaiknya berdistribusi normal. Uji normalitas juga melihat apakah model regresi yang digunakan sudah baik. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas, dengan ketentuan:

- a. Probabilitas $>$ 0,05: hipotesis diterima karena data berdistribusi secara normal
- b. Probabilitas $<$ 0,05: hipotesis ditolak karena data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*Independen*). Jika ada maka berarti terdapat multikolinearitas. Model regresi yang baik

seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat di deteksi dengan melihat sasaran VIF (*variansinflation factor*) dan nilai toleransi. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,01 berarti terdapat Multikolinearitas (Gozali, 2009).

3. Uji heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2009), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam regresi ini menggunakan scatter plot dengan menggunakan bantuan software statistik SPSS 23.0 for Windows. Scatter plot sendiri merupakan sebuah grafik yang diplot poin atau titik yang menunjukkan hubungan antara dua pasang data. Heteroskedastisitas berarti variasi (*varians*) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. (Ghozali, 2009).

3.6.4 Uji Hipotesa

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan memasukkan dua variabel independent yang terdiri atas teknologi informasi, saling ketergantungan dan sistem akuntansi manajemen dan variabel dependen terdiri atas kinerja manajerial. Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui variabel independen (bebas) yang mempengaruhi variabel dependen (terikat). Adapun analisa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Manajerial
- β_0 = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi
- X_1 = Kejelasan Sasaran Anggaran
- X_2 = Akuntabilitas
- e = Error

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Pada tingkat keyakinan 95% atau taraf nyata sebesar 5% uji terhadap β_1 dilakukan dengan rumus hipotesa sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$, menunjukkan bahwa variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- b. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, Variabel X_1 (kejelasan sasaran anggaran) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.
- c. $H_2 : \beta_2 \neq 0$, Variabel X_2 (akuntabilitas) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja manajerial.

Uji terhadap hipotesa tersebut di atas dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang di teliti.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang di teliti.

3. Uji F (Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Pada tingkat keyakinan 95% atau taraf nyata sebesar 5% dilakukan uji hipotesis variabel regresi secara simultan dengan menggunakan analisis variasi atau uji F. Untuk mengetahui signifikansi analisis variabel regresi, dilakukan perbandingan antara F hitung regresi dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, berarti bahwa secara simultan variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). apabila F hitung < F tabel, berarti bahwa secara simultan variabel-variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai seberapa besar presentase variabel bebas pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil

berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2009)

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif atau statistik adalah bagian dari statistik yang mempelajari cara pengumpulan dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan (fenomena). Dengan kata lain, statistik deskriptif hanya berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Pembahasan tentang pengaruh karakteristik sistem akuntansi manajemen dan saling ketergantungan terhadap kinerja manajerial. Maka itu perlu dianalisis terlebih dahulu sebelum melakukan pembahasan dari variabel independen terhadap variabel dependen, Yang mana gambar statistik deskriptif tersebut adalah:

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kejelasan Sasaran Anggaran	32	15,00	20,00	17,4062	1,52102
Akuntabilitas	32	19,00	25,00	22,0312	2,11728
Kinerja Manajerial	32	32,00	40,00	35,7187	2,67888
Valid N (listwise)	32				

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Dari tabel 4.1 dapat dilihat jumlah data (N) yang valid 32, nilai minimum dari data Kejelasan Sasaran Anggaran adalah 15,00. Nilai minimum dari data Akuntabilitas adalah 19,00, dan Kinerja Manajerial adalah 32,00. Nilai maksimum dari data Kejelasan Sasaran Anggaran adalah 20,00, nilai Akuntabilitas sebesar 25,00. Dan nilai maksimum dari data Kinerja Kejelasan Sasaran Anggaran sebesar 17,4062. Nilai rata-rata (mean) Akuntabilitas adalah 22,0312. Nilai rata-rata (mean) Kinerja Manajerial adalah 35,7187, Standar Deviasi dari variabel Kejelasan Sasaran Anggaran adalah 1,52102. Deviasi standar dari variabel Akuntabilitas adalah 2,11728. Dan Deviasi standar dari variabel Kinerja Manajerial adalah 2,67888.

4.2.1 Uji Kualitas Data

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan keabsahan alat ukur Manajerial adalah 40,00. Nilai rata-rata (mean) yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013 : 137). Dengan demikian instrument yang valid merupakan instrument yang benar – benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

a. Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,771	0,3388	Valid
2	0,875	0,3388	Valid
3	0,805	0,3388	Valid
4	0,698	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel Kejelasan Sasaran Anggaran adalah valid.

b. Akuntabilitas (X_2)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Akuntabilitas (X_2)

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,854	0,3388	Valid
2	0,797	0,3388	Valid
3	0,797	0,3388	Valid
4	0,751	0,3388	Valid
5	0,705	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel Akuntabilitas adalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel 0,3388.

c. Kinerja Manajerial (Y)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,644	0,3388	Valid
2	0,620	0,3388	Valid
3	0,756	0,3388	Valid
4	0,751	0,3388	Valid
5	0,633	0,3388	Valid
6	0,711	0,3388	Valid
7	0,803	0,3388	Valid
8	0,848	0,3388	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan nilai *person correlation* (r hitung) untuk setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua indikator/ item pertanyaan yang mengukur variabel kinerja manajerial adalah valid karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari r tabel 0,3388.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya dan memberikan hasil yang relative berbeda apabila dilakukan lagi subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *cronbachalpha* dimana suatu variabel dinyatakan reliabel bila memberikan nilai cronbach alpa di atas angka 0,6. Hasil pengujian reliabilitas kuesioner untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kejelasan Sasaran Anggaran(X ₁)	0,796	Reliabel
Akuntabilitas (X ₂)	0,838	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,869	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran adalah 0,796. Angka ini > 0,60. Hal ini berarti bahwa konstruksi pertanyaan yang disusun untuk mengukur Kejelasan Sasaran Anggaran adalah reliabel. Begitu pula dengan Akuntabilitas nilai *cronbach's alpha* untuk variabel saling ketergantungan tersebut adalah 0,838 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel Akuntabilitas tersebut dinyatakan reliabel. Dan kinerja manajerial nilai *cronbach's alpha* untuk variabel saling ketergantungan tersebut adalah 0,869 > 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan untuk mengukur variabel kinerja manajerial tersebut dinyatakan reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji statistik akan lebih baik jika semua variabel berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik *normal probability plots* dan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kejelasan Sasaran Anggaran	Akuntabilitas	Kinerja Manajerial
N	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,4063	22,0313
	Std. Deviation	1,52102	2,11728
Most Extreme Differences	Absolute	,197	,170
	Positive	,197	,156
	Negative	-,165	-,170
Test Statistic	,197	,170	,167
Asymp. Sig. (2-tailed)	,103 ^c	,120 ^c	,124 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Dari hasil pengolahan data uji Kolmogrov-Smirnov pada tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai Kolmogrov-Smirnov pada Kejelasan Sasaran Anggaran sebesar 0,103,

Akuntabilitas sebesar 0,120, dan Kinerja Manajerial sebesar 0,124, dimana nilai signifikan yang di hasilkan lebih besar dari 0,05.

4.2.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	VIF	Keterangan
(Constant)		
1 Kejelasan Sasaran Anggaran	4,345	Tidak terjadi multikolinieritas
Akuntabilitas	4,345	Tidak terjadi multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial
Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

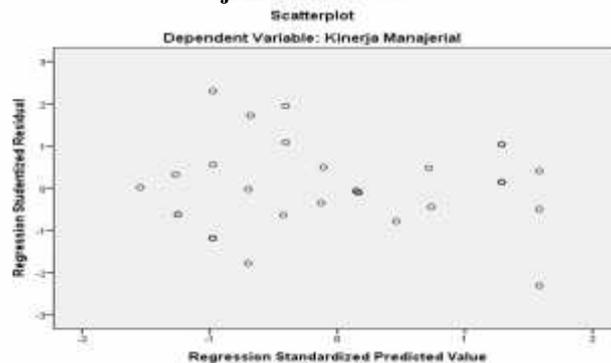
Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya kolerasi yang besar diantara variabel bebas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.6. hasil dari tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu: Kejelasan Sasaran Anggaran bernilai sebesar 4,345 dan Akuntabilitas sebesar 4,345 memiliki angka *variance inflaciton factor* (VIF) dibawah angka 10. Dengan demikian disimpulkan persamaan regresi yang dapat dipakai sebagai model analisis tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan penyebaran variasi gangguan. Heterokedastisitas terjadi bila varians residu berbeda dari satu pengamatan kepengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan menggunakan uji metode grafik yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada *scatterplot*. Pedoman pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika ada pola tertentu maka terjadi heterokedastisitas
 - Jika tidak ada pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas
- Hasil heterokedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.1
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016

Hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS dengan cara mengamati pola yang terdapat pada *scatter plot*, yang hasilnya dapat dilihat gambar 4.1 terlihat bahwa titik menyebar secara acak, walaupun tidak semuanya, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

4.2.3 Pengujian Hipotesa

4.2.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas terhadap variabel Kinerja Manajerial. Dengan menggunakan SPSS 23.0 maka data dapat diolah untuk dapat menunjukkan adanya pengaruh atau tidak antara variabel independen (Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas) dengan variabel dependen (Kinerja Manajerial). Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda seperti tercantum pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,590	2,445		3,513	,001
	Kejelasan Sasaran Anggaran	,714	,291	,405	2,452	,020
	Akuntabilitas	,668	,209	,528	3,193	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016*

Dari tabel uji regresi berganda diatas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,590 + 0,714X_1 + 0,668X_2 +$$

Dari persamaan diatas diketahui konstanta sebesar 8,590 menyatakan bahwa jika Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas bernilai nol maka nilai Kinerja Manajerial akan tetap sebesar 8,590. Variabel Kejelasan Sasaran Akuntabilitas mempunyai koefisien regresi sebesar + 0,714 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kejelasan Sasaran Anggaran sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai Akuntabilitas konstan, maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial sebesar 0,714.

Akuntabilitas mempunyai koefisien regresi sebesar 0,668 menyatakan bahwa setiap kenaikan nilai Akuntabilitas sebesar satu satuan dengan asumsi bahwa nilai Kejelasan Sasaran Akuntabilitas konstan, maka akan meningkatkan kinerja manajerial sebesar 0,668.

4.2.3.2 Uji t

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (karakteristik sistem akuntansi manajemen dan saling ketergantungan) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja manajerial). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Secara Parsial
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,513	,001
	Kejelasan Sasaran Anggaran	2,452	,020
	Akuntabilitas	3,193	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016*

Dari hasil tabel 4.8 tersebut dapat diketahui bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran memiliki t_{hitung} sebesar 2,452 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran sebesar 0,020 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru.

Nilai t_{hitung} untuk variabel Akuntabilitas adalah sebesar 3,193 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,003 artinya lebih kecil dari taraf nyata signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru, sehingga H_2 diterima.

4.2.3.3 Uji F

Untuk mengetahui bahwa variabel independen (Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Manajerial). Untuk mengetahui hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,916	2	90,958	65,045	,000 ^b
	Residual	40,553	29	1,398		
	Total	222,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016*

Dari tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa uji Anova (*analysis of varians*) atau uji F, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 65,045 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.33 dengan df pembilang = 2, df penyebut = 31

dan taraf signifikan = 0.05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru, sehingga H_3 diterima.

4.2.3.4 R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,805	1,18253

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas, Kejelasan Sasaran Anggaran

b. Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : *Data Olahan SPSS (Versi 23), 2016*

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,805 atau sebesar 80,5%. Hal ini berarti 80,5% dari variabel perubahan Kinerja Manajerial bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas. Sedangkan sisanya sebesar 19,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran memiliki t_{hitung} sebesar 2,452 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran sebesar 0,020 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru.

Kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian tersebut. Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial. Keterlibatan manajer atau individu suatu organisasi dalam proses penyusunan anggaran yang jelas, lebih spesifik, dan mudah dipahami tidak dapat dipisahkan dari sikap terhadap situasi kerja individu khususnya manajer publik untuk memprediksi masa depan yang ditampilkan melalui sikap dan keyakinan pada visi mereka dalam organisasi. Hal inilah yang akan menunjukkan sejauh mana kinerja manajerial dari perusahaan yang dipimpinnya.

Penelitian sejalan dengan penelitian Gumilang (2010), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh cukup besar terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis ke-1 teruji kebenarannya. Alasannya kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan adanya sasaran anggaran yang jelas maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya kinerja.

4.3.2 Pengaruh Akuntabilitas (X_2) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Variabel Akuntabilitas memiliki t_{hitung} sebesar 3,193 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,03693 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,003 artinya lebih kecil dari taraf nyata signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Akuntabilitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru, sehingga H_2 diterima.

Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada perusahaan. Pimpinan memiliki hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas dalam peningkatan kinerja manajerial, karena dengan adanya akuntabilitas kepada masyarakat, masyarakat tidak hanya mengetahui anggaran tersebut tetapi juga mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pimpinan berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh atasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putra (2013), hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H_1 diterima), dan 2) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H_2 diterima). Alasan berpengaruhnya karena Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada manajer perusahaan. Diterapkan akuntabilitas yang transparan membuat

karyawan lebih mampu menilai kinerja manajerial yang transparan disini diharapkan mampu memberikan *feedback* dari karyawan dan juga mampu menjawab kinerja manajerial daerah yang diharapkan mengalami peningkatan tiap tahunnya.

4.3.3 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran (X_1) dan Akuntabilitas (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 65,045 sedangkan F_{tabel} sebesar 3.33 dengan df pembilang = 2, df penyebut = 31 dan taraf signifikan = 0.05 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, mengindikasikan bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran dan Akuntabilitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Nusantara V Pekanbaru, sehingga H_3 diterima.

Anggaran yang pertanggungjawabannya sangat penting bagi perusahaan dengan adanya akuntabilitas dan kejelasan sasaran anggaran disini diharapkan mampu menjawab kekhawatiran pihak perusahaan. Kejelasan sasaran akan membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran tingkat kinerja dan keberhasilan visi dan misi dapat tercapai. Dari hasil analisis secara bersama-sama diketahui bahwa jika kejelasan sasaran anggaran dan akuntabilitas ditingkatkan, maka kinerja manajerial di PT. Nusantara V Pekanbaru akan semakin meningkat.

Penelitian sejalan dengan penelitian Sari, dkk (2014), hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (2) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), (3) Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), (4) Akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Alasan berpengaruh yaitu karena Kejelasan sasaran akan membantu karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui sasaran anggaran tingkat kinerja dan keberhasilan visi dan misi dapat tercapai. Dari hasil analisis secara bersama-sama diketahui bahwa jika akuntabilitas, kejelasan sasaran anggaran dan partisipasi penyusunan anggaran ditingkatkan, maka kinerja manajerial akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi saputro G. and AsriM.(2008). *Anggaran Perusahaan*. 2nd ed. Yogyakarta, BPFY-Yogyakarta.
- Akbar, Rusdi. 2012. *Institutional Isomorphism dalam Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik di Indonesia*. Eb news Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta. Edisi 13 November 2012. 32-34
- Andarias, Bangun. 2009. *Pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan struktur desentralisasi terhadap kinerja kepala perangkat daerah dengan pengawasan internal sebagai variable pemoderasi (studi kasus pada pemerintah Kabupaten Deli Serdang)* Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Anthony et. all, 2012. *Sistem Pengendalian Manajemen* Diterjemahkan Oleh Ir., Agus Maulana. Banurupa Aksara, Jakarta.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Arsono dan Muslichah (2002) *Pengaruh Teknologi Informasi, Saling Ketergantungan, Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi & Keuangan Vol. 4, No. 2, 106 – 125.
- Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*, Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Herda Nengsy, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajerial PT. Perkebunan Nusantara V, Pekanbaru*

- Gumilang. 2010. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Gold Coin Indonesia Surabaya*. Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”, Jawa Timur.
- Harefa, Kornelius. 2008. *Analisis Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komunikasi Sebagai Variable Moderating Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk Di Medan*, Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Ismiarti. 2013. *Analisis Implementasi Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Kinerja Pemerintah*. Tesis, Program Magister Akuntansi FE Unib, Bengkulu.
- Magdalena, Erica. 2014. *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Pekanbaru)*. JOM FEKON, Vol 1, No 2 Oktober 2014. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau, Pekanbaru.
- Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. ANDI, Yogyakarta.
- Munawar. 2006. *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku Sikap Kinerja Aprat Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kupang*. Simposium Nasional Akuntansi X Makasar, 23-26 Agustus 2006.
- Prihandini, 2011, *Structural Equation Modelling (SEM) Dengan Model Struktural Regresi Spasial*, Tesis Program Magister Jurusan Statistika Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Teknologi Sepuluh Nopember, Surabaya.
- Putra, Deki. 2013. *Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang)*. Jurnal Elektronik Vol 1, No 1 (2013), Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Padang.
- Ramadhani dan Nasution. 2009. *Pengaruh partisipasi anggaran terhadap prestasi manajer pusat pertanggungjawaban dengan motivasi sebagai variabel mediating*. Jurnal tidak dipublikasikan. Faculty of Economic, University of Sumatra Utara
- Riyadi, S. 2000. *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol 3, No. 2, Hal 134-150.
- Sari, dkk (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)*. Jurnal Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No, 1 Tahun 2014).
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Suhartono, Ehrmann Dan Solichin, Mochammad. 2006. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Instansi Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi*. Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, 23-26
- Suprayogi, Yogi. 2010. *Administrasi Publik (Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia)*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suyanto. 2011. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial*. <http://yantometro.blogspot.com>
- Herda Nengsy, *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajerial PT. Perkebunan Nusantara V, Pekanbaru*