

PENGARUH KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KUALITAS SDM TERHADAP KINERJA MANAJERIAL ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT

Afifah Chaerunnissa¹, Suhairi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas^{1,2}

afifahchae@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas SDM terhadap kinerja manajerial pada OPD Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bersifat *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural yang terdiri dari eselon II dan eselon III pada 26 Dinas di lingkup pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Provinsi Sumatera Barat, 2) pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Provinsi Sumatera Barat, 3) kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada OPD Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Internal, Kualitas SDM, Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

Efektivitas dan efisiensi kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan salah satu isu krusial dalam tata kelola pemerintahan di Indonesia (Hutama & Yudianto, 2019). Menurut Mahoney *et al.* (1963), kinerja manajerial merujuk pada kinerja individu yang merupakan bagian dari organisasi dalam berbagai kegiatan manajerial. Kinerja manajerial instansi pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan

sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah. Studi menunjukkan bahwa banyak OPD masih menghadapi berbagai tantangan dalam mencapai kinerja manajerial yang optimal (Darmawan, 2016).

Hasil evaluasi Kementerian PAN-RB atas kinerja pemerintah di Indonesia pada tahun 2020 menunjukkan bahwa kegagalan instansi pemerintah dalam mengimplementasikan kegiatan yang berdampak langsung pada pencapaian tujuan dan alokasi anggaran yang sesuai, mengindikasikan bahwa perencanaan di sektor publik masih belum optimal. Perencanaan strategis yang efektif sangat penting dalam sektor publik, karena memberikan kerangka kerja bagi pimpinan

untuk mengarahkan upaya mereka menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja manajerial yang baik sangat bergantung pada kemampuan untuk menyusun target dan misi yang jelas serta sasaran yang dapat terukur, yang selanjutnya diterjemahkan ke dalam rencana tindakan yang konkret. Dengan demikian, perencanaan yang tepat tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, tetapi juga secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja manajerial yang lebih baik (LAN, 2021).

Hal ini sejalan dengan *Goal Setting Theory* yang diperkenalkan oleh Locke pada tahun 1969. Teori ini mendukung gagasan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat menginspirasi individu dan meningkatkan kinerja (Locke & Latham, 1990). Dalam konteks instansi pemerintah, memiliki sasaran anggaran yang jelas merupakan penerapan prinsip-prinsip teori ini yang dapat membantu mengarahkan upaya dan sumber daya ke arah tujuan strategis.

Penelitian mengenai kinerja manajerial sudah lama dilakukan oleh Mahoney sejak tahun 1960-an yang telah menjadi acuan dalam banyak penelitian seperti yang dilakukan oleh Burkert *et al.* (2011); Cheng (2012); Lau & Martin-Sardesai (2012); Hammad *et al.* (2013). Menurut Muzahid (2019) salah satu faktor penentu kinerja manajerial organisasi sektor publik adalah seberapa jelas sasaran anggaran yang ditetapkan oleh organisasi. Kenis (1979) mengungkapkan bahwa kejelasan sasaran anggaran merujuk pada sejauhmana tujuan anggaran ditentukan secara jelas dan spesifik, sehingga dapat dipahami dengan baik oleh aparat yang bertanggung jawab terhadap pencapaian sasaran anggaran. Adanya tujuan dan sasaran anggaran yang terdefinisi dengan jelas dalam suatu organisasi mencerminkan peran utama manajemen yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja (Arum *et al.*, 2016).

Berdasarkan telaah literatur, penelitian-penelitian yang menguji pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial memperoleh temuan yang beragam. Penelitian yang dilakukan oleh Kewo (2014); Husseini *et al.* (2016); Utama & Yudianto (2019); Oktaviana *et al.* (2019); Nissa *et al.* (2022); Alhasnawi *et al.* (2023) mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan kinerja manajerial, menyimpulkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial organisasi sektor publik adalah pengendalian internal (Sastrawan *et al.*, 2019). Pengendalian internal diterapkan pada seluruh aktivitas pemerintahan untuk mencegah kecurangan, melakukan pengawasan, dan memberikan arahan pada setiap tindakan aparat, sehingga penggunaan sumber daya dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya pengendalian internal, setiap program atau kegiatan dapat berjalan sesuai harapan yang berdampak positif pada kinerja aparat (Utama & Yudianto, 2019). Meskipun demikian, banyak OPD di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam menerapkan sistem pengendalian internal yang efektif, yang tercermin dari berbagai kasus inefisiensi dan korupsi yang terjadi di pemerintah daerah (Kewo, 2020).

Penelitian yang menghubungkan antara pengendalian internal dan kinerja manajerial sebelumnya telah dilakukan oleh Kewo (2014); Sastrawan *et al.* (2019); Kewo (2020) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja manajerial.

Kualitas SDM juga memainkan peran penting dalam kinerja manajerial OPD. SDM yang kompeten dan terlatih mampu mengimplementasikan kebijakan dan program secara efektif. Fadillah *et al.* (2020) menyatakan bahwa kualitas SDM yang baik mencakup kompetensi teknis,

kemampuan manajerial, dan keterampilan interpersonal. Penelitian oleh Indriana *et al.* (2017) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM berkontribusi positif terhadap kinerja manajerial.

Kualitas Sumber Daya Manusia dapat menjadi suatu unsur dan komponen yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja manajerial, hal ini dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz *et al.* (2018) dan Caeiro *et al.* (2023) menemukan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

Fenomena yang berkaitan dengan kinerja manajerial di pemerintahan Provinsi Sumatera Barat pada tahun anggaran 2023 menunjukkan adanya permasalahan signifikan dalam realisasi serapan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Pada triwulan pertama tahun 2023, realisasi serapan APBD oleh OPD Provinsi Sumatera Barat, baik fisik maupun keuangan, masih jauh dibawah target yang ditetapkan. Data dari pemerintah Provinsi Sumatera Barat terhitung hingga 29 Maret 2023 menunjukkan bahwa realisasi fisik hanya mencapai 14,4% dari target 24,41%. Sementara itu, realisasi keuangan baru mencapai 6,3% dari target 16,05%, dengan total anggaran sebesar Rp6,7 triliun (Elfisha, 2023).

Serapan anggaran pada awal tahun sering kali masih rendah dan grafiknya akan meningkat menjelang akhir tahun. Namun, dengan adanya perencanaan yang baik harusnya serapan anggaran tersebut bisa direalisasikan secara merata sejak awal tahun. Selain itu, pengendalian internal setiap OPD sangat diperlukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Natalia *et al.*, 2019). Dalam menghadapi isu-isu kinerja manajerial OPD, penerapan Goal Setting Theory dapat memberikan solusi dengan mengarahkan fokus pada penetapan sasaran anggaran yang jelas, penguatan sistem

pengendalian internal, dan peningkatan kualitas SDM.

Oleh karena itu, berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan maka penelitian mengenai kinerja manajerial ini penting dilakukan untuk memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh pemerintah daerah dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial OPD, sehingga dapat berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian tujuan strategis daerah.

TINJAUAN LITERATUR

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory menjadi kerangka kerja yang relevan dalam memahami bagaimana variabel seperti kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, dan kualitas SDM berkontribusi terhadap kinerja manajerial di organisasi perangkat daerah (OPD). Kejelasan sasaran anggaran berarti bahwa setiap pimpinan memahami dengan tepat alokasi sumber daya keuangan dan prioritas pengeluaran yang harus dicapai. Locke dan Latham (2006) menekankan bahwa tujuan yang jelas dan spesifik memberikan arah yang lebih baik bagi individu untuk mengarahkan usaha mereka. Dengan sasaran anggaran yang jelas, pimpinan OPD dapat fokus pada pencapaian tujuan anggaran yang telah ditetapkan, mengurangi ambiguitas dan ketidakpastian dalam pengelolaan anggaran (Kenis, 1979). Sejalan dengan pendapat Davis (1981), bahwa goal setting theory adalah manajemen penetapan sasaran yang meliputi perencanaan, pengawasan, penilaian pegawai serta keseluruhan sistem kinerja dalam organisasi untuk mencapai target kinerja. Teori ini menekankan pentingnya pengendalian internal dalam menyediakan kerangka kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia (SDM) juga memainkan peran penting dalam mengoptimalkan kinerja manajerial. Menurut Tziner *et al.* (2016), kualitas SDM

yang tinggi, termasuk keahlian teknis dan kompetensi manajerial yang kuat, dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menetapkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah pencapaian yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi atas dijalankannya kegiatan-kegiatan manajerial yaitu perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan atau representasi demi tercapainya tujuan organisasi (Mahoney et al., 1963). Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja manajerial ini dapat diukur menggunakan beberapa indikator yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1965) yaitu: 1) perencanaan 2) investigasi 3) koordinasi 4) evaluasi 5) pengawasan 6) pengaturan staf.

Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran mencerminkan seberapa jauh sasaran tersebut ditetapkan dengan jelas dan spesifik, agar pemegang tanggung jawab dapat memahami pencapaian tujuan anggaran tersebut (Kenis, 1979). Agar pengukuran kejelasan sasaran anggaran efektif maka ada beberapa indikator yang diperlukan (Saraswati, 2019) yaitu:

- a. Jelas, artinya sasaran anggaran yang akan dicapai harus dinyatakan secara jelas serta tidak memiliki makna ganda.
- b. Spesifik, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara spesifik dan detail, agar tidak menimbulkan interpretasi bermacam-macam.
- c. Dimengerti, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai mudah dimengerti serta menjadi prioritas utama.

Pengendalian Internal

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 mengenai Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP), definisi pengendalian intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Sistem pengendalian intern yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menciptakan keseluruhan proses kegiatan yang baik pula, sehingga akan memberikan dampak positif bagi kinerja manajerial. Unsur-unsur Sistem Pengendalian Intern dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 meliputi: 1) lingkungan pengendalian 2) penilaian risiko 3) kegiatan pengendalian 4) informasi dan komunikasi 5) pemantauan.

Kualitas SDM

Kualitas SDM merujuk pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, didukung oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang memadai (Tjiptoherijanto dalam Alimbudiono & Andono, 2004). Penilaian terhadap kinerja dan kualitas SDM dalam menjalankan suatu fungsi dapat dilihat dari tingkat tanggung jawab dan kompetensi sumber daya tersebut. Tanggung jawab tercermin dalam deskripsi jabatan, yang menjadi dasar untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sementara itu, kompetensi dapat diamati dari latar belakang pendidikan, pelatihan, dan keterampilan yang terwujud dalam pelaksanaan tugas (Bonder et al., 2011).

Hipotesis penelitian

H1: Kejelasan sasaran anggaran secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat

H2: Pengendalian internal secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat
 H3: Kualitas SDM secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat

METODE

Penelitian dilakukan di OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui survei dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural pada 26 Dinas di lingkup pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability* yaitu *purposive sampling*. Responden yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pejabat struktural eselon II dan eselon III dari masing-masing OPD yang berjumlah 26 Dinas yang ikut serta dalam menyusun, melaporkan anggaran dan terlibat proses pelaksanaan anggaran dan menjabat sebagai pimpinan atau manajer setiap kegiatan, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 154 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Penelitian ini menyatakan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner ini valid, karena r hitung seluruh item pernyataan pada kuesioner dengan menggunakan uji Pearson (uji yang membandingkan r hitung dengan r tabel) lebih besar atau sama dengan r tabel (0,361), dengan nilai korelasi terendah 0,454.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,826	0,600	Reliabel
Pengendalian Internal	0,859	0,600	Reliabel
Kualitas SDM	0,871	0,600	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,938	0,600	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600. Jadi, dapat disimpulkan bahwa instrument kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, kualitas SDM dan kinerja manajerial reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov dengan Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal sehingga layak untuk menggunakan teknik analisis regresi.

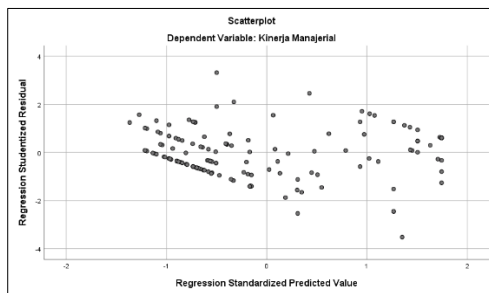
Uji Multikolinearitas

Pendeteksian multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini dilihat berdasarkan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Model regresi dinyatakan terbebas dari multikolonieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Berdasarkan uji multikolinearitas yang dilakukan nilai tolerance untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) sebesar 0,532, Pengendalian Internal (X2) sebesar 0,367, dan Kualitas SDM (X3) sebesar 0,385 lebih besar dari 0,1. Nilai VIF untuk variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X1) sebesar 1,881, Pengendalian Internal (X2) sebesar 2,728, dan Kualitas SDM (X3) sebesar 2,595 tidak lebih besar dari 10. Maka, dapat disimpulkan bahwa antar variabel

independen tidak memiliki korelasi yang kuat atau tidak terdapat gejala multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot.



Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik tidak tersebar secara teratur. Titik-titik pada grafik di atas tersebar secara acak dan tersebar merata baik di bawah angka 0 pada sumbu Y dan juga di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil pengujian mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, pengendalian internal, kualitas SDM, dan kinerja manajerial. Maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,459 + 0,231X_1 + 0,055X_2 + 0,719X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji statistik t, diperoleh nilai t sebesar 8,999 (sig = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat dan memiliki arah hubungan yang positif, sehingga pada penelitian ini hipotesis pertama terdukung.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik diterapkannya kejelasan sasaran anggaran maka kinerja manajerial yang dihasilkan oleh pimpinan juga akan semakin meningkat. Hal ini konsisten dengan teori yang dinyatakan oleh Kenis (1979) bahwa kejelasan sasaran anggaran merupakan sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utama & Yudianto (2019); Oktaviana et al. (2019); Nissa et al. (2022); Alhasnawi et al. (2023), bahwa adanya kejelasan sasaran anggaran mengacu pada anggaran yang telah dibuat dan dapat dimengerti secara jelas dan spesifik sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya berdampak baik terhadap kinerja atau aktivitas manajerial dari aparat itu sendiri. Fakta yang ditemukan di lapangan menunjukkan hubungan yang sesuai satu sama lain dimana dengan adanya kejelasan sasaran anggaran maka aparat dapat menentukan target dalam mencapai anggaran tersebut, dan merumuskan apa saja yang akan dilakukan sehingga apa yang telah ditargetkan pada awalnya dapat terealisasi dengan baik.

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji statistik t, diperoleh nilai t sebesar 10,680 (sig = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat dan memiliki arah hubungan yang positif, sehingga pada penelitian ini hipotesis kedua terdukung.

Pengendalian internal berfungsi untuk menjaga kinerja aparat pemerintah tetap baik, tertib, terkendali dan melakukan praktik kerja yang sehat. Penelitian yang dilakukan oleh Kewo (2014) menyatakan bahwa prosedur dan kebijakan merupakan komponen dalam hal Sistem Internal Pengendalian Pemerintah (SPIP) dan

komponen inilah yang akan meyakinkan adanya kepastian telah tercapainya sasaran serta tujuan organisasi, sehingga ketika tujuan dan sasaran telah tercapai maka dengan demikian dapat meningkatkan kinerja manajerial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sastrawan et al. (2019) dan Kewo (2020) menyatakan bahwa dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, perlunya sistem pengendalian internal pemerintah yang dilaksanakan dengan efektif dan efisien disesuaikan dengan kompleksitas instansi, ukuran instansi, dan fungsi instansi pemerintah tersebut.

Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil uji statistik t, diperoleh nilai t sebesar 16,368 (sig = 0,000). Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat dan memiliki arah hubungan yang positif, sehingga pada penelitian ini hipotesis ketiga terdukung.

Semakin tingginya kualitas sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Terdapat beberapa indikator kualitas sumber daya manusia, antara lain adanya deskripsi jabatan, latar belakang pendidikan, perilaku aparatur, pendidikan dan pelatihan serta pembagian kerja dan penempatan aparatur dalam suatu instansi. Deskripsi jabatan merupakan penjabaran mengenai tugas, peran dan fungsi yang ada pada Petunjuk Pelaksanaan dan Teknis sehingga aparatur sudah memiliki panduan untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al. (2018) dan Caeiro et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial aparatur pemerintah daerah. Hal tersebut disebabkan karena sumber daya manusia merupakan

penentu keberhasilan organisasi, jika suatu organisasi memiliki aparatur yang berkualitas maka akan meningkatkan kinerja pimpinan yang ada di dalam organisasi tersebut.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat.
3. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial OPD Provinsi Sumatera Barat.

Saran

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat mengukur variabel dengan menambahkan wawancara terhadap responden. Metode wawancara digunakan untuk memperkuat hasil penelitian untuk observasi langsung untuk memverifikasi dan melengkapi data yang diperoleh.
2. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja manajerial seperti menambahkan faktor internal atau eksternal yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah

REFERENSI

- Hutama, R. S., & Yudianto, I. (2019). The Influence of Budget Participation, Budget Goals Clarity and Internal Control Systems Implementation on Local Government Performance. *Journal of Accounting Auditing and Business*, 2(2), 58-76.
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1963). *Development of*

- managerial performance: A research approach*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Darmawan, R. (2016). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Manajerial di SKPD Kabupaten Bengkalis. *JOM FEKON*. Vol. 3 No. 1.
- Lembaga Administrasi Negara. (2021). Kinerja Instansi Dinilai Hasil Outputnya Bukan Serapan Anggaran Ataupun Predikat Keuangan. Diakses pada 31 Mei 2024 pada <https://lan.go.id/?p=7285>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall, Inc.
- Burkert, M., Fischer, F. M., & Schäffer, U. (2011). Application of the controllability principle and managerial performance: The role of role perceptions. *Management Accounting Research*, 22(3), 143–159.
- Cheng, M. T. (2012). The joint effect of budgetary participation and broad-scope management accounting systems on management performance. *Asian Review of Accounting*, 20(3), 184–197.
- Lau, C. M., & Martin-Sardesai, A. V. (2012). The role of organisational concern for workplace fairness in the choice of a performance measurement system. *The British Accounting Review*, 44(3), 157–172.
- Hammad, S. A., Jusoh, R., & Ghazali, I. (2013). Decentralization, perceived environmental uncertainty, managerial performance and management accounting system information in Egyptian hospitals. *International Journal of Accounting and Information Management*, 21(4), 314–330.
- Muzahid, M. (2019). The effect of participatory budgeting, clarity of budget objectives on managerial performance in north aceh district. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 17-32. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.1.17-32>
- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*, 54(4), 707–721. <http://www.jstor.org/stable/245627>
- Arum, N. S., Setiawan, R. A., & Hanif, R. A. (2016). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Manajerial SKPD (Studi Pada Skpd Pemerintah Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, vol. 3, no. 1, pp. 249-263.
- Kewo, C. L. (2014). The effect of participative budgeting, budget goal clarity and internal control implementation on managerial performance. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(12), 81-87.
- Hussein, S.S., Maji, S.G., & Panda, N.M. (2016) ‘The association between budget goal clarity and managerial performance in Iraqi oil refinery: the role of budget goal difficulty and budget participation’, *Middle East J. Management*, Vol. 3, No. 4, pp.343–358.
- Oktaviana, A. W., Suharno, S., & Widarno, B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Organisasi Perangkat

- Daerah Kota Surakarta). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 15(3).
- Nissa, F., Astuti, W., & Sari, E. N. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Krisna: *Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(2), 169-179. <https://doi.org/10.22225/kr.13.2.2022.169-179>
- Alhasnawi, M. Y., Mohd Said, R., Mat Daud, Z., & Muhammad, H. (2023). Enhancing managerial performance through budget participation: insights from a two-stage a pls-sem and artificial neural network approach (ann). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 9(4), 100161. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100161>
- Sastrawan, H., Dewi, F. G., Yuliansyah, Y. (2019). The effect of budgetary participation on managerial performance: internal control and organizational commitments as intervening variables. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 1(1), 39-51. <https://doi.org/10.35912/jshe.v1i1.131>
- Kewo, C. L. (2020). Managerial Performance at Universitas Negeri Manado in Terms of Internal Control System Implementation and Organizational Commitment. *Society*, 8(2), 650-662. <https://doi.org/10.33019/society.v8i2.268>
- Fadillah, A. Y., Aziza, N., & Martiah, L. (2020). Pengaruh Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *Jurnal Fairness*, 10(1), 63-78.
- Indriana, N., Tanjung, A. R., & Azhari, S. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(2), 1-15.
- Aziz, N. J. A., Pratiwi, U., & Suyono, E. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(4).
- Caeiro, C. B. M., Avianti, I., Koeswayo, P. S., & Tanzil, N. D. (2023). Determinants Of Budget Planning And Its Implications For Managerial Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 58(2). <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.58.2.23>
- Elfisha, M. (2023, April 1). Gubernur Sumbar minta OPD tingkatkan serapan APBD 2023. ANTARA SUMBAR. Diakses dari <https://sumbar.antaranews.com/berita/561717/gubernur-sumbar-minta-opd-tingkatkan-serapan-apbd-2023>
- 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).

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265-268.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- Davis, K. (1981). *Human Behavior At Work Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tziner, A., Fein, E. C., Sharoni, G., & Bar-Hen, N. (2016). The relationship between perceived organizational politics and employee's performance: The mediating role of goal setting. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(10), 1083–1101.
- Mahoney, T. A., Jerdee, T. H., & Carroll, S. J. (1965). The job(s) of management. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 4(2), 97-110.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-232x.1965.tb00922.x>
- Saraswati, D. (2019). Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Job Relevant Information sebagai Variabel Pemoderasi (Survey pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi). *Jurnal Riset Akuntansi Jambi*, 2(2), 30-37.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah
- Alimbudiono, R. S., & Andono, F. A. (2004). Kesiapan Sumber Daya Manusia Sub Bagian Akuntansi Pemerintah Daerah “XYZ” dan Kaitannya Dengan Pertanggungjawaban Keuangan Daerah Kepada Masyarakat: Renungan Bagi Akuntan Pendidik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Sektor Publik*, 5(02), 18-30.
- Bonder, A., Bouchard, C., & Bellemare, G. (2011). Competency-based management—an integrated approach to human resource management in the canadian public sector. *Public Personnel Management*, 40(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1177/009102601104000101>