

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KEJELASAN
SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun)**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

REZA PRIDIMA PUTRI
2017/17043080

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN KEJELASAN
SASARAN ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL**

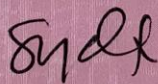
(Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun)

Nama : Reza Pridima Putri
NIM/TM : 17043080 / 2017
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, April 2022

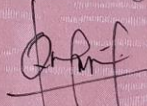
Disetujui Oleh:

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi**



Sany Dwita, SE, M.Si.Ak, CA, Ph.D
NIP. 19800103 200212 2 001

Pembimbing



Halmawati, S.E, M.Si
NIP. 19740803 200812 2 001

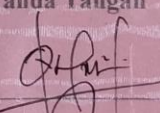
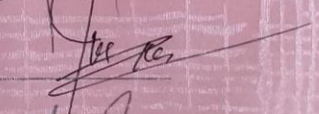
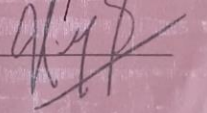
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan
Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (*Studi
Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten
Karimun*)
Nama : Reza Pridima Putri
NIM/TM : 17043080 / 2017
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, April 2022

Tim Penguji:

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Halmawati, S.E, M.Si	1. 
2	Anggota	Dr. Erinos NR, M.Si, Ak	2. 
3	Anggota	Nayang Helmayunita, S.E, M.Sc	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Reza Pridima Putri
NIM : 2017/17043080
Tempat/ Tanggal Lahir : Tg Balai Karimun/ 15 September 1999
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Cendrawasih Gg. Elang 1
No. Hp/ Telp : 021374653214
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun)

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang atau di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh melalui karya tulis/skripsi ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, April 2022

Saya yang menyatakan



Reza Pridima Putri

NIM. 17043080

ABSTRAK

Reza Pridima Putri, 17043080/2017. “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun)”. Skripsi. Padang: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Pembimbing: Halmawati, SE, M. Si.

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Populasi dalam penelitian ini adalah satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Karimun yang berjumlah 27 SKPD. Responden pada penelitian ini adalah kepala dinas/badan/kantor, sekretaris/ sederajat sekretaris dan kepala bidang/bagian/subdinas masing-masing SKPD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada 81 responden. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Karimun, (2) kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di Kabupaten Karimun. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Karimun.

Kata kunci : Kejelasan Sasaran Anggaran, Kinerja Manajerial, Sistem Pengendalian Internal

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbilalamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (*Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun*)”. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan teladan terbaik bagi manusia menuju kebaikan.

Tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu juga untuk memperluas ilmu pengetahuan untuk menjadikan penulis sebagai orang yang berguna bagi masyarakat. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan dorongan serta kemudahan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ph. D, Ak, CA selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang untuk semua arahan, kritik dan saran selama penulis menempuh pendidikan.
2. Ibu Halmawati, SE, M. Si. selaku dosen pembimbing atas semua bimbingan, motivasi serta kesediaan waktu memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Dr. Erinos NR, M.Si, Ak dan Ibu Nayang Helmayunita, SE, M.Sc selaku dosen penguji untuk penilaian dan saran perbaikan terhadap skripsi ini.
4. Ibu Salma Taqwa, SE, M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang sudah memberikan masukan dan arahan selama penulis melaksanakan pendidikan.
5. Seluruh staf pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Teristimewa untuk Mama dan Papa yang sangat penulis sayangi, atas doa doa luar biasa serta kasih sayang yang diberikan. Terimakasih atas segala dukungan disetiap langkah penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
7. Abang dan adik tersayang Rino dan Rado. Adik sepupu tersayang Mela dan Alifcha. Serta seluruh keluarga yang selalu mencintai dan mendukung penulis.
8. Teman teman yang selalu menemani dari semula hingga akhirnya. Inin, Atul, Ante, Ucu, Agoeng, Adik. Tiba perpisahan nanti, semoga tali silaturahmi kita tetap terjaga.
9. Teman teman yang sangat penulis sayangi. Siska, Iis, Rani yang juga selalu bersama disegala kondisi.
10. Teristimewa dihati penulis, Zulfikar. Terimakasih atas segala cinta, sayang dan dukungan yang pernah diberikan. *May happiness always around you.*
11. Bang Rizky selaku admin prodi akuntansi yang sudah banyak membantu penulis.

12. Rekan rekan TERALIS yang telah memberi warna dimasa perkuliahan penulis. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan khususnya bagi penulis.

Padang, Februari 2022

Reza Pridima Putri
NIM 17043080

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
TINJAUAN TEORITIS.....	12
A. Kajian Teori	12
1. Teori Agensi.....	12
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Konseptual	28
D. Pengembangan Hipotesis	29
BAB III.....	35
METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Teknik Pengumpulan Data	39

E. Model dan Teknik Analisis Data	39
1. Uji Kualitas Data.....	39
2. Uji Asumsi Klasik.....	40
3. Teknik Analisis Data	41
F. Definisi Operasional	44
1. Kinerja Manajerial	45
2. Sistem Pengendalian Internal	45
3. Kejelasan Sasaran Anggaran	46
BAB IV	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B. Demografi Responden	48
1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur	49
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Masa Jabatan	49
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Bidang Pendidikan Terakhir.....	50
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas.....	52
D. Uji Asumsi Klasik.....	53
1. Uji Normalitas	53
2. Uji Multikolinieritas	54
3. Uji Heteroskedastisitas.....	55

E. Teknik Analisis Data	56
1. Analisis Deskriptif	56
2. Analisis Regresi Linear Berganda	61
3. Uji Hipotesis	62
F. Pembahasan.....	67
1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.....	68
2. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah.....	70
BAB V.....	73
PENUTUP	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Keterbatasan Penelitian	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN	81
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	82
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian.....	87
Lampiran 3 Surat Rekomendasi Penelitian.....	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1.....	36
Tabel 3. 2.....	47
Tabel 4. 1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur	49
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Masa Jabatan.....	50
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir dan Bidang Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4. 5 Nilai Corrected Item-Total Correlation Terendah.....	51
Tabel 4. 6 Nilai Cronbach's Alpha	52
Tabel 4. 7 Uji Normalitas	53
Tabel 4. 8 Uji Multikolinieritas	54
Tabel 4. 9 Uji Heteroskedastisitas	55
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Manajerial	56
Tabel 4. 11 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Sistem Pengendalian Internal	58
Tabel 4. 12 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Akuntabilitas Publik	60
Tabel 4. 13 Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4. 14 Uji Statistik F	63
Tabel 4. 15 Uji Statistik F	66
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	29
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan sistem pemerintahan di Indonesia mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 1 ayat 5, otonomi daerah adalah hak, kekuasaan, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan dan kepentingan daerah sesuai dengan undang-undang. Berlakunya otonomi daerah, pemerintah daerah mempunyai tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara efisien, efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

Indonesia menganut sistem desentralisasi. Sistem desentralisasi ini menuntut agar setiap pemerintah daerah mampu mengelola dengan sebaik-baiknya segala potensi sumber daya yang berasal dari daerahnya. Pemerintah daerah harus bertindak dengan cara yang selaras dengan kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk selalu tanggap terhadap lingkungan sambil berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara transparan dan berkualitas serta pembagian tugas yang baik dalam pemerintahan. Tuntutan yang semakin tinggi maka penyelenggara negara dimintai pertanggungjawaban atas kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Kinerja instansi pemerintah kini mendapat perhatian lebih karena publik memantau setiap rencana pemerintah.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota, Inspektorat Provinsi mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan urusan pemerintahan di provinsi, penerapan pedoman penyelenggaraan pemerintahan daerah kabupaten/kota dan penyelenggaraan urusan pemerintahan di kabupaten/kota. Sejalan dengan hal itu, kinerja menjadi penting bagi organisasi sektor publik karena kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi.

Kinerja sektor publik sangat dipengaruhi oleh kinerja aparatur atau manajerial. Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan atau hasil yang dicapai seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti tujuan, sasaran, kriteria dan standar kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Pernyataan ini mengarah pada kinerja suatu organisasi, atau yang biasa disebut dengan kinerja manajerial. Mahoney (1963) dalam Laksmi dan Nugroho (2018) menjelaskan kinerja manajerial merupakan kinerja dari setiap individu atau anggota yang ada dalam organisasi dan kegiatan yang berhubungan dengan manajerial seperti perencanaan, investigasi, evaluasi, koordinasi, pemilihan staf, pengawasan, perwakilan dan negosiasi. Tercapainya pemerintahan yang baik, pemerintah harus mencapai pemerintahan yang bersih, atau yang dikenal dengan *good government*. Salah satu opsi strategis untuk

menerapkan *good government* adalah penyediaan pelayanan publik untuk menjamin kepuasan kerja di masyarakat.

Mahmudi (2016) menjelaskan, sistem pengendalian internal merupakan proses menyeluruh dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dan pegawainya dalam rangka menjamin efektivitas dan efisiensi kegiatan, keandalan informasi keuangan, perlindungan aset dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Sistem pengendalian internal pemerintah sangat diperlukan guna mendapatkan kinerja yang baik. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, Sistem Pengendalian Internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan pemerintah. Sistem pengendalian internal yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan proses keseluruhan kegiatan yang lebih baik yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Menurut juheno (1999) dalam Suárez (2017) Sistem pengendalian internal saat ini lebih dari sekadar mekanisme untuk memastikan kinerja keuangan dan akuntansi, tetapi merupakan dasar untuk sikap kompetitif yang juga penting dalam tata kelola perusahaan. Perusahaan yang memiliki tata kelola yang baik akan memiliki pengaruh positif pada investasi, pertumbuhan dan kinerja (Claessens, 2006 dalam Suárez, 2017).

Kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik, dengan tujuan agar anggaran dipahami oleh

orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan anggaran tersebut. Tujuan dan sasaran yang jelas dalam organisasi menunjukkan fungsi utama manajemen yang dapat membantu meningkatkan kinerja.

Darmawan (2016) menyatakan Anggaran adalah hasil yang diperoleh setelah menyelesaikan tugas perencanaan, yang menunjukkan suatu proses dari tahap persiapan yang diperlukan, perencanaan, pengumpulan berbagai data dan informasi yang diperlukan hingga tahap pemantauan. Kejelasan sasaran anggaran dimaksudkan untuk mengatur perilaku pegawai. Kejelasan sasaran anggaran menunjukkan keluasan tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan jelas, serta dipahami oleh siapa saja yang bertanggung jawab. Sasaran anggaran yang diketahui secara jelas akan memudahkan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan yang terjadi dalam rangka pencapaian tujuan. Kejelasan sasaran anggaran harus jelas, spesifik dan dapat dipahami oleh pihak yang bertanggung jawab dalam penyusunan dan pelaksanaannya.

Ada pun fenomena yang terjadi saat ini yaitu terkait dengan lemahnya sistem pengendalian internal pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Karimun. BPK RI sebagai auditor eksternal pemerintah daerah di Indonesia melakukan audit atas laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) dengan tujuan untuk memberikan opini atas kecukupan dan kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan. Salah satu kriteria pemberian opini adalah pemeriksaan atas efektivitas sistem pengendalian internal. Hasil pemeriksaan sistem pengendalian internal pemerintah daerah oleh BPK dapat

dilihat dalam laporan hasil pemeriksaan sistem pengendalian internal dan dituangkan dalam rangkaian Temuan Kelemahan Sistem Pengendalian Internal. Banyaknya temuan kelemahan sistem pengendalian internal maka menunjukkan bahwa semakin lemah pula sistem pengendalian internal pemerintah daerah tersebut. Kelemahan sistem pengendalian internal terdiri dari kelemahan dalam pelaporan akuntansi, kelemahan dalam pelaksanaan APBD dan kelemahan pada struktur pengendalian. Pengendalian internal yang dilakukan oleh manajerial SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun mulai dari tahap perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, akuntansi dan pelaporan serta pertanggungjawaban berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah kurang maksimal. BPK menemukan adanya ketidakpatuhan dalam pengujian kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang terungkap dari LHP atas LKPj TA 2019 di Kabupaten Karimun. Ketidakpatuhan tersebut ditemukan pada beberapa organisasi perangkat daerah diantaranya, dinas pendidikan, dinas sosial, dinas perdagangan, dinas pekerjaan umum dan penataan ruang. Pokok temuan ketidakpatuhan diantaranya pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang belum tertib, pelaksanaan belanja barang yang akan diserahkan kepada pihak ketiga/masyarakat tidak sesuai dengan ketentuan, kekurangan volume pekerjaan pada tiga paket pekerjaan di dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR), penerima hibah dan bantuan sosial belum menyampaikan laporan pertanggungjawaban (radarkepri.com).

Dilansir dari kepri.bpk.go.id, BPK Perwakilan Provinsi Kepulauan Riau juga menemukan beberapa permasalahan terkait dengan sistem pengendalian internal dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Permasalahan tersebut diantaranya penyusunan Anggaran TA 2020 tidak mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah, Realisasi Belanja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Bapenda, dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, Realisasi Belanja Barang yang diberikan kepada Pihak Ketiga tidak sesuai ketentuan, Terdapat kekurangan volume pekerjaan pada enam pekerjaan di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (PUPR), dan Pengelolaan keuangan daerah dan manajemen kas daerah belum tertib dan belum memadai. Kondisi tersebut disebabkan kurangnya pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan, selain itu Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan tidak berpedoman kepada ketentuan yang berlaku.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian terhadap kinerja dengan beberapa variabel seperti sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aziz dkk, (2018) mengkaji pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen, dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Anwar (2018) dengan judul penelitian efek moderasi dari komitmen organisasi terhadap hubungan antara pengendalian intern dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pengendalian internal maka tingkat kecenderungan kinerja manajerial juga meningkat, hasil ini juga mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pemerintah diperlukan pengendalian internal yang baik karena pengendalian internal memiliki peranan penting untuk mengontrol, mengawasi, mengarahkan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim,dkk (2016) yang menguji pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi penerapan sistem pengendalian intern pemerintah akan semakin meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Sejalan dengan pernyataan yang tertuang dalam PP No. 8 Tahun 2006 bahwa tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai keandalan informasi keuangan, efektivitas dan efisiensi organisasi, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gustina dan Febriyanti (2020) menggunakan variabel independen akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran dan sistem pelaporan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini menemukan bahwa kejelasan sasaran anggaran mempengaruhi kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan tingkat

menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam menjalankan fungsinya di pemerintahan sudah memiliki pengetahuan yang tepat tentang maksud dan tujuan yang harus dicapai untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian sasaran anggaran. Penelitian ini sejalan dengan Melia dan Sari (2019) yang membuktikan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial karena tujuan yang jelas dalam organisasi dapat membuat pegawai atau manajer bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan sehingga kinerja yang dihasilkan lebih tinggi.

Penelitian Seber, dkk (2019) menggunakan variabel Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini menemukan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil ini menjelaskan bahwa sasaran anggaran merupakan cara untuk memperjelas tujuan anggaran yang lebih spesifik agar setiap individu lebih memahami dan bertanggung jawab terhadap pencapaian sasaran anggaran. Hasil penelitian ini mempertegas penjelasan Kenis (1979) bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut. Hal ini sesuai dengan *goal setting theory* yang menyatakan bahwa tujuan yang ditetapkan secara spesifik dan jelas akan menyebabkan kinerja tugas lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang kurang spesifik dan jelas (Locke, 1960).

Hasil berbeda di temukan oleh Bangun (2009) tentang Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang) yang hasil penelitiannya bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kejelasan sasaran anggaran terhadap Kinerja Manajerial.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Aziz, dkk (2018) dengan judul pengaruh sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja manajerial. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada indikator penelitian yang digunakan yaitu variabel independen dan tempat penelitian. Penelitian Aziz, dkk (2018) menggunakan variabel sistem pengendalian intern pemerintah, sistem informasi manajemen daerah dan kualitas sumber daya manusia dan dilakukan pada SKPD Kabupaten Banyumas sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran. Penelitian dengan variabel Sistem pengendalian Internal dilakukan di kabupaten karimun mengingat hasil temuan BPK dimana masih ditemukanya permasalahan terkait sistem pengendalian internal dan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang undangan dalam dua tahun terakhir yaitu pada TA 2019 dan TA 2020. Selain itu berdasarkan saran dari penelitian sebelumnya untuk menggunakan variabel yang relevan agar kemampuan variabel independen lebih kuat memberi pengaruh terhadap variabel

dependen sehingga penulis menambahkan satu variabel yang mendukung yaitu kejelasan sasaran anggaran.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja satuan kerja perangkat daerah sehingga judul penelitian yang peneliti ajukan adalah **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun?
2. Bagaimana pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini.

- a. Mengetahui pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun.
- b. Mengetahui pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, dapat diketahui manfaat dari penelitian ini.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai bidang akuntansi sektor publik khususnya pengaruh sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Dalam hal ini Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun, diharapkan dapat memberikan bahan masukan bagi pimpinan dalam mengevaluasi penyelenggaraan pemerintah daerah baik dari segi sistem pengendalian internal dan kejelasan anggaran untuk meningkatkan kinerja manajerial pemerintah

3. Bagi akademik

Memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja manajerial dan bahan masukan bagi penelitian berikutnya yang tertarik dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. daerah.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Kajian Teori

1. Teori Agensi

Teori keagenan pertama kali dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976), yang mendefinisikan hubungan keagenan sebagai kontrak antara satu atau lebih principal yang meminta agen untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berkaitan dengan kepentingan mereka, termasuk pendelegasian beberapa keputusan atau pendelegasian wewenang kepada agen. Menurut Scott (2003), Hubungan antara rakyat dan pemerintah dapat digambarkan sebagai hubungan keagenan, yaitu hubungan yang timbul atas dasar kontrak yang dibuat oleh rakyat (sebagai principal) yang menggunakan pemerintah (sebagai agent) untuk menyediakan jasa bagi kepentingan rakyat. Masyarakat sebagai principal berhak menilai dan mengevaluasi kinerja pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan dan kesejahteraan kepada masyarakat. Pemerintah daerah yang diberikan wewenang untuk mengelola anggaran publik harus menjadi agent yang mampu memenuhi harapan dan kepentingan masyarakat.

Hubungan antara teori keagenan dalam penelitian ini dapat dilihat pada penerapan sistem pengendalian internal, yang mengharuskan pemerintah sebagai agen bertanggung jawab atas kinerja dan memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja manajerial adalah penerapan sistem pengendalian internal yang baik. Sistem pengendalian internal yang baik akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja

pemerintah tersebut. Adanya sistem pengendalian internal, seluruh proses pengujian, peninjauan, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya dari organisasi akan memberikan jaminan yang wajar bahwa kegiatan telah dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan oleh karena itu, dengan peningkatan sistem pengendalian internal yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial SKPD.

2. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir 1960-an. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya. Menurut Locke dan Lathan (1960), untuk meningkatkan kinerja individu, orang yang melakukannya harus menetapkan tujuan. Organisasi yang memberikan karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam penetapan tujuan kinerjanya cenderung melebihi tujuan yang hanya ditetapkan oleh atasan saja.

Goal Setting Theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja. Implikasi dari *Goal Setting Theory* dalam penelitian ini adalah bahwa untuk kinerja manajerial yang optimal harus ada kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Individu yang memahami tujuan (sasaran) anggaran yang jelas dan ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran akan memiliki prestasi kerja (kinerja) lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak mengetahui tujuan (sasaran) anggaran

secara jelas serta tidak berpartisipasi dalam penyusunan anggaran (Melia dan Sari, 2019).

Teori ini juga mengatakan bahwa perilaku individu ditentukan oleh ide (pemikiran) dan niatnya sendiri. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang harus dicapai individu. Ketika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuan, maka akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi dari kinerja mereka. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan hasil yang terukur dapat meningkatkan kepuasan kerja (kinerja), diikuti dengan keterampilan dan kemampuan kerja. Berdasarkan uraian di atas, diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, harus ada kesesuaian antara tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik adalah tujuannya.

3. Kinerja Manajerial

Kinerja manajemen merupakan hasil dari proses kegiatan manajemen yang efektif yang dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, akuntabilitas, pembinaan, dan pemantauan. Kinerja manajerial adalah sejauh mana manajer melakukan fungsi manajerial.

Kinerja manajerial yang termasuk dalam penelitian ini adalah kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang diwakili oleh orang-orang yang menduduki jabatan struktural resmi dalam organisasi dan terlibat dalam proses anggaran. Kinerja manajerial diukur dengan menggunakan menggunakan instrumen *self rating* yang dikembangkan oleh Mahoney (1963), yang

meminta setiap responden untuk mengukur kinerja mereka sendiri dalam delapan dimensi, yaitu perencanaan, investigasi, evaluasi, koordinasi, pemilihan staf, pengawasan, perwakilan dan negosiasi.

Berikut ini penjelasan dari indikator pengukuran kinerja manajerial (Mahoney, 1963 dalam Laskmi dan Nugroho 2018):

a. Perencanaan

Perencanaan adalah seperangkat kegiatan dan pedoman yang harus dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi waktu saat ini dan masa depan. Tujuan perencanaan adalah untuk memberikan tata cara dan pedoman pelaksanaan tujuan, prosedur, pedoman, program kerja dan penganggaran agar dilaksanakan sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Investigasi

Investigasi adalah kegiatan melakukan pemeriksaan dengan mengirimkan dan mengumpulkan informasi untuk bahan pencatatan dan pembuatan laporan yang memudahkan pengukuran, analisis, dan hasil dari pekerjaan yang sedang dilakukan.

c. Evaluasi

Evaluasi adalah penilaian terhadap rencana yang dibuat oleh manajemen organisasi dan bertujuan untuk mengevaluasi pekerjaan dan catatan karyawan sehingga hasil evaluasi dapat membuat keputusan yang diperlukan. Manajer dapat melaporkan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.

d. Pengkoordinasian

Pengkoordinasian merupakan proses kerjasama antara pihak-pihak dalam organisasi melalui pertukaran informasi terkait penyesuaian program kerja. Koordinasi, yaitu mengkoordinasikan tindakan-tindakan yang berkaitan dengan pertukaran informasi dengan bagian-bagian unit organisasi lain yang berguna untuk hubungan dan penyesuaian terhadap program-program yang akan dilaksanakan.

e. Pemilihan staf

Pemilihan staf adalah mempertahankan dan memelihara bawahan dalam suatu unit kerja, pemilihan pekerjaan baru, promosi dan penempatan jabatan tersebut pada unitnya atau unit kerja lainnya.

f. Pengawasan

Pengawasan merupakan penilaian atas kinerja yang diusulkan dan kemudian diamati dan dilaporkan.

g. Perwakilan

Perwakilan adalah pemberi informasi tentang visi, misi dan kegiatan yang ada di Organisasi dengan berpartisipasi dalam pertemuan kelompok bisnis dan pelaksanaan konsultasi dengan kantor lain.

h. Negosiasi

Negosiasi adalah upaya untuk mencapai kesepakatan untuk menjual, membeli atau mengontrakkan barang dan jasa, atau untuk mendapatkan

partisipasi dalam perolehan barang atau jasa yang diperlukan oleh entitas dengan pihak eksternal.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial diartikan seberapa efektif dan efisien manajer bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja dinyatakan efektif apabila target anggaran terpenuhi dan bawahan memiliki kesempatan untuk terlibat atau berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Bentuk lain dari kinerja manajerial adalah memotivasi bawahan untuk mengidentifikasi dan menegosiasikan tujuan anggaran dengan atasan mengenai target anggaran, menerima, dan mengimplementasikan kesepakatan anggaran.

4. Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian intern adalah proses menyeluruh dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan oleh manajemen (eksekutif) dan karyawannya untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kegiatan, keandalan informasi keuangan, perlindungan aset dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan (Mahmudi, 2016). Dalam PP No. 60 Tahun 2008 disebutkan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses menyeluruh dari tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen dan seluruh karyawan dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan informasi keuangan untuk memastikan tujuan organisasi, perlindungan aset, dan kepatuhan terhadap perundang undangan. Pengendalian internal dilakukan dengan mengacu pada Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang merupakan sistem

pengendalian intern yang dilaksanakan sepenuhnya di lingkungan pemerintah pusat dan daerah. Sistem pengendalian intern pemerintah yang diatur secara jelas dalam PP No. 60 Tahun 2008, adalah adopsi dari The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission (COSO), yang terdiri dari komponen lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian, informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian internal.

Komponen sistem pengendalian Intern terdiri atas 5 komponen utama menurut COSO framework (2013), yaitu :

1. Lingkungan Pengendalian

Lingkungan pengendalian ini sangat penting karena akan menjadi kriteria, proses dan struktur yang memuat dasar-dasar untuk melaksanakan pengendalian internal dalam organisasi. Beberapa faktor dalam lingkungan pengendalian adalah integritas dan nilai-nilai etika organisasi, kewajiban untuk melaksanakan tugas dengan baik, struktur organisasi, dan pemberian wewenang dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan benar untuk mendorong dan memelihara akuntabilitas yang baik.

2. Penilaian Resiko

Penilaian risiko mencakup proses dinamis dan berulang untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko. Risiko dapat timbul atau berubah karena berbagai keadaan, sehingga risiko bagi

organisasi bersifat internal atau eksternal. Penilaian risiko membentuk dasar bagaimana risiko bagi organisasi diselesaikan. Organisasi juga harus menetapkan tujuan bawaan dalam penjualan, produksi, pemasaran, keuangan, dan aktivitas lainnya sehingga organisasi dapat berfungsi sesuai rencana.

3. Kegiatan Pengendalian

Kebijakan dan prosedur pengendalian yang harus ditetapkan dan dilaksanakan untuk memastikan bahwa kebijakan dan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko dalam pencapaian tujuan perusahaan telah dilaksanakan secara efektif.

4. Informasi dan Komunikasi

Disekitar aktivitas pengendalian terdapat sistem informasi dan komunikasi. Organisasi membutuhkan informasi untuk dapat melaksanakan, mengelola dan mengendalikan fungsi pengendalian internal demi tercapainya tujuan organisasi.

5. Pemantauan Pengendalian Intern

Terdapat sistem informasi dan komunikasi di sekitar kegiatan pengendalian. Organisasi membutuhkan informasi untuk dapat melaksanakan, mengelola dan mengendalikan fungsi pengendalian internal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan komunikasi untuk menerima, bertukar dan memberikan

informasi yang dibutuhkan dalam organisasi.

5. Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut Kenis (1979), kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Kenis (1979) menemukan bahwa pelaksana anggaran bereaksi sangat positif dan relatif kuat terhadap peningkatan kejelasan sasaran anggaran. Reaksi tersebut ialah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketegangan kerja, peningkatan sikap karyawan terhadap anggaran, kinerja anggaran, dan efisiensi biaya bagi pelaksana anggaran ketika tujuan anggaran dirumuskan dengan jelas. Locke (1968) dalam Kenis (1979) menyatakan bahwa menetapkan tujuan tertentu lebih produktif daripada tidak menetapkan tujuan tertentu. Hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, yang berimplikasi pada akuntabilitas kinerja. Anggaran yang baik tidak hanya berisi informasi tentang pendapatan, pengeluaran dan pembiayaan, tetapi juga pernyataan tentang perkiraan kinerja, yang harus dicapai dalam ukuran finansial selama periode waktu tertentu (Mardiasmo, 2009:61).

Menurut Steers dan Porter dalam Sumarni (2019) bahwa dalam menentukan sasaran anggaran mempunyai karakteristik utama yaitu:

1. Sasaran harus spesifik bukan samar-samar.
2. Sasaran harus menantang namun dapat dicapai.

Selain itu, kejelasan tujuan anggaran akan membantu karyawan mencapai kinerja yang diharapkan, mengetahui bahwa tujuan anggaran dapat membantu mencapai tingkat kinerja. Memiliki tujuan anggaran yang jelas memudahkan untuk memperhitungkan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Kejelasan sasaran anggaran yang tidak jelas menimbulkan kebingungan, ketidaknyamanan, dan ketidakpuasan terhadap kerja. Hal ini mengakibatkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan (Kenis dalam Sumarni, 2019).

Menurut Locke & Latham dalam Putra (2013) menyatakan bahwa keuntungan kejelasan sasaran anggaran adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas kerja. Kejelasan sasaran anggaran memotivasi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Membantu menjelaskan apa yang diharapkan. Tujuan anggaran yang jelas memberikan gambaran tentang apa yang sedang dicapai.
3. Menghilangkan kejenuhan.
4. Meningkatkan kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai.
5. Spontan mempengaruhi tingkat persaingan antar pekerja, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerja mereka. Setiap karyawan termotivasi untuk melamar kerja secara sportif, karena ia dapat memahami arah perusahaan melalui pengetahuan tentang tujuan yang jelas.

6. Meningkatkan rasa kepercayaan diri dan rasa bangga jika sasaran tercapai dan akan menerima tantangan lebih lanjut.
7. Membangun rasa mampu dalam bekerja sehingga dengan sendirinya meningkatkan kinerja. Tujuan yang jelas dapat membangkitkan motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti pernyataan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran menggambarkan seberapa luas tujuan anggaran, yang kemudian dinyatakan secara jelas dan spesifik oleh pihak yang bertanggung jawab atas kinerjanya. Sasaran anggaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan, dan ketidakpuasan pegawai, yang akan berdampak negatif terhadap kinerja manajerial.

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Ramandei (2009)	Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Karakteristik Sasaran Anggaran X2: Sistem Pengendalian Intern	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: karakteristik sasaran anggaran (Partisipasi Anggaran, kejelasan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Sedangkan sistem pengendalian

				intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial
2.	Lukmanul Hakim H. Thatok Asmony Biana Adha Inapty (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Komitmen Organisasi X2: Sistem Pengendalian Internal Pemerintah X3: Gaya Kepemimpinan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Kedua, SPIP berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial Ketiga, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.
3.	Darmawan (2016)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Kabupaten Bengkalis	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Akuntabilitas Publik X2: Kejelasan Sasaran Anggaran X3: Desentralisasi X4: Sistem Pengendalian	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial Kedua, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial

			Intern	Ketiga, desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial Keempat, sistem pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja manajerial
4.	Efrizar (2017)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Kejelasan Sasaran Anggaran X2: Akuntabilitas Publik X3: Sistem Pelaporan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial Kedua, akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial Ketiga, variabel sistem pelaporan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
5.	Candrakusuma dan Jatmiko (2017)	Dampak Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Akuntabilitas Publik,	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Komitmen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial

		Partisipasi Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Organisasi X2: Sistem Pengendalian Intern Pemerintah X3: Akuntabilitas Publik X4: Partisipasi Anggaran X5: Kejelasan Sasaran Anggaran	Kedua, sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Ketiga, akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial Keempat, partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial Kelima, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial
6.	Aziz, Pratiwi dan Suyono (2018)	Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Sistem Pengendalian Intern Pemerintah X2: Sistem Informasi Manajemen	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah

		Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah	Daerah X3: Kualitas Sumber Daya Manusia	Kedua, sistem informasi manajemen daerah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah Ketiga, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah
7.	Kanji (2018)	Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD di Kota Makassar	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Akuntabilitas Publik X2: Kejelasan Sasaran Anggaran	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Namun, variabel Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial
8.	Melia dan Sari (2019)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Akuntabilitas publik dalam

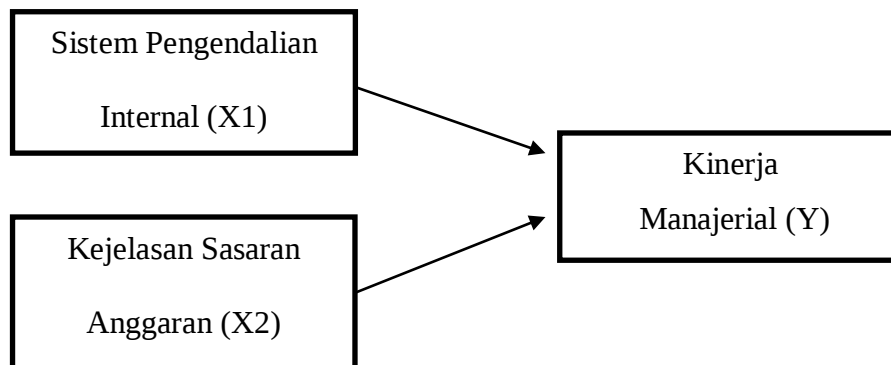
		Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Independen: X1 : Akuntabilitas Publik X2: Kejelasan Sasaran Anggaran X3: Partisipasi Anggaran	pengujian hipotesis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial Kedua, Kejelasan sasaran anggaran dalam pengujian hipotesis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial Ketiga, partisipasi anggaran dalam pengujian hipotesis tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial
9.	Seber, Rustam dan Husein (2019)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Akuntabilitas Publik X2: Kejelasan Sasaran Anggaran X3: Desentralisasi X4: Partisipasi Penyusunan Anggaran	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Kedua, Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Ketiga,

				Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Keempat, Partisipasi Penyusunan Anggaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial
10.	Gustina dan Febriyanti (2020)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Kabupaten Indragiri Hilir	Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel Independen: X1 : Akuntabilitas Publik X2 : Kejelasan Sasaran Anggaran X3 : Sistem Pelaporan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digunakan sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti dari rumusan masalah. Penelitian ini menggunakan Kinerja Manajerial sebagai variabel dependen, Sistem Pengendalian Internal dan Kejelasan Sasaran Anggaran sebagai variabel independen.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual Penelitian



D. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah

Pernyataan PP No. 8 Tahun 2006 bahwa tujuan pengendalian internal adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap keandalan informasi keuangan, efektivitas dan efisiensi organisasi serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Mulyadi (2013), Sistem pengendalian internal terdiri dari struktur organisasi, metode dan tindakan yang dikoordinasikan untuk menjaga aset organisasi, memverifikasi keakuratan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen.

Penjelasan diatas menyimpulkan bahwa sistem pengendalian internal merupakan suatu proses yang ada di dalam organisasi yang bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi telah sesuai dengan standar atau pedoman yang telah ditetapkan. Pengendalian internal ini berkaitan dengan bagaimana orang-orang dalam organisasi secara

kolektif menjalankan fungsinya sesuai dengan wewenang, kebijakan dan otoritas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori keagenan (*agency theory*) dikemukakan oleh Jensen dan Meckling (1976). Teori keagenan didefinisikan sebagai prinsip-prinsip tentang suatu hubungan yang terdapat pada suatu kontrak dimana satu atau lebih (*principal*) menunjuk orang lain (*agent*) untuk melakukan beberapa jasa untuk kepentingan mereka dengan mendelegasikan beberapa wewenang pembuatan keputusan kepada agen. Hubungan sistem pengendalian internal terhadap *theory agency* adalah dimana pemerintah sebagai *agent* memiliki tanggung jawab kepada masyarakat sebagai *principal* untuk memberikan kinerja dan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja manajerial adalah penerapan sistem pengendalian internal yang baik. Sistem pengendalian internal yang baik akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pemerintah tersebut. Apabila sistem pengendalian internal pada suatu organisasi dijalankan secara efektif dan efisien, serta kesadaran karyawan yang tinggi untuk menjalankan sistem pengendalian dengan baik maka akan meningkatkan kinerja manajerial organisasi tersebut.

Djadjadikerta (2014) dalam penelitiannya menyatakan salah satu pendekatan yang digunakan dalam teori keagenan adalah pemantauan, perancangan sistem pengendalian, pelaksanaan audit eksternal (*external monitoring*), dan penyediaan sistem informasi yang baik dan bermanfaat untuk mengurangi asimetri informasi. Dalam akuntansi, semua hal ini dikenal sebagai pengendalian internal dan pengendalian manajemen. Adanya pengendalian

internal, seluruh proses audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya dari organisasi untuk memberikan keyakinan memadai bahwa kegiatan yang telah dilakukan sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan adalah efektif dan efisien (Ramandei 2009) .

Kewo (2017) menyatakan bahwa sistem pengendalian internal yang digunakan oleh suatu organisasi harus memastikan bahwa sumber daya organisasi digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kegagalan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat terjadi karena kelemahan dalam satu atau lebih tahapan proses pengendalian internal. Pencapaian kinerja yang baik karena penerapan sistem pengendalian yang efektif. Apabila sistem pengendalian internal dalam suatu organisasi telah di jalankan dengan efektif maka dengan sendirinya akan memberikan jaminan kepada manajemen untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Apabila tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai maka dengan demikian akan meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Berdasarkan penelitian Hamdani dan Basri (2016), sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini sejalan dengan Mamuaya dan Kewo (2019) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Semakin baik implementasi pengendalian internal maka akan meningkatkan kinerja manajerial.

Hal ini juga didukung oleh beberapa peneliti yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif Sistem pengendalian internal terhadap kinerja

manajerial (Afrida, 2013; Putri, 2013, Hakim, Asmony dan Inapty 2016; Darmawan, 2016; Candrakusuma dan Jatmiko, 2017; Hamdani dan Basri, 2016; Aziz, Pratiwi dan Suyono, 2018; Anwar, 2018).

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, peneliti menduga bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

H₁ : Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

2. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah

Anggaran berfungsi sebagai alat koordinasi antar bagian yang mendorong adanya komunikasi dan kesatuan tindakan. Anggaran juga didefinisikan sebagai rencana tindakan yang mengukur apa yang ingin dicapai organisasi di masa depan. Salah satu karakteristik sistem penganggaran adalah kejelasan sasaran anggaran yang dimana menunjukkan tujuan anggaran yang ditetapkan dengan jelas dan spesifik agar anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut (Kenis, 1979).

Wahyuni,dkk (2014) menjelaskan bahwa Tujuan merupakan arah (*direction*) yang akan menunjukkan tujuan (*destination*) daerah dimasa yang akan datang, sedangkan sasaran menunjukkan batas-batas (*milestones*) sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Wiprastini,dkk (2014) menyatakan, semakin jelas anggaran yang direncanakan sebelumnya melalui

prediksi yang akurat tentang perubahan di masa depan dan didukung oleh struktur organisasi yang terdesentralisasi, maka kinerja manajerial SKPD akan semakin meningkat.

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* dikemukakan oleh Locke (1968), yang menunjukkan adanya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori ini menjelaskan bahwa jika suatu organisasi memiliki tujuan dan sasaran yang jelas maka akan mempengaruhi kinerjanya. Hubungan *goal setting theory* dengan kejelasan sasaran anggaran adalah bahwa untuk mencapai kinerja manajerial yang optimal, harus ada kesesuaian antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Individu yang memahami tujuan (sasaran) anggaran yang jelas akan memiliki prestasi kerja (kinerja) lebih baik dibandingkan dengan individu yang tidak mengetahui tujuan (sasaran) anggaran secara jelas. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kenis (1979) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Semakin jelas tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan penelitian Qotrunnada, dkk (2018), Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Natalia, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja

manajerial. Hal ini berarti tujuan anggaran yang jelas memudahkan pemerintah daerah dalam menetapkan sasaran anggaran sehingga pemerintah dapat lebih mudah menyusun anggaran dan menghemat waktu dalam penyusunan anggaran.

Hal ini juga didukung oleh beberapa peneliti yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial (Efrizar, 2017; Melia dan Sari, 2019; Darmawan, 2016; Candrakusuma dan Jatmiko, 2017; Kanji, 2018; Seber, Rustam dan Husein, 2019; Gustina dan Febriyanti, 2020)

Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, peneliti menduga bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

H₂ : Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Karimun. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Pengendalian Internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Karimun.
2. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan manajerial satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Karimun sebagai objek penelitian. Oleh sebab itu hasil penelitian tidak dapat digeneralisasi untuk kota atau kabupaten lainnya yang ada di Indonesia.
2. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, kemungkinan terdapat beberapa kelemahan-kelemahan yang ditemui seperti data penelitian yang berasal dari responden yang disampaikan secara tertulis mungkin akan mempengaruhi hasil penelitian,

karena persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun diharapkan dapat menerapkan sistem pengendalian internal efektif dan efisien sehingga adanya kesinambungan dari tahun ke tahun yang semakin baik.
2. Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Karimun terkait agar dapat menjelaskan sasaran anggaran dengan memberikan informasi yang jelas, spesifik, dan dimengerti oleh pihak yang bertanggung jawab untuk menyusun dan melaksanakannya sehingga kinerja manajerial dapat ditingkatkan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan variabel lain untuk membuktikan konsistensi hasil penelitian serta memperluas lagi objek penelitian agar bisa digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, N. (2013). Pengaruh desentralisasi dan sistem pengendalian intern Pemerintah terhadap kinerja manajerial skpd (studi empiris pada pemerintah kota padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(2).
- Agboga, R. S., Nwachukwu, C., & Vu, H. M. (2020). Internal Control and Crisis Management: Insights from State-and Privately-Owned Enterprises in Ghana. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(6).
- Anwar, A. (2018). Efek Moderasi Dari Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Antara Pengendalian Intern dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, 1(1), 30-39.
- Bangun, A. (2009). Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial Skpd dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Pemerintahan Kabupaten Deli Serdang). Tesis, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, Medan
- Bhakti, D. C., Pituringsih, E., & Widiastuty, E. (2015). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Manajerial. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 29-43.
- Budiastawa, I. G. E., Kusumawati, N. P. A., & Putra, C. G. B. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 194-201.
- Candrakusuma, D. A., & Jatmiko, B. (2017). Dampak komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, akuntabilitas publik, partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 24(1).
- Cantika, S., Mukhzarudfa, M., & Zulma, G. W. M. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran, dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dengan

- Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Di Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(2), 628-635.
- Claraini, C., Savitri, E., & Wiguna, M. (2017). *pengaruh good governance, sistem pengendalian intern pemerintah dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hilir)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Darmawan, R., Azlina, N., & Hariyani, E. (2016). *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Di Skpd Kabupaten Bengkalis* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Djajadikerta, Hamfri. 2004. Perbandingan Pengendalian Intern dan Pengendalian Manajemen dalam Hubungannya dengan Agency Theory, *Jurnal Bina Ekonomi*. Vol. 8. No.1. Hal. 1-109.
- Efrizar, R., Hardi, & Wiguna, M. (2017). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Manajerial. *JOM Fekon*, 4(1), 1726–1740.
- Gustina, i., & febriyanti, f. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pelaporan Terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(1), 24-36.
- Hamdani, E. H., & Basri, H. (2016). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi Kerja dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi*, 9(1), 19-26.
- Hakim, L., Asmony, T., & Inapty, B. A. (2016). Pengaruh komitmen organisasional, sistem pengendalian intern pemerintah, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial (survey pada SKPD Sumbawa dan Sumbawa Barat). *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 4(2), 67-82.

- Kanji, L. (2018). Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Skpd Di Kota Makassar. *Bongaya Journal for Research in Accounting (BJRA)*, 1(1), 58-64.
- Kenis, I. 1979. Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes, and Performance. *Journal Accounting Review*, pp. 707- 721.
- Kewo, C. L. (2017). The influence of internal control implementation and managerial performance on financial accountability local government in indonesia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 7(1), 293-297.
- Kiswoyo, K., Nugroho, P. S., & Salim, N. (2020). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), 48-55.
- Laskmi, Ayu Chairina dan Prasetyo Nugroho. 2018. Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XXI*.
- Locke, E. A. dan Latham, G. P. 1960. New Directions in Goal-Setting Theory. *Journal Association for Psychological Science* Volume 15, pp. 265-268.
- Mahoney, et al. 1963. Development of Managerial Performance. A Research Approach Cincinnati. *South Western Publishing*.
- Melia, P., & Sari, V. F. (2019). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 1068-1079.
- Mahmudi. 2016. Analisis Lapoan Keuangan Pemerintah Daerah. Edisi Ketiga, Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mulyadi, 2013, Sistem Akuntansi. Edisi 3, Cetakan 3, Jakarta, Salemba Empat
- Natalia, P. L., Kalangi, L., & Warongan, J. D. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Transparansi dan Pengendalian Akuntansi dan Pengendalian Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Utara. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 14(1).

- Nengsi, N. S. W. (2021). Pengaruh Tqm, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *JEBS: Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 1(2), 86-101.
- Permadi, I. H., Gagaring P., & Syarifuddin. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Pengendalian Internal. *Jurnal Analis*, 3(2), 101-106.
- Putra, D. (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 Akuntansi*, 1(1).
- Putri, G. Y. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah (SPIP) Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Qotrunnada, S. S., Wiratno, A., & Supeno, S. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *SAR (Soedirman Accounting Review): Journal of Accounting and Business*, 3(1), 73-85.
- Radar Kepri. 2020. Di Karimun, Hibah Senilai Rp 31, Miliar Bisa Cair Tanpa Proposal Permintaan. Diakses pada 1 Maret 2021, dari <https://radarkepri.com/di-karimun-hibah-senilai-rp-31-miliar-bisa-cair-tanpa-proposal-permintaan/>.
- Radar Kepri. 2020. Ratusan Juta Dana Hibah Dan Bansos Bermasalah di Karimun. Diakses pada 1 Maret 2021, dari <https://radarkepri.com/ratusan-juta-dana-hibah-dan-bansos-bermasalah-di-karimun/>.
- Radar Kepri. 2020. Proyek Senilai Rp 13,7 Miliar di PUPR Karimun Tak Selesai Tapi Dibayar Full. Diakses pada 1 Maret 2021, dari <https://radarkepri.com/proyek-senilai-rp-137-miliar-di-pupr-karimun-tak-selesai-tapi-dibayar-full/>.

- Ramandei, P. (2009). *Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Reynaldhie, Muhammad Try dan Mahmudi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Memoderasi Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Reynaldhie, Muhammad Try dan Mahmudi. 2016. Peran Kapasitas Individu dan Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Simposium Nasional Akuntansi XIX*.
- Rivai, V. dan Basri A. F. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, E. J. O., Taufik, T., & Hasan, M. A. (2016). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik, Desentralisasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Studi Pada Skpd Kabupaten Kuantan Singingi)* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Scott, W. R. 2003. *Financial Accounting Theory*. Second edition. Prentice Hall. Canada.
- Siaran Pers BPK RI Perwakilan Kepulauan Riau. 2021. Karimun susul Enam Pemda Lainnya Raih Opini WTP. Diakses pada 11 Juni 2021, dari <https://kepri.bpk.go.id/karimun-susul-enam-pemda-lainnya-raih-opini-wtp/>.
- Simon, E. (2021). The effect of internal control on organizational performance in the telecommunications industry in South South and South East Nigeria. *International Journal of Social Sciences*, 4(1), 78-97

- Siregar, M. R. (2018). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kota Medan.
- Suárez, C. A. (2017). Internal control systems leading to family business performance in Mexico: a framework analysis. *Journal of International Business Research*, 16(1), 1-16.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sumarni, N. (2019). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Partisipasi Penyusunan Anggran, Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Siak) (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Suwandi, A. P. (2013). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(2).
- Triadi, A. L., & Suputra, I. D. (2016). Pengaruh Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi*, 16(2), 895-920.
- Tuan, T. (2020). The effect of internal control on the performance of Vietnamese construction enterprises. *Accounting*, 6(5), 781-786.
- Wahyuni, Raja Adri Satriawan Surya, Enni Savitri. (2014). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi Dan Sistem Pelaporan Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu). jom.unri.ac.id