

TEMA

22, 02

SUBMIT

January 2021

REVISI

Februari 2021

DITERIMA

Maret 2021



INDEKS

Google Scholar

KORESPONDING AUTHOR

Bayu Sakti Wicaksono

Email:

bsaktiw@gmail.com

PENGARUH DESENTRALISASI, KETIDAKPASTIAN LINGKUNGAN, PENGENDALIAN AKUNTANSI, SERTA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Bayu Sakti Wicaksono

Program Magister Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Brawijaya, Indonesia

Abstract: This study aims to examine the influence of decentralization, environmental uncertainty, accounting control and organizational commitment to managerial performance in the Tulungagung Regency Government. Decentralization is the delegation of authority and decision-making widely to the levels below it. Environmental uncertainty is a condition felt by the government to predict something that happens in its environment. Accounting control is a control process that uses accounting data. Organizational commitment is a strong desire to become a member of an organization. Managerial Performance is a person who holds a position through an organizational unit to carry out management functions and achieve organizational goals. This type of research is hypothesis testing. The object of the study was an echelon III official within the scope of the Tulungagung Regency Regional Government. Data analysis uses multiple linear regression. The results showed that decentralization and organizational commitment affect managerial performance. Research also shows that environmental uncertainty and accounting control do not affect managerial performance.

Keywords: Decentralization, Environmental Uncertainty, Accounting Control, Organizational Commitment, Managerial Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung. Desentralisasi adalah pendelegasian wewenang dan pembuatan keputusan secara meluas kepada tingkatan di bawahnya. Ketidakpastian lingkungan merupakan kondisi yang dirasakan oleh pemerintah untuk memprediksi sesuatu yang terjadi di lingkungannya. Pengendalian akuntansi adalah proses pengendalian yang menggunakan data akuntansi. Komitmen organisasi ialah keinginan yang kuat untuk menjadi anggota suatu organisasi. Kinerja Manajerial merupakan orang yang memegang jabatan melalui unit organisasi untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen serta mencapai tujuan organisasi. Jenis penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Obyek penelitian adalah pejabat eselon III pada lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung. Analisa data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desentralisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial. Penelitian juga menunjukkan bahwa ketidakpastian lingkungan dan pengendalian akuntansi tidak mempengaruhi kinerja manajerial.

Kata Kunci: Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Pengendalian Akuntansi, Komitmen Organisasi, Kinerja Manajerial

Cite:

Wicaksono, Bayu Sakti (2021). Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan, Pengendalian Akuntansi, Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Tema (Jurnal Tera Ilmu Akuntansi)*, Volume 22 No. 2, 104-119.

PENDAHULUAN

Pemberlakuan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, membuat pemerintah memiliki kewenangan yang besar dalam mengelola daerahnya sendiri untuk meningkatkan perekonomian. Keberhasilan suatu daerah tergantung pada situasi dan kondisi pemerintah daerah yang bersangkutan (Mardiasmo, 2002). Pemerintahan daerah bisa terlaksana dengan baik jika tersedia aparat pemerintah yang memadai. Kinerja aparat pemerintah diperlukan untuk tercapainya tujuan otonomi daerah baik secara politik, ekonomi dan administratif. Hal ini mendorong penerapan manajemen berbasis kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik.

Pemerintah menggunakan instrumen pengukuran kinerja untuk menilai capaian kinerja atas penggunaan dana publik dan memastikan dana tersebut telah digunakan secara efisien dan efektif, memastikan pemberian layanan yang terbaik, serta menjamin transparansi dan akuntabilitas (Sole dan Schiuma, 2010). Keberhasilan dan kegagalan instansi tidak hanya dinilai berdasarkan kemampuannya dalam menyerap/merealisasikan anggaran, tetapi juga kemampuannya dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategik sebagai upaya peningkatan pelayanan publik.

Pemerintah Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu kabupaten di Jawa Timur yang memperoleh predikat opini wajar tanpa pengecualian atas laporannya selama periode 2010 sampai dengan 2014. Ironisnya, Pemerintah Kabupaten Tulungagung mempunyai beberapa permasalahan sistem pengukuran kinerja yang dituangkan dalam LAKIP Kabupaten Tulungagung Tahun 2011-2014 dan RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah) tahun 2015-2019. Permasalahan tersebut diantaranya, belum adanya sistem pengumpulan data kinerja dan cara pengukuran kinerja yang memadai, sehingga data yang dihasil-

kan kurang memadai. Hal ini mengindikasikan bahwa penyusunan LAKIP baru sebatas formalitas guna memenuhi ketentuan perundangan. Selain itu, sinkronisasi antara perencanaan serta komitmen pencapaian target kinerja untuk pencapaian tujuan, misi, dan visi yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan pembangunan belum terlaksana dengan baik. Perencanaan program dan anggaran masih belum berorientasi pada pencapaian target kinerja dalam dokumen perencanaan jangka menengah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja manajerial belum dimanfaatkan sebagai umpan balik kinerja organisasi maupun penilaian kemajuan organisasi. Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Kabupaten Tulungagung dari Kemendagri tahun 2011-2013 berada dalam kategori kurang (DD) atau perlu banyak perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar. Selanjutnya, kategori tersebut meningkat menjadi cukup (C) atau perlu banyak perbaikan termasuk perubahan yang mendasar pada tahun 2014 (<http://www.menpan.go.id/publikasi/>). Hasil evaluasi mengungkapkan bahwa LAKIP belum menyajikan pencapaian indikator kinerja utama (IKU) dan belum sepenuhnya menyajikan perbandingan data kinerja.

Pemerintah daerah dituntut untuk memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya, guna meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat, salah satunya adalah peningkatan kinerja manajerial. Peningkatan kinerja manajerial diharapkan meningkatkan kinerja pemerintah. Pimpinan dalam meningkatkan kinerja membutuhkan informasi untuk memprediksi masa depan dan proses pengambilan keputusan, dengan mempertimbangkan pengaruh faktor eksternal di luar pemerintah. Bentuk informasi dapat berupa bentuk laporan, model diskriptif dan bentuk statistik. Pemanfaatan informasi di analisis sebagai dasar pengambilan keputusan dan dijabarkan oleh pimpinan dalam setiap aktivitas kerja instansi pemerintah. Pimpinan juga membutuhkan penggunaan teknologi informasi yang memiliki pengaruh

terhadap kinerja pemerintah yaitu meningkatkan kinerja individu dari personil masing-masing organisasi pemerintahan. Penggunaan teknologi informasi tidak hanya pada sektor bisnis, tetapi juga pada sektor pemerintah. Teknologi informasi berbasis komputer ini berdampak pada aktivitas aparat dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Siegel 1989).

Instansi pemerintahan memiliki fungsi sebagai pengendalian akuntansi, dalam instansi pemerintah pengendalian akuntansi adalah kegiatan dan proses yang harus selalu dilakukan (Anthony dan Young, 2003). Pemerintah mendesain pengendalian akuntansi untuk membantu organisasi dalam menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengambilan keputusan serta membantu aktivitas yang dijalankan oleh pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Gordon dan Narayanan (1984), serta Sanggenafa (2011) mengemukakan bahwa pengendalian akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Mahoney et.al. (1965) mendefinisikan teori kinerja manajerial dengan didasarkan pada manajemen klasik sebagai fungsi-fungsi: pendelegasian wewenang, perencanaan dan pengendalian serta komitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek ini berhubungan dengan pendelegasian otonomi atau pendelegasian wewenang kepada para manajer yang merupakan variabel signifikan dari sistem pengendalian organisasi. Pendapat ini didukung oleh Nazaruddin (1998) yang menyatakan bahwa ketidakpastian lingkungan merupakan variabel pendukung di dalam perancangan karakteristik sistem akuntansi manajemen. Hasil penelitian Gul dan Chia (1994) menunjukkan bahwa karakteristik informasi akuntansi manajemen tergantung pada variabel kontekstual organisasi yaitu desentralisasi. Dampak interaksi karakteristik sistem akuntansi manajemen dengan desentralisasi berhubungan positif pada kinerja manajerial artinya apabila di kondisi tingkat desentralisasi yang tinggi para manajer didukung dengan tingkat ketersediaan informasi eksternal maupun internal yang semakin tinggi pula.

Perkembangan lingkungan yang kompleks berhubungan dengan hal yang menyangkut tentang ketidakpastian. Perencanaan yang dilakukan pimpinan organisasi akan menjadi suatu yang problematik dan dalam situasi operasional yang tidak pasti karena kejadian-kejadian di masa mendatang tidak dapat diprediksikan. Kegiatan kontrol juga akan dipengaruhi kondisi ketidakpastian tersebut, sehingga pengambilan keputusan yang akan dilakukan pimpinan akan terhambat. Pimpinan mengalami ketidakpastian karena kurang mendapatkan informasi yang memadai guna mendiagnosis kejadian di masa mendatang secara mendetail. Bagi organisasi sektor publik kondisi politik, perubahan undang-undang dan perkembangan teknologi merupakan faktor penyebab ketidakpastian lingkungan. Keadaan ketidakpastian yang besar, menjadikan informasi merupakan sarana utama yang dibutuhkan dalam proses kegiatan perencanaan dan kontrol untuk suatu organisasi dimana semua ini merupakan tugas pimpinan yang terkait dengan pengambilan keputusan. Pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial dukung oleh penelitian Nazaruddin (1998) dan Sanggenafa (2011).

Pengertian dari komitmen organisasi merupakan motivasi yang timbul dari seseorang guna melakukan sesuatu agar dapat menjadi faktor pendorong organisasi mencapai tujuan yang telah ditargetkan dan senantiasa mengedepankan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan diri sendiri (Coryanata, 2004). Komitmen organisasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja manajerial untuk mencapai ketepatan anggaran, karena komitmen organisasi yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Mowday et al; 1979). Tanpa upaya serius dari individu untuk mencapainya, maka pencapaian kinerja tidak akan banyak manfaatnya bagi organisasi. Karena itu, di dalam menyusun anggaran kinerja, organisasi harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk menjamin penyusunan anggaran kinerja secara realistis. Tangon (2012) menyatakan bahwa komitmen organi-

sasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Chong (1996) juga mengemukakan dengan adanya komitmen, terjadi kesepahaman para manajer untuk mencapai tujuan organisasi yang mendorong manajer ikut bertanggung jawab dalam pencapaian anggaran secara efektif sehingga meningkatkan kinerja manajerial.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan menurut penelitian ini adalah:

1. Apakah desentralisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah ketidakpastian lingkungan mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah pengendalian akuntansi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial?

TINJAUAN TEORITIS

Fraud Triangle

Teori Kinerja Manajerial

Pemerintah Daerah diharapkan bisa memberikan pelayanan publik yang maksimal dan mampu mendorong terciptanya kesejahteraan masyarakat serta mendorong pencapaian kinerja yang baik. Harapan masyarakat terhadap kinerja pemerintahan diupayakan mampu menggeser pandangan masyarakat terhadap, instansi pemerintahan yang cenderung identik dengan inefisiensi, inefektifitas, biaya mahal, dan birokrasi yang lamban menjadi lebih baik.

Hal-hal yang memastikan bahwa komunikasi telah berjalan dengan efektif dan efisien dalam rangka menciptakan hubungan kerja yang baik merupakan tujuan dari manajemen kinerja. Kebutuhan akan organisasi, manajer dan karyawan untuk mencapai keberhasilan merupakan focus dari manajemen kinerja. Manajemen kinerja merupakan segala cara bagaimana kinerja organisasi dikelola guna mencapai kesuksesan. Manajemen ki-

nerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan dari organisasi dapat diperoleh melalui beberapa tahap aktifitas organisasi, dengan mengeluarkan segala kemampuan sumber daya organisasi yang dibutuhkan guna memperoleh keberhasilan yang diinginkan. Tujuan yang diharapkan tersebut merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja organisasi.

Performance merupakan kata dasar dari kinerja. Prestasi kerja dan hasil kerja juga bisa diartikan sebagai pengertian dari performance. Akan tetapi, kinerja sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas dibandingkan dari hasil kerja, kinerja juga menjelaskan urutan dan tahapan aktifitas kerja berlangsung. Kinerja adalah tujuan bagaimana suatu pekerjaan dilakukan yang memiliki pengaruh yang besar dengan tujuan strategis organisasi guna mencapai tingkat kepuasan konsumen yang tinggi, serta memberikan sumbangan pada perkembangan perekonomian organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja segala sesuatu bagaimana suatu pekerjaan berjalan guna mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan serta tahapan dalam pengerjaannya. Menjaga dan memastikan keberhasilan kinerja berkaitan dengan perencanaan perusahaan dan penentuan target-target organisasi. Manajemen kinerja harus bisa memastikan tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan organisasi. Dengan mengukur organisasi, di masa mendatang kinerja perusahaan dapat diperbaiki jika mengalami beberapa kegagalan dalam pencapaian target. Manajemen kinerja merupakan segala sesuatu tahapan dalam pengelolaan aktifitas organisasi guna memperoleh keberhasilan dalam organisasi tersebut. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi. Maka, manajemen kinerja merupakan kebutuhan setiap organisasi untuk menjalankannya. Manajemen kinerja berorientasi pada pengelolaan proses pelaksanaan kerja dan hasil atau prestasi kerja.

Hipotesis Dan Kerangka Konseptual Penelitian

Suatu Pemerintah Daerah mengharapkan instansi di bawahnya berhasil dalam mencapai target kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja manajerial dipengaruhi oleh banyak faktor. Fisher (1998) menjelaskan bahwa desain dan sistem pengendalian bergantung pada konteks organisasi dimana pengendalian tersebut dilakukan. Pengkajian hubungan antara faktor organisatoris dan pembentuk sistem pengendalian manajemen adalah dengan menggunakan teori kinerja. Kinerja manajerial dapat dicapai melalui partisipasi penganggaran yang merupakan pendekatan manajerial yang umumnya dinilai dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan kinerja setiap anggota organisasi.

Desentralisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja manajerial. Seperti yang diungkapkan Govindarajan (1986) yang menyatakan bahwa derajat pendelegasian wewenang yang tinggi merupakan model yang sesuai guna menetralkan ketidakpastian lingkungan. Hal ini mengindikasikan mampu mendorong peningkatan pencapaian kinerja manajerial. Miah dan Mia (1996), Gul dan Chia (1994) dan Erna S. dan Titik Dwi S (2006) menunjukkan terdapat hubungan antara desentralisasi dengan kinerja manajerial. Sedangkan Solechan dan Setiawati (2009) Mengemukakan bahwa tidak terdapat hubungan antara desentralisasi dengan kinerja manajerial.

Hasil kajian desentralisasi terhadap kinerja menunjukkan hasil yang belum konsisten atau adanya *research gap*. Adanya *research gap* desentralisasi terhadap kinerja. Nazaruddin (1998) menyimpulkan bahwa saat derajat pendelegasian wewenang yang tinggi maka di perlukan karakteristik sistem akuntansi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga akan semakin memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial.

Komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja manajerial. Komitmen organisasi yang kuat mendorong individu be-

rusaha keras mencapai tujuan organisasi (Angel dan Perry, 1981). Apabila komitmen organisasi melibatkan kepercayaan dan keterterimaan tujuan organisasi, berarti bahwa kinerja manajerial akan meningkat karena komitmen organisasi manajer juga tinggi.

Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Menurut Mardiyah dan Gudono (2001), pendelegasian wewenang terstruktur dapat diartikan penyebaran kewenangan dan tanggung jawab kepada para pimpinan yang memiliki tingkat lebih rendah. Derajat penyebaran wewenang ini mengindikasikan seberapa jauh pimpinan yang memiliki level lebih tinggi untuk memberikan izin kepada pimpinan di bawahnya untuk menentukan pengambilan keputusan secara lebih bebas. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian wewenang kepada pimpinan yang lebih rendah terkaitannya dengan otoritas pembuatan keputusan dan desentralisasi memerlukan tanggung jawab terhadap aktivitas tersebut. Otoritas di sini memberikan pengertian sebagai hak untuk menentukan penugasan, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan. Adanya kondisi desentralisasi menyebabkan manajer memiliki peran yang lebih besar untuk pembuatan keputusan dan pengimplementasiannya, serta lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas unit kerja yang dipimpinnya.

Desentralisasi akan membuat para manajer yang dikenai limpahan wewenang membutuhkan informasi berkualitas serta relevan untuk mendukung kualitas keputusan. Organisasi yang terdesentralisasi akan menjadi lebih efektif apabila mendukung pengguna informasi untuk pengambilan keputusan. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja manajer Nazaruddin (1998); Muslichah, (2002). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Miah dan Mia (1996); Gul dan Chia (1994), yang menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tingginya tingkat desentralisasi menyebabkan manajer membutuhkan informasi yang lebih banyak

untuk mendukung keputusan yang dibuat (Gul dan Chia, 1994). Kesesuaian antara desentralisasi dan sistem informasi akuntansi manajemen dapat meningkatkan kinerja manajerial (Otley, 1980). Kesesuaian yang dimaksud adalah apabila organisasi memiliki tingkat desentralisasi yang semakin tinggi, maka karakteristik informasi akuntansi manajemen/pengendalian akuntansi yang semakin handal akan lebih berdampak positif terhadap kinerja manajerial (Gul dan Chia, 1994; Chia 1995). Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja antara lain adalah Gul dan Chia, (1994); Chia (1995); Miah dan Mia (1996) serta Nazaruddin (1998); serta Sanggenafa (2011). Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H1 : Desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Ketidakpastian lingkungan merupakan hal yang menyebabkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap kondisi lingkungan internal maupun eksternal. Organisasi akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang tinggi jika merasa lingkungan tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami perubahan komponen lingkungan (Milliken, 1987). Kondisi lingkungan yang dinamis, misalnya peraturan pemerintah yang berubah-ubah, munculnya banyak pesaing baru, sulit memprediksi lingkungan eksternal. Kondisi seperti ini mengakibatkan proses perencanaan dan pengendalian menjadi lebih sulit dan banyak menghadapi masalah karena kejadian yang akan datang semakin sulit untuk diperkirakan (Duncan, 1972). Kesulitan yang disebabkan oleh ketidakpastian lingkungan yang dirasakan oleh para manajer baik yang menyangkut aktivitas perencanaan maupun pengendalian dapat dikurangi dengan pelimpahan wewenang dan pemberian informasi (Muslichah, 2002). Chenhall & Morris (1986) mengemukakan, jika ketidakpastian lingkungan meningkat, manajer akan mempertimbangkan untuk menggunakan informasi eksternal, dan nonkeuangan dalam pengam-

bilan keputusan. Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa pengaruh ketidakpastian lingkungan dan informasi sistem akuntansi manajemen lingkup luas terhadap kinerja manajerial (Chia, 1995); (Mia, 1993); (Mia dan Chenhall, 1994) menemukan bahwa penggunaan informasi mengenai keadaan di luar organisasi dan ketidakpastian lingkungan yang meningkat berpengaruh secara positif terhadap kinerja manajerial karena manajer dapat lebih berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas-tugas rutin mereka.

Gul dan Chia (1994) menyimpulkan bahwa ketidakpastian lingkungan yang tinggi, informasi yang kompleks berpengaruh secara positif pada kinerja manajer, tetapi ketika level ketidakpastian berada pada level yang rendah maka informasi tersebut mempunyai pengaruh negatif dan menjelaskan bahwa desentralisasi dan ketersediaan karakteristik informasi akuntansi manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial di bawah kondisi ketidakpastian yang tinggi. Penelitian lain yang menemukan ketidakpastian lingkungan berpengaruh langsung secara positif terhadap kinerja manajerial antara lain: (Miah dan Mia, 1996) dan Sanggenafa (2011). Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

H2 : Ketidakpastian lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Sistem pengendalian akuntansi berguna untuk meningkatkan pencapaian kinerja (Miah dan Mia, 1996). Efektivitas rancangan sistem pengendalian akuntansi bergantung pada konteks penggunaannya pada tiap-tiap organisasi. Pencapaian kinerja yang meningkat karena digunakannya sistem pengendalian akuntansi akan menunjukkan seberapa besar kinerja keuangan, kinerja operasional dan manajerial pada suatu organisasi (Darma, 2004).

Otley (1980) mengemukakan bahwa perlu adanya kesesuaian antara desentralisasi dan sistem pengendalian akuntansi agar dapat meningkatkan kinerja. Kesesuaian yang dimaksud, adalah apabila organisasi memili-

ki tingkat desentralisasi yang semakin tinggi, maka sistem pengendalian akuntansi yang semakin handal akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial (Chia 1995).

Simon (1987) menguji perbedaan sistem pengendalian akuntansi pada perusahaan-perusahaan yang menjalankan bisnis dengan strategi yang berbeda, yaitu strategi bertahan dan strategi prospek. Hasil studi menunjukkan bahwa perpaduan antara mekanisme sistem pengendalian akuntansi dengan strategi bisnis unit menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Lebih lanjut dikatakan bahwa organisasi yang mencapai keunggulan kompetitif dengan strategi tertentu harus didukung oleh sistem pengendalian akuntansi dengan karakteristik tertentu pula. Dengan demikian perusahaan yang menerapkan strategi bisnis bertahan mempunyai sistem pengendalian akuntansi dengan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan yang menerapkan strategi bisnis. Rancangan dan kegunaan sistem pengendalian akuntansi merupakan suatu yang dependen atau bergantung pada konteks organisasi. Perbandingan antara sistem pengendalian akuntansi dengan variabel kondisional menghasilkan kinerja organisasi yang meningkat. Selanjutnya pernyataan ini didukung oleh data empiris beberapa riset terakhir menyimpulkan bahwa sistem pengendalian akuntansi berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja organisasi seperti yang dikemukakan Chenhall dan Morris (1986); Miah dan Mia (1996); Syafruddin (2001) dan Sanggenafa (2011). Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah se-

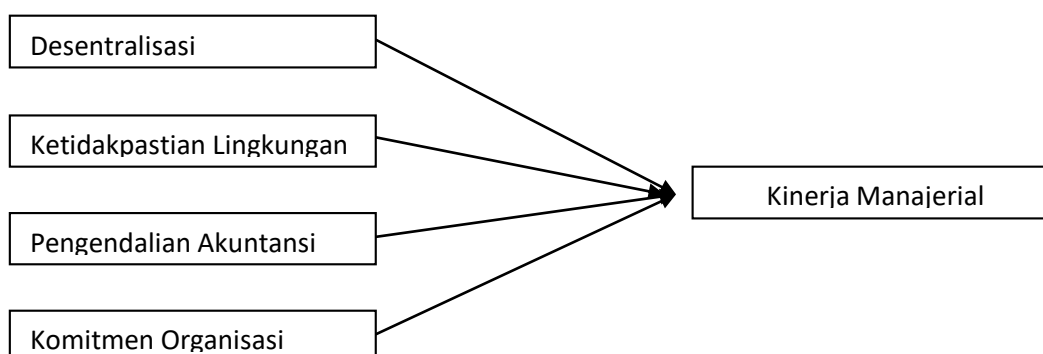
bagai berikut :

H3: Pengendalian akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja manajerial (Nouri dan Parker, 1998). Komitmen organisasi secara langsung meningkatkan kinerja, manajerial karena dengan didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi, sehingga setiap pegawai akan lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi atau kelompok dan berusaha keras untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga berimplikasi pada pencapaian kinerja manajerial yang meningkat. Dengan kata lain, komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall, 1990) dalam Nouri dan Parker (1998). Sumarno (2005) menemukan pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan dimoderasi komitmen organisasi. Tangon (2012) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut: H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan pendekatan analisis deskriptif. Hartono (2007) mengemukakan bahwa penelitian yang menjelaskan hubungan antara variable dependen dan variable independen yang diteliti merupakan pengertian dari pengujian hipotesis dengan menggunakan pendekatan secara analisis deskriptif.

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di Pemerintah Kabupaten Tulungagung dengan ruang lingkup penelitian yang dibatasi pada faktor-faktor yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD pemerintah Kabupaten Tulungagung yakni desentralisasi, pengendalian akuntansi, ketidakpastian lingkungan dan komitmen organisasi. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan instrumen kuisisioner yang didalamnya terdapat beberapa pertanyaan berkaitan dengan variabel-variabel yang dikemukakan di awal.

Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai yang menduduki jabatan eselon III pada Pemerintahan Kabupaten Tulungagung. Alasan pemilihan objek penelitian ini dikarenakan eselon III menentukan tingkat kinerja manajerial yang terdapat pada pemerintah Kabupaten Tulungagung. Pemilihan obyek penelitian tersebut akan memudahkan peneliti untuk mengukur pengaruh desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, dan pengendalian akuntansi serta komitmen organisasi dalam kinerja manajerial.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data sekunder dan sumber data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan secara langsung oleh peneliti terhadap responden. Sumber data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dan cara mendapatkannya melalui buku-buku dan literatur yang mampu mendu-

kung data primer untuk menyelesaikan pokok permasalahan. Data primer yang digunakan adalah data dari hasil penyebaran kuisisioner ke seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Tulungagung yang terdiri dari 40 SKPD.

Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, populasi adalah seluruh eselon III pada satuan kerja pemerintah daerah (SKPD) di Kabupaten Tulungagung. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 157 eselon III pada SKPD di Kabupaten Tulungagung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini termasuk populasi terbatas, yaitu populasi yang memiliki sumber data yang jelas batas-batasnya secara kuantitatif, maka pada penelitian ini dilakukan sensus yaitu pengamatan terhadap keseluruhan populasi, mengingat jumlah eselon III pada SKPD sebesar 157 orang dapat dikumpulkan secara keseluruhan oleh peneliti. Teknik kuisisioner dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang didalamnya terdapat beberapa pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan variabel-variabel yang ada dalam pokok permasalahan. Teknik studi kepustakaan dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari teori dari berbagai literatur, jurnal dan penelitian yang berkaitan dengan pokok bahasan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja manajerial. Pengertian kinerja manajerial melalui penelitian ini adalah kinerja manajer secara individu atau mereka yang mempunyai jabatan struktural eselon III pada Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Variabel Independen pertama desentralisasi yaitu untuk mengukur variabel desentralisasi, instrumen yang digunakan adalah pemberian wewenang dan tanggungjawab yang dimiliki oleh manajer. Pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel ini antara lain; wewenang untuk membuat kepu-

tusan keuangan seperti pembelian alas tulis kantor, komputer, telepon, fax, wewenang untuk penempatan pegawai, wewenang untuk pembelian dan pemeliharaan peralatan kantor, wewenang tentang pengalokasian anggaran, wewenang mengenai penempatan, pengembangan, dan pemberhentian pegawai.

Kedua yaitu ketidakpastian Lingkungan maksudnya adalah ketidakpastian lingkungan eksternal yang dirasakan oleh manajer karena ia tidak dapat memprediksi keadaan organisasi di masa depan. Variabel ketidakpastian lingkungan yang digunakan untuk penilaian dalam penelitian ini menggunakan instrumen ketidakpastian ekonomi dan politik, ketidakpastian hukum dan peraturan, ketidakpastian atas tindakan demonstrasi masyarakat yang menentang kebijakan pemerintah daerah, kondisi eksternal non-keuangan dan memprediksi kebutuhan informasi.

Ketiga yaitu pengendalian Akuntansi yang dimaksud adalah proses pengendalian yang menggunakan data akuntansi. Variabel pengendalian akuntansi diukur dengan instrumen pengendalian kualitas operasi, pemeriksaan intern keuangan, evaluasi yang sistematis, penetapan target operasi, dan penyusunan anggaran, penggunaan prosedur operasi.

Keempat yaitu komitmen organisasi adalah kepercayaan yang kuat dan keterterimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi serta keinginan untuk berusaha mencapai tujuan organisasi tersebut (Nouri dan Parker, 1998). Indikator komitmen organisasi diukur dengan menggunakan *affective, continuance*, dan *normative* yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991).

Teknik Analisis Data

Analisa data adalah kegiatan mengolah data yang telah dikumpulkan yang kemudian diuraikan dan disusun dalam bentuk laporan agar lebih mudah, jelas, dan terperinci. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	= kinerja manajerial
b_0	= konstanta
b_1, b_2, b_3, b_4	= koefisien regresi
X_1	= desentralisasi
X_2	= ketidakpastian lingkungan
X_3	= pengendalian akuntansi
X_4	= komitmen organisasi
e	= error

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur pertanyaan-pertanyaan kuisisioner penelitian. Uji yang digunakan dalam tahap ini menggunakan uji *korelasi product movement* yang ditemukan oleh Karl Pearson.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi dari hasil pengamatan dan alat ukur yang dapat digunakan pada waktu yang berbeda. Teknik yang digunakan adalah *cronbach alpha*. Menurut Ghazali (2005) suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah *multiple regrestion* yang telah ditentukan dapat memberikan estimasi yang tidak bias. Uji asumsi klasik terdiri dari, Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah nilai distribusi data mendekati nilai distribusi normal. Teknik yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara variabel independen yang ada. Apabila terjadi korelasi, maka telah terjadi masalah multikolinieritas. Suatu regresi yang baik salah satu persyaratannya adalah tidak adanya masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila memiliki kesamaan maka disebut homokedastisitas, namun apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Suatu model regresi dapat

dikatakan tepat, ketika tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas. Model pengujian ini menggunakan model grafik plot.

Uji Hipotesis

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel-variabel independen secara menyeluruh memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Uji F menggunakan tabel $\alpha = 5\%$. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi yang menunjukkan $\alpha = 5\%$. Pengujian untuk variabel independen yang memiliki pengaruh paling besar diantara variabel yang lainnya ditunjukkan melalui Uji t atau Uji Parsial. Uji t juga menggunakan tabel $\alpha = 5\%$ atau melihat t hitung harus lebih besar dari t tabel untuk melihat pengaruh yang signifikan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dapat diketahui bahwa sebagian besar pejabat eselon III pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di kabupaten Tulungagung berusia 41-50 tahun sebanyak 65 pejabat dari total 135 pejabat yang menjadi obyek penelitian, sedangkan jumlah minoritas yaitu sebanyak 30 orang (29,63%) berusia lebih dari 50 tahun. Ditinjau dari segi pangkat atau golongan, sebagian besar pejabat eselon III pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung dapat diketahui bahwa prosentase golongan III lebih besar daripada pejabat bergolongan IV, yaitu sebanyak 75 orang (55,56%) dari total keseluruhan. Hal lain yang dapat disimpulkan berdasarkan Tabel 5.1, bahwa sebagian besar pegawai memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, yaitu sebanyak 85 orang (62,96%) dari total keseluruhan pegawai SKPD Kabupaten Tulungagung yang menjadi obyek penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Hasil perhitungan uji normalitas didapatkan nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* residual sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Variabel	Asymp Sig	Hasil
Desentralisasi	0,808	Normal
Ketidakpastian Lingkungan	0,213	Normal
Pengendalian Akuntansi	0,480	Normal
Komitmen Organisasi	0,482	Normal

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* adalah pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Kenormalan ini juga diperkuat dengan adanya grafik *normal p-plot* dimana setiap titik-titik di dalam grafik di bawah ini menyebar di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa asumsi normalitas residual model telah terpenuhi.

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

Variabel Penelitian	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Desentralisasi	0,787	1,270
Ketidakpastian Lingkungan	0,814	1,220
Pengendalian Akuntansi	0,701	1,426
Komitmen Organisasi	0,881	1,135

Sumber: (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF keempat variabel bebas lebih kecil dari 10, demikian pula nilai *tolerance* semuanya di atas 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, atau dengan kata lain asumsi non multikolinearitas terpenuhi.

Heteroskedastisitas menunjukkan adanya ketidaksamaan varians dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas di-

lakukan dengan menggunakan *scatterplot*. Jika *scatterplot* menghasilkan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Autokorelasi dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Durbin Watson Test. Jika nilai durbin watson di antara nilai dU dan 4-dU maka asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi. Dari tabel durbin watson dengan n=135 dan banyak variabel independen = 4, diperoleh nilai dL=1.658 dan dU=1.7802. Nilai dw sebesar 1.879 terletak di antara du dan 4-dU (1,879 terletak antara 1,658 hingga 2,342), sehingga asumsi tidak terjadinya autokorelasi terpenuhi.

Tabel 3. Analisa Regresi Linear Berganda

Model	Koefisien	Sig. T	Hasil
Konstanta	2,961		
Desentralisasi (X ₁)	0,102	0,016	Signifikan
Ketidakpastian Lingkungan (X ₂)	0,028	0,697	Tidak Signifikan
Pengendalian Akuntansi (X ₃)	0,029	0,629	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi (X ₄)	0,283	0,00	Signifikan
R	= 0,372		
R ²	= 0,138		
Sig. F	= 0,001		

Sumber: data diolah

$$Y = 2.961 + 0.102 X_1 + 0.028 X_2 + 0.029 X_3 + 0.283 X_4$$

Koefisien korelasi (R) menunjukkan tingkat kekuatan atau keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan koefisien determinasi berganda (*R Square*) menunjukkan proporsi pengaruh secara keseluruhan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (*R Square*) yang dihasilkan dari analisis regresi. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,372 menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu desentralisasi

(X₁), ketidakpastian lingkungan (X₂), pengendalian akuntansi (X₃) dan komitmen organisasi (X₄) terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di kabupaten Tulungagung adalah relatif lemah. Koefisien Determinasi (*R*²) sebesar 0,138 memiliki arti bahwa besarnya proporsi pengaruh variabel bebas yaitu desentralisasi (X₁), ketidakpastian lingkungan (X₂), pengendalian akuntansi (X₃) dan komitmen organisasi (X₄), terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di kabupaten Tulungagung adalah sebesar 13,80%, sedangkan sisanya yaitu 86,20% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini.

Hasil uji F dari regresi antara desentralisasi (X₁), ketidakpastian lingkungan (X₂), pengendalian akuntansi (X₃) dan komitmen organisasi (X₄) terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut: Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 5,206 serta nilai signifikansi uji F yang nilainya kurang dari 0;05 ($\alpha=5\%$). Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas desentralisasi (X₁), ketidakpastian lingkungan (X₂), pengendalian akuntansi (X₃) dan komitmen organisasi (X₄) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di kabupaten Tulungagung.

Hasil uji t dari analisis regresi desentralisasi (X₁), ketidakpastian lingkungan (X₂), pengendalian akuntansi (X₃) dan komitmen organisasi (X₄), terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut: Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel bebas penelitian yaitu desentralisasi (X₁), dan komitmen organisasi (X₄) masing-masing menghasilkan nilai signifikansi t hitung yang lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu 0,016 untuk X₁ dan 0,000 untuk X₄. Sedangkan variabel bebas ketidakpastian lingkungan (X₂) dan pengendalian akuntansi (X₃) masing-masing menghasilkan nilai signifikansi t hitung yang lebih besa dari 0,05 ($\alpha=5\%$) yaitu 0,697 untuk X₂ dan 0,629 untuk X₃. Dari hasil ini ini maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial masing-masing variabel desentralisasi (X₁) dan komitmen organisasi

(X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di kabupaten Tulungagung. Variabel ketidakpastian lingkungan (X_2) dan pengendalian akuntansi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) pada SKPD di Kabupaten Tulungagung. Dari hasil ini maka hipotesis penelitian dapat diterima kebenarannya. ketidakpastian lingkungan (X_2), pengendalian akuntansi (X_3)

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan studi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kesiaapannya penerapan kinerja manajerial di SKPD Kabupaten Tulungagung. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja dari variabel desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa desentralisasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja manajerial. Dilihat dari koefisien regresi yang bertanda positif mengindikasikan hubungan keduanya adalah positif. Artinya semakin tinggi desentralisasi, akan semakin tinggi pula kinerja manajerial pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung. Sebaliknya jika semakin rendah desentralisasi, akan semakin rendah pula kinerja manajerial pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tulungagung.

Penelitian ini sejalan dengan Miah dan Mia (1996), Nazaruddin (1998), Sanggenafa (2011), Tangon (2012) dan Rante (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara desentralisasi terhadap kinerja manajerial. Desentralisasi membuat pimpinan yang mendapatkan wewenang membutuhkan informasi yang berkualitas, serta relevan guna mendukung kualitas keputusan. Organisasi yang terdesentralisasi akan menjadi lebih efektif apabila mendukung pengguna informasi untuk pengambilan keputusan. Kesesuaian antara informasi dengan kebutuhan pembuat keputusan akan meningkatkan kualitas keputusan yang akan diambil, yang pa-

da akhirnya akan meningkatkan kinerja manajerial (Sanggenafa, 2011); Tangon (2012). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian Miah dan Mia (1996) yang menyatakan bahwa desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Tingginya tingkat desentralisasi menyebabkan manajer membutuhkan informasi yang lebih banyak untuk mendukung keputusan yang dibuat.

Menurut Mardiyah dan Gudono (2001), desentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab kepada para manajer lebih rendah. Tingkat pendelegasian menunjukkan seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen. Hal ini berarti pendelegasian yang diberikan kepada manajemen yang lebih rendah terkaitannya dengan otoritas pembuatan keputusan dan desentralisasi memerlukan tanggung jawab terhadap aktivitas tersebut. Otoritas di sini memberikan pengertian sebagai hak untuk menentukan penugasan, sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban untuk mencapai tugas yang telah ditetapkan. Adanya kondisi desentralisasi menyebabkan manajer memiliki peran yang lebih besar untuk pembuatan keputusan dan pengimplementasiannya, serta lebih bertanggung jawab terhadap aktivitas unit kerja yang dipimpinnya.

Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis regresi multiple diperoleh bahwa ketidakpastian lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh (Miah dan Mia, 1996) dan Sanggenafa (2011) yang memperlihatkan adanya hubungan positif antara ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja lingkungan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika ketidakpastian lingkungan meningkat, pimpinan kurang mempertimbangkan untuk menggunakan informasi eksternal, dan nonkeuangan untuk pengambilan keputusan (Chenhall dan Morris, 1986). Penggunaan informasi akuntansi manajemen lingkup luas dan ketidakpastian lingkungan yang meningkat kurang digunakan untuk

meningkatkan kinerja manajerial karena, pimpinan lebih berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas-tugas rutin mereka.

Ketidakpastian lingkungan sering menjadi faktor yang menyebabkan organisasi kurang melakukan penyesuaian terhadap kondisi organisasi dengan lingkungan. Pimpinan akan mengalami ketidakpastian lingkungan yang tinggi jika merasa lingkungan tidak dapat diprediksi dan tidak dapat memahami bagaimana komponen lingkungan akan berubah (Milliken, 1987). Melalui kondisi lingkungan yang dinamis, misalnya peraturan pemerintah yang berubah-ubah, dan sulit memprediksi lingkungan eksternal. Kondisi seperti ini mengakibatkan proses perencanaan dan pengendalian akan menjadi lebih sulit dan banyak menghadapi masalah karena kejadian yang akan datang semakin sulit untuk diperkirakan (Duncan, 2002). Kesulitan yang disebabkan oleh ketidakpastian lingkungan yang dirasakan oleh para manajer baik yang menyangkut aktivitas perencanaan maupun pengendalian dapat dikurangi dengan delegasian wewenang (desentralisasi) dan pemberian informasi lingkup luas Muslichah (2002).

Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Hasil analisis regresi berganda diperoleh hubungan bahwa pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Miah dan Mia (1996); Syafruddin (2001) dan Sanggenafa (2011) yang mengindikasikan adanya pengaruh positif antara pengendalian akuntansi terhadap kinerja manajerial. Hasil studi menunjukkan bahwa tidak pengendalian akuntansi tidak digunakan untuk meningkatkan pencapaian kinerja. Kurang efektivitas rancangan sistem pengendalian akuntansi bergantung pada konteks penggunaannya pada tiap-tiap organisasi. Pengendalian akuntansi belum digunakan untuk mengawasi atau mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pegawai dapat berjalan lebih efisien dan lancar.

Pimpinan lebih banyak mengawasi pelaksanaan pengendalian manajemen berupa kinerja dari perilaku manajer di dalam mengelola proyek yang akan dipertanggungjawabkan kepada *stakeholders* (Soobaroyen, 2006). Hal ini mengindikasikan bahwa orientasi perilaku berhubungan dalam lingkungan pengendalian manajemen, perilaku berpengaruh dalam desain sistem pengendalian manajemen untuk membantu, mengendalikan, memotivasi manajemen dalam mengambil keputusan dan memonitor perilaku kurang diperhatikan dalam mengendalikan aktivitas-aktivitas yang terjadi dalam sebuah organisasi.

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis selanjutnya menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin mempengaruhi kinerja manajerial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil analisis menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Temuan yang diperoleh memperkuat penelitian sebelumnya, yaitu Sumarno (2005) dan Tangon (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Arti dari komitmen organisasi adalah determinasi seorang pegawai memiliki rasa untuk memberi dukungan pada organisasi tempat dia bekerja terhadap tujuan organisasi, dan memiliki komitmen untuk senantiasa berada dalam naungan organisasi tersebut. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan sikap loyalitas pekerja secara terus menerus kepada organisasi untuk keberhasilan dan kesejahteraan organisasinya. Pimpinan percaya bahwa memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Dengan demikian, Komitmen organisasi yang tinggi akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini mendukung teori kinerja manajerial yang didasarkan pada teori mana-

jemen bahwa Kinerja manajerial adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa terdapat pengaruh desentralisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu. Hasil penelitian juga memberikan bukti empiris bahwa ketidakpastian lingkungan dan pengendalian akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal yang menjadi kelemahan teori kinerja manajerial pada aspek informasi (lingkungan dan pengendalian). Penggunaan informasi akuntansi manajemen lingkup luas dan ketidakpastian lingkungan yang meningkat kurang digunakan untuk meningkatkan kinerja manajerial, karena pimpinan lebih berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas-tugas rutin mereka.

Implikasi Praktis dan Kebijakan penelitian ini memberikan kontribusi dalam merumuskan kebijakan, peraturan maupun standar yang berkaitan dengan kinerja manajerial yang diimplementasikan dalam pendelegasian wewenang (desentralisasi) dan komitmen organisasi. Hal ini dimaksudkan dalam meningkatkan kinerja yang akan diimplementasikan tersebut nantinya dapat diterima dan tidak terjadi penolakan oleh pengguna yang dalam hal ini pejabat eselon III pada SKPD Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh variabel desentralisasi, ketidakpastian lingkungan, pengendalian akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Sampel dalam penelitian ini adalah pejabat eselon III pada lingkup Pemda Kabupaten Tulungagung, karena eselon III merupakan pejabat struktural yang relatif paling banyak menjalankan fungsi-fungsi manajerial pada instansi tempat dia bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja manajerial di antaranya adalah desentralisasi dan komitmen organisasi. Desentralisasi meningkatkan kinerja manajerial

walaupun ada keterbatasan pimpinan dalam pengambilan keputusan. Beban pada manajemen pusat diasumsikan dapat berkurang dengan adanya penerapan desentralisasi. Keadaan pada suatu organisasi organisasi serta pemilihan untuk menentukan kadar pengambilan keputusan dalam rangka untuk mencukupi kebutuhan organisasi harus mampu diprediksikan oleh pimpinan. Pimpinan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha keras dalam mencapai tujuan organisasi dengan melakukan yang terbaik bagi kepentingan organisasi yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial. Penggunaan informasi pengendalian akuntansi lingkup luas dan ketidakpastian lingkungan yang meningkat kurang digunakan untuk meningkatkan kinerja manajerial, karena pimpinan lebih berkonsentrasi untuk melaksanakan tugas-tugas rutin.

Saran

Penelitian dengan topik yang serupa di masa akan datang dapat dilakukan kembali dengan menggunakan atau menambahkan variabel yang relevan, dalam penelitian selanjutnya peneliti menambahkan agama (dalam hal ini agama Islam) sebagai salah satu dimensi variabel kapasitas individu yang diharapkan dapat menjelaskan mengapa manajer publik membuat atau tidak membuat peningkatan kinerja manajerial. Alasan peneliti menambahkan agama sebagai salah satu dimensi variabel kapasitas individu adalah mengingat objek penelitian yang menjadi sampel penelitian merupakan bangsa Indonesia yang identik dengan Islam.

Memperluas populasi untuk beberapa SKPD Pemerintah Daerah dan Kota di Propinsi Jawa Timur atau seluruh Indonesia agar dapat memberikan generalisasi pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajerial.

Untuk mengantisipasi pengembalian kuesioner, hendaknya peneliti lanjutan dapat melakukan pendekatan dan penjelasan kepada responden betapa pentingnya penelitian ini sehingga responden dapat termotivasi untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner tepat waktu

DAFTAR PUSTAKA

- Angel, H. L. dan J. L. Perry, (1981). An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 01. pp. 1-14.
- Anthony, R. N. dan Young, D. W. (2003). *Management Control in Nonprofit Organizations*, Seventh Edition, McGraw-Hill Companies, Inc, U.S.A.
- Chenhall, R.H dan Morris, D., (1986). The Impact of Structure, Environment dan Interdependence on the Perceived Usefulness of Management Accounting System. *The Accounting Review*, Vol. 61 No. 1. pp 16-3
- Chia, Y.M. (1995). Decentralization, Management Accounting System (MAS) Information Characteristic dan Their Interaction Effects on Managerial Performance: A Singapore Study. *Journal of Business Finance dan Accounting*, September, p. 811- 830.
- Chong, V.K. (1996). Management Accounting Systems, Task Uncertainty dan Managerial Performance: A Research Note, *Accounting, Organizations dan Society*, Vol. 21, pp.415-421.
- Coryanata, Isma. (2004). *Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VII*. Denpasar.
- Darma, S. E. (2004). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Kabupaten. Dan Kota Se Propinsi Daerah Istimewa Jogjakarta, Simposium Nasional Akuntansi VII*. Denpasar Bali.
- Duncan, R. B. (1972). Characteristic of Organizational Environmental dan Perceived Environment Uncertanty. *Administrative Science Quarterly*. 17, pp 313-327.
- Erna, S dan Tituk Dwi S. (2006). Pengaruh Desentralisasi, Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen dan Ketidakpastiaan Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Alim Surya Steel. *Jurnal Ilmu-ilmu Ekonomi*. Vol.6 No. 2; 109-116.
- Fisher, G. Joseph. (1998). Contingency Theory, Management Control System and Firm outcomes Past Results and Fiture Directions. *Behavioural Research in Accounting*, Vol. 10 64-75.
- Gordon, L. A. dan Narayanan V.K. (1984). Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty dan Organization Structure: An Empirical Investigation. *Accounting, Organizations dan Society*, Vol. 9, No. 1, pp 33-34.
- Govindarajan, V. (1986). Impact of Participation in the Budgetary Process on Managerial Attitudes and Performance: Universalistic and Contingency Perspectives. *Decision Sciences*, 17: 496-516
- Gul, Ferdinan A. dan Chia Y. M. (1994). The Effects of Management Accounting Systems, Perceived Environmental Uncertainty dan Decentralization on Managerial Performance: A Test of Three-Way Interaction. *Accounting, Organization dan Society*, Vol 19, No. 5, pp 413-426
- Hartono, J.M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mahoney, T. A. Jerdee Thomas H, dan Carroll S. J. (1965). *The Job(s) of Management, A Research Approach*. Monograph C-9 Cincinnati, Ohio Suoth-Western Publishing
- Mardiasmo. (2002). Globalisasi Perekonomian, Sistem Ekonomi Nasional, dan Otonomi Daerah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol 5, No. 1. Hal 1-14.
- Mardiyah, A. A. dan Gudono. (2001). Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Desentralisasi terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol 4, No.1 hal 1-27.

- Meyer, J.P. dan N.J. Allen. (1991). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No.1: 61-89
- Miah, N.Z dan Mia, L. (1996). Decentralization, Accounting Control dan Performance of Government Organization: A New Zealandan Empirical Study. *Financial Accountability & Management*, Agustus, pp. 173-189.
- Milliken, F.J. (1987). Three Type of Perceived Uncertainty About Environment: State, Effect dan Response Uncertainty. *Academy of Management Review*, Vol. 12 pp 133-143.
- Mowday, R.T., R.M. Steers dan L.W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14 (April), pp. 224-47
- Muslichah. (2002). *Pengaruh Variabel Kontijensi Terhadap Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajerial pada Unit Bisnis Industri Manufaktur Di Jawa timur*.
- Nazaruddin, I. (1998). Pengaruh Desentralisasi dan karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 1 No. 2 Juli, hal. 141-162.
- Nouri, H. dan R.J. Parker. (1998). The Relationship between Budget Participation and Job Performance: The Roles of Budget Adequacy and Organizational Commitment. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 23, No. 5/6, pp. 467-483
- Otley, D. T. (1980). The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organization and Society*, Vol.5, pp 413-428.
- Randall, D.M. (1990). The Consequences of Organizational Commitment: Methodological Investigation. *Journal of Organizational Behavior*. 36 1-378.
- Rante, Andika. (2013). *Sistem Akuntansi Manajemen Sebagai Pemeditasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura)*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Sanggenafa, Mariolin A. (2011). *Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pemerintah Kabupaten Jayapura*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Siegel, G. dan Macony, H. R. (1989). *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co, Cincinnati Ohio - USA.
- Simon, R. (1987). Accounting Control Systems and Business Strategy: An Empirical Analysis. *Accounting, Organizations and Society*, pp.357-374.
- Sole F., Schiuma G. (2010), Using performance measures in public organisations: challenges of Italian public administrations, *Measuring Business Excellence*, Vol. 14, N. 3, pp. 70-84
- Solechan dan Setiawati. (2009). Pengaruh Karakteristik Sistem Akuntansi Manajemen Dan Desentralisasi Sebagai Variable Moderating Terhadap Kinerja Manajerial (studi empiris perusahaan manufaktur di Kabupaten Semarang). *Fokus Ekonomi*, Vol. 4 No. 1, hal. 64 - 74
- Soobaroyen Teerooven. (2006). Management Control System and Dysfunctional Behavior: an Empirical Investigation. *Accounting Behavior*. Email: trs@aber.ac.uk
- Sumarno, J. (2005). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Simposium Nasional Akuntansi VIII.
- Syafruddin, M. (2001). Pengaruh Moderasi Dinamika Lingkungan pada Sistem Kontrol Akuntansi dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 4 No. 1, Januari, hal. 99-111.
- Tangon, J. N. (2012). *Pengaruh Partisipasi Penganggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Desentralisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kota Manado)*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang.