

PENGARUH KARAKTERISTIK TUJUAN ANGGARAN DAN *GROUP COHESIVENESS* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

Mutmainah

Iininin_35@yahoo.com

Ikhsan Budi Riharjo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to find out the influence of characteristic of budget objectives and group cohesiveness to the managerial performance at the work unit of Local Apparatus in Surabaya. The population is the employee who has the involvement authority in the process of budget planning in the work unit of Local Apparatus in Surabaya with 76 people have been selected as samples. The variables in this research consist of two independent variables which are characteristic of budget objectives and group Cohesiveness and the dependent variable is the managerial performance. The analysis technique has been done by using multiple linear regressions with the rate of error tolerance are 5%. The result of the analysis shows that: characteristic of budget objectives has positive influence to the managerial performance, and Group Cohesiveness has positive influence to the managerial performance. It means that when the characteristic of the budget objectives and group cohesiveness is getting better, the managerial performance increases and vice versa.

Keywords : *Characteristic of Budget Objectives, Group Cohesiveness, Managerial Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki otoritas keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya, dengan teknik pengambilan sampelnya *purposive sampling*. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yakni karakteristik tujuan anggaran dan *Group Cohesiveness* serta variabel terikat kinerja manajerial. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan tingkat toleransi kesalahan 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa; karakteristik tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, dan *Group Cohesiveness* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal ini berarti bahwa semakin baik karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* akan semakin meningkat kinerja manajerial.

Kata Kunci : *Karakteristik Tujuan Anggaran, Group Cohesiveness, Kinerja Manajerial.*

PENDAHULUAN

Organisasi Pemerintah Daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber legitimasinya berasal dari masyarakat. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus di imbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat di tingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat (Ramandei, 2009: 1). Hal ini semakin diperkuat dengan adanya pemberlakuan sistem desentralisasi pada tata pemerintahan dalam era otonomi daerah.

Menurut Mardiasmo (2004: 63) anggaran merupakan alat pemerintah untuk mengarahkan pembangunan sosial ekonomi, menjamin kesinambungan, dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Anggaran diperlukan karena adanya kebutuhan dan keinginan masyarakat yang tak terbatas dan terus berkembang, sedangkan sumberdaya yang ada terbatas. Anggaran diperlukan karena adanya masalah keterbatasan sumberdaya, pilihan, dan, *trade offs*. Anggaran diperlukan untuk meyakinkan bahwa pemerintah telah bertanggungjawab terhadap rakyat.

Anggaran merupakan elemen sistem pengendalian agar manajerial dapat melaksanakan kegiatan organisasi dalam hal ini pemerintah daerah secara lebih efektif dan efisien. Dengan demikian akan mengidentifikasi kegiatan untuk mencapai tujuan dan sebagai salah satu alat untuk menilai kinerja manajer. Sebuah organisasi membutuhkan anggaran untuk menerjemahkan keseluruhan strategi kedalam rencana dan tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Hansen dan Mowen, 2007: 76). Manajer level yang lebih rendah lebih diarahkan untuk menyusun anggaran yang sesuai dengan target laba dan penjualan secara umum yang ditetapkan oleh manajer puncak. (Garrison dan Noreen, 2000).

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik tujuan anggaran telah banyak dilakukan. Pasoloran (2002) melaporkan adanya hubungan antara karakteristik tujuan anggaran (partisipasi penyusunan anggaran, tingkat kesulitan anggaran, kejelasan anggaran, dan umpan balik anggaran) terhadap kinerja manajer. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini menyatakan bahwa partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial sedangkan tingkat kesulitan anggaran, umpan balik anggaran memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja manajerial. Hal ini didukung oleh penelitian Kusumawati (2004) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh karakteristik tujuan anggaran dengan kinerja manajerial organisasi sektor publik. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja manajerial. Namun demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Maryanti (2002) tentang pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap perilaku, sikap, dan kinerja aparat pemerintah menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, dan kesulitan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah. Melihat adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena di pemerintah daerah terkait proses penganggaran maka hal ini bisa berdampak ataupun tidak terhadap kinerja aparat pada setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial adalah *group cohesiveness*. Jewell dan Siegel (2008) menyimpulkan bahwa kohesivitas kelompok mengacu sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari anggota tersebut. *Group Cohesiveness* dapat didefinisikan sebagai tingkat yang menggambarkan suatu kelompok dengan anggota yang mempunyai pertalian dengan anggota lainnya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut (Kim dan Taylor, 2011). Kelompok dengan tingkat kohesivitasnya tinggi menyebabkan individu cenderung lebih sensitif kepada anggota lainnya dan lebih mau untuk membantu dan menolong mereka (Kim dan Taylor, 2011).

Selanjutnya tingkat kohesivitas dipengaruhi oleh jumlah waktu yang dihabiskan bersama oleh para anggota kelompok, tingkat kesulitan dari penerimaan anggota baru dalam kelompok, ukuran kelompok, ancaman eksternal, dan sejarah keberhasilan, dan kegagalan kelompok di masa lalu. Sehingga semakin besar kesempatan berinteraksi satu sama lain bagi para anggota kelompok, maka lebih besar pula kesempatan bagi mereka untuk dapat menemukan minat yang sama dan menjadi anggota kelompok tersebut.

Sejauh diketahui sebagian besar penelitian mengenai pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial dilakukan pada organisasi sektor swasta. Sedangkan penelitian pada organisasi sektor publik belum banyak dilakukan. Padahal di organisasi sektor publik memiliki karakteristik tujuan anggaran dan tingkat kohesivitas kelompok yang berbeda. Sehingga penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui apakah karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Surabaya dalam melakukan seluruh proses penganggaran yang diawali dengan menyusun anggaran, melaksanakan anggaran hingga pertanggungjawaban anggaran.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi suatu rumusan masalah apakah karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk

merumuskan pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* pada kinerja manajerial di Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Surabaya. Adapun sasaran untuk mencapai tujuan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial. (2) Menguji secara empiris dan menganalisis pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja manajerial.

TINJAUAN TEORETIS DAN HIPOTESIS

Anggaran : Pengertian, Fungsi dan Jenis Anggaran

Anggaran adalah gambaran kuantitatif dari tujuan-tujuan manajemen dan sebagai alat untuk menentukan kemajuan dalam mencapai tujuan tersebut. Hansen dan Mowen (2000) menjelaskan bahwa anggaran merupakan suatu metode penerjemah tujuan dan sasaran organisasi menjadi hal yang tidak operasional. Sedangkan menurut Istiyani (2009) proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan melibatkan berbagai pihak baik tingkat atas maupun tingkat bawah yang mempunyai kuasa dalam mempersiapkan dan mengevaluasi tujuan anggaran, dimana anggaran selalu digunakan sebagai tolak ukur terbaik kinerja manajer. Anggaran diperlukan dalam pengelolaan sumber daya tersebut dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh masyarakat dan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap masyarakat.

Sehingga dari beberapa pengertian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yakni (1) Bahwa anggaran harus bersifat formal dimana anggaran disusun dengan sengaja dan bersungguh-sungguh dalam bentuk tertulis dan teliti. (2) Bahwa anggaran harus bersifat sistematis, yang berarti anggaran disusun dengan berurutan dan berdasarkan logika. (3) Bahwa setiap manajer dihadapkan pada suatu bentuk tanggung jawab untuk mengambil keputusan sehingga anggaran merupakan hasil pengambilan keputusan yang berdasarkan asumsi tertentu. (4) Bahwa anggaran berbentuk angka dan dinyatakan dalam unit moneter yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan untuk jangka waktu tertentu dimasa yang akan datang.

Peranan anggaran baik pada suatu perusahaan maupun pada suatu organisasi yakni sebagai alat untuk membantu manajemen dalam pelaksanaan fungsi sebagai alat perencanaan, alat pengendalian, alat kebijakan fiskal, alat politik, alat koordinasi dan komunikasi, alat penilaian kinerja, alat motivasi, dan alat menciptakan ruang publik (Mardiasmo, 2002: 63). Kedelapan fungsi tersebut: pertama, fungsi perencanaan sebagai alat perencanaan, anggaran sektor publik disusun untuk merencanakan tindakan apa yang akan dilakukan oleh pemerintah, berapa biaya yang dibutuhkan, dan berapa hasil yang diperoleh dari belanja pemerintah tersebut. Kedua, fungsi pengendalian sebagai alat pengendalian, anggaran dapat memberikan rencana detail atas pendapatan dan pengeluaran yang dilakukan oleh pemerintah sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik. Ketiga, fungsi kebijakan fiskal digunakan untuk menstabilkan ekonomi dan mendorong pertumbuhan ekonomi. Keempat fungsi politik digunakan untuk memutuskan prioritas-prioritas dan kebutuhan keuangan terhadap prioritas tersebut. Kelima, fungsi komunikasi dan koordinasi. Keenam, fungsi penilaian kinerja merupakan wujud komitmen dari eksekutif kepada legislatif. Ketujuh, fungsi motivasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi manajer dan stafnya agar dapat bekerja secara ekonomis, efektif, dan efisien. Kedelapan, fungsi menciptakan ruang publik, anggaran publik tidak boleh diabaikan oleh kabinet, birokrat dan DPR/DPRD, Masyarakat, LSM, Perguruan Tinggi, dan berbagai organisasi kemasyarakatan harus terlibat dalam proses penganggaran sektor publik.

Sedangkan menurut Nafarin (2007: 19) manfaat anggaran adalah (1) Dapat digunakan sebagai alat menilai kelebihan dan kekurangan karyawan. (2) Dapat memotivasi karyawan. (3) Menimbulkan tanggungjawab tertentu pada karyawan. (4) Menghindari pemborosan dan pembayaran yang kurang perlu. (5) Sumber daya (seperti tenaga kerja, peralatan, dan dana)

dapat dimanfaatkan seefisien mungkin. (6) Alat pendidikan bagi para manajer. Anggaran memang sebuah catatan keuangan yang dibuat pada awal periode organisasi, anggaran dipakai untuk membiayai seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Jenis anggaran yang digunakan sama apabila organisasi tersebut bergerak dalam bidang yang sama.

Menurut Nafarin (2004: 22) anggaran dapat dikelompokkan dari beberapa sudut pandang yaitu: pertama, menurut dasar penyusunan, anggaran terdiri dari anggaran variabel dan anggaran tetap. Kedua, menurut cara penyusunannya anggaran terdiri dari anggaran periodik dan anggaran kontinyu. Ketiga, menurut jangka waktu anggaran terdiri dari anggaran jangka pendek dan anggaran jangka panjang. Keempat, menurut bidangnya anggaran terdiri dari anggaran operasional dan anggaran keuangan. Kelima, menurut fungsinya anggaran terdiri dari *appropriation budget* dan *performance budget*.

Tahap-Tahap Penyusunan Anggaran

Penyusunan Anggaran adalah proses pengoperasionalan rencana dalam bentuk pengkuantifikasian, biasanya dalam unit moneter, untuk kurun waktu tertentu. Anggaran merupakan implementasi dari rencana strategi yang telah ditetapkan. Menurut Supriyono (2011: 348) terdapat beberapa tahapan dalam penyusunan anggaran sehingga dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dan meningkatkan tingkat efektifitas suatu anggaran. (1) Menganalisis informasi masa lalu dan perubahan lingkungan luar yang akan terjadi di masa yang akan datang dapat diketahui melalui kekuatan, kelemahan, kesempatan dan ancaman yang dimiliki organisasi dari lingkungan luar. (2) Menentukan perencanaan strategi yaitu dengan penentuan tujuan organisasi dan strategi pokok yang akan digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. (3) Manajemen puncak mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada manajer divisi dan manajer dibawahnya serta komite anggaran agar mereka mengetahui tujuan yang akan dicapai dan cara-cara pokok untuk mencapai tujuan tersebut. (4) Memilih taktik, mengkoordinasikan kegiatan dan mengawasi kegiatan. (5) Menyusun usulan anggaran. (6) Komite anggaran menyerahkan revisi terhadap usulan anggaran setiap divisi agar sesuai dengan rencana jangka panjang dan tujuan organisasi yang telah ditentukan oleh manajemen puncak. (7) Menyetujui revisi usulan anggaran dan merakit menjadi anggaran organisasi. (8) Revisi dan pengesahan anggaran. Anggaran masih memerlukan revisi sebelum disahkan oleh manajemen puncak menjadi anggaran organisasi yang resmi.

Karakteristik Tujuan Anggaran

Adapun lima *Budgetary Goal Characteristics* menurut Kenis (2009: 211) yaitu : Pertama, partisipasi anggaran adalah menunjukkan pada luasnya partisipasi bagi pemerintah daerah dalam memahami anggaran yang diusulkan oleh unit kerjanya dan pengaruh tujuan pusat pertanggungjawaban anggaran mereka. Kedua, kejelasan tujuan anggaran menunjukkan luasnya tujuan anggaran yang dinyatakan secara spesifik dan jelas, dan dimengerti oleh siapa saja yang bertanggungjawab. Ketiga, umpan balik anggaran menemukan hanya kepuasan kerja dan motivasi anggaran ditemukan signifikan dengan hubungan yang sedikit lemah dengan umpan balik anggaran. Keempat, evaluasi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan atas anggaran ke departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja. Kelima, anggaran kesulitan tujuan. Merumuskan bahwa apabila manajer yang memiliki tujuan anggaran yang terlalu ketat secara signifikan memiliki ketegangan kerja tinggi dan motivasi kerja rendah, kinerja anggaran, dan efisiensi biaya dibandingkan untuk anggaran memiliki tujuan anggaran tepat atau ketat tetapi dapat dicapai. Penelitian Munawar (2006) menemukan bahwa aparat daerah Kabupaten Kupang tidak dipengaruhi oleh kesulitan tujuan anggaran, sehingga dalam mempersiapkan penyusunan anggaran tidak terlalu memperhatikan mudah atau sulitnya anggaran yang dicapai.

Group Cohesiveness

Pengertian dan Faktor Yang Mempengaruhi

Group Cohesiveness adalah derajat keinginan para anggota untuk tetap menjadi anggota dalam suatu kelompok. Selain itu dapat didefinisikan sebagai tingkat yang menggambarkan suatu kelompok dengan anggota yang mempunyai pertalian dengan anggota lainnya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut (Kim dan Taylor, 2011). Kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi akan menyebabkan individu dalam kelompok akan cenderung lebih sensitif kepada anggota lainnya dan lebih mau untuk membantu dan menolong mereka (Kim dan Taylor, 2011). Selanjutnya tingkat kohesivitas dipengaruhi oleh jumlah waktu yang dihabiskan bersama oleh para anggota kelompok, tingkat kesulitan dari penerimaan anggota baru ke dalam kelompok, ukuran kelompok, ancaman eksternal yang mungkin, dan sejarah keberhasilan dan kegagalan kelompok di masa lalu. Kohesivitas bergantung pada tingkat ketertarikan individu yang dimiliki setiap anggota kelompok. Daya tarik antar pribadi merupakan kekuatan pokok yang positif. Ketertarikan itu dipengaruhi oleh tingkat rasa suka satu sama lain diantara anggota kelompok, tujuan instrumental kelompok, keefektifan dan keselarasan interaksi dalam kelompok.

Terdapat 6 faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kohesivitas kelompok (*Group Cohesiveness*) seperti yang diungkapkan McShane dan Gilinow (2003), yaitu pertama, adanya kesamaan, kelompok kerja yang ada homogen akan lebih kohesif daripada kelompok kerja yang heterogen. Kedua, ukuran kelompok, kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif daripada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah bagi beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk menjalankan aktifitas kerja. Ketiga, adanya interaksi kelompok akan lebih kohesif bila kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok. Keempat, ketika ada masalah, kelompok yang kohesif mau bekerja sama untuk mengatasi masalah. Kelima, keberhasilan kelompok, kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok berhasil memasuki level keberhasilan. Keenam, tantangan kelompok kohesif akan menerima tantangan dari beban kerja yang diberikan. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah melainkan tantangan.

Kinerja Manajerial

Pengertian Kinerja Manajerial. Menurut Mahoney, et al (2005) kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, kinerja manajerial ini kemudian diukur dengan menggunakan beberapa indikator. Diantaranya adalah perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, *staffing*, negosiasi, dan representasi. Kinerja manajerial yang dimaksud yakni meliputi kinerja bagian kepala dinas, kepala bidang, kepala bagian, kepala seksi, kepala sub bidang, kepala sub bagian, kepala sub seksi. Selanjutnya kinerja menurut Stoner (2012) adalah seberapa efektif dan efisien manajer telah bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengukuran Kinerja. Michael dan Troy (2000) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja sebuah organisasi sektor publik dalam perbandingannya dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya maka yang diperlukan adalah tingkat akuntabilitas dari organisasi tersebut. Namun ketika manajerial merumuskan visi dan tujuan dari rencana strategis sangatlah dibutuhkan input dari masyarakat. Jika input dari masyarakat ini tidak diakomodasi maka akan timbul kritikan, walaupun pemerintahan lokal sudah melaksanakannya secara efisien. Pengukuran kinerja tidaklah hanya sebatas masalah pengangguran saja, tetapi lebih dari itu. Karena mencakup beberapa aspek sehingga dapat memberikan informasi yang efisien dan efektif dalam pencapaian kinerja tersebut. Sesuai dengan pendekatan kinerja yang digunakan dalam penyusunan anggaran, maka setiap

alokasi biaya yang direncanakan harus dikaitkan dengan tingkat pelayanan atau hasil yang diharapkan dapat dicapai. Kinerja pemerintah daerah dapat diukur melalui evaluasi terhadap pelaksanaan anggaran (Kepmendagri No 29 Tahun 2002).

Manfaat Pengukuran Kinerja

Dalam pengukuran kinerja suatu entitas pemerintahan, pastilah berlandaskan suatu manfaat yang pasti seperti yang diutarakan oleh Sadjiarto (2000). *Pertama*, pengukuran kinerja dapat meningkatkan mutu pengambilan keputusan. Seringkali pemerintah mengambil keputusan dengan berlandaskan keterbatasan data dan berbagai pengaruh politik dan tekanan dari pihak-pihak yang berkepentingan. Sehingga dengan adanya proses pengukuran kinerja ini maka dapat memudahkan pemerintah dalam menentukan visi dan misi dalam sebuah program yang direncanakan sebelumnya. Selain itu, pengukuran kinerja dapat membuat para pihak legislatif dapat lebih memfokuskan perhatian pada hasil (output) yang didapat, memberikan evaluasi yang benar terhadap pelaksanaan suatu anggaran serta melakukan diskusi mengenai program-program pemerintah yang baru.

Kedua, pengukuran kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas internal. Secara sistematis ketika terjadi pengukuran kinerja, maka terjadi pula akuntabilitas di seluruh lini pemerintah, baik dari lini terbawah sampai pada lini yang paling atas. Dimana lini teratas yang bertanggungjawab kepada pihak legislative. *Ketiga*, pengukuran kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas publik. Bagi sebagian pihak, adanya pelaporan evaluasi kinerja pemerintah kepada masyarakat dirasa cukup menakutkan, namun publikasi ini sangat penting dalam rangka keberhasilan sistem pengukuran kinerja pemerintahan yang baik. Dan keterlibatan masyarakat dalam pengambilan kebijakan pemerintah menjadi semakin besar sehingga keberhasilan suatu program juga semakin direncanakan secara matang.

Keempat, pengukuran kinerja dapat mendukung perencanaan strategi dan penetapan tujuan. Proses perencanaan strategi dan tujuan akan kurang berarti tanpa adanya kemampuan untuk mengukur kinerja dan kemajuan dalam suatu program. Apabila tanpa ukuran-ukuran ini, kesuksesan suatu program juga tidak akan pernah dinilai secara obyektif. Kelima, pengukuran kinerja dapat memungkinkan suatu entitas untuk menentukan penggunaan sumber daya secara efektif. Dengan adanya pengukuran kinerja dalam suatu pemerintah, maka masyarakat akan menjadi semakin kritis dalam menyikapi program-program pokok pemerintah sehubungan dengan meningkatnya pajak yang dikenakan kepada mereka. Ekonomi yang dilakukan cenderung mengarah kepada penilaian apakah pemerintah dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial

Amstrong dan Baron (2008:113) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial, yaitu: (1) Faktor Pribadi (keahlian, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen). (2) Faktor Kepemimpinan (kualitas keberanian/semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi). (3) Faktor Tim/kelompok (sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi). (4) Faktor Situasional (perubahan dan tekanan dari lingkungan internal dan eksternal).

Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Locke dan Schweiger (2009:68-106) menunjukkan bahwa kejelasan tujuan anggaran dapat meningkatkan kinerja manajerial, sedangkan kurangnya kejelasan mengarah pada kebingungan dan ketidakpuasan para pelaksana, yang berakibat pada penurunan kinerja. Beberapa penelitian mendukung pengaruh positif kejelasan tujuan terhadap kinerja manajerial (Ivancevich, 2006:608-612). Manajer yang bekerja tanpa tujuan yang jelas akan dihadapkan pada tingginya ketidakpastian atas pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Steers (2005) secara empiris menemukan bahwa umpan balik dan kejelasan tujuan berhubungan

dengan kinerja. Kim dan Taylor (2011) juga mendukung bahwa penentuan tujuan dan umpan balik secara bersama-sama berdampak pada kinerja. Kejelasan dan kesulitan tujuan, apabila diterima akan meningkatkan kinerja.

Pengaruh *Group Cohesiveness* Terhadap Kinerja Manajerial

Adanya kohesivitas dalam suatu kelompok dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi kepada karyawan, dimana sesama karyawan akan saling membantu, sehingga dapat meningkatkan produktivitas/kinerjanya. Dilihat dari sudut pandang tenaga kerja, kohesivitas dapat memberikan gambaran kebersamaan dalam bekerja di suatu organisasi. Bagi organisasi, *group cohesiveness* dapat memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan akan tidak lengah dalam bekerja.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Kenis (2009) menyimpulkan bahwa pelaksanaan anggaran dapat berjalan secara efektif apabila penyusunan anggaran dan penerapannya memperhatikan lima komponen *budgetary goal characteristics* yaitu: partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kesulitan tujuan anggaran. Didalam setiap karakteristik tujuan anggaran tersebut terdapat keikutsertaan para manajer, baik dari tingkat menengah maupun pada tingkat bawah pada proses penyusunan anggaran. Selain itu bahwa manajer memberi reaksi positif dan sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan tujuan anggaran. Dimana reaksi tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketegangan kerja, peningkatan sikap karyawan terhadap anggaran, kinerja anggaran dan efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan, jika sasaran anggaran dinyatakan secara jelas.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Munawar (2006) ini menemukan bahwa karakteristik tujuan anggaran secara simultan berpengaruh positif terhadap perilaku, sikap, dan kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku, sikap, dan kinerja aparat pemerintah daerah Kabupaten Kupang dalam penyusunan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban, anggaran telah mengikuti aturan yang ditetapkan yaitu keikutsertaan staf dan masyarakat baik dalam penyusunan, melaksanakan, dan pertanggungjawaban anggaran.

Penelitian yang dilakukan Welly (2010) membuktikan bahwa karakteristik tujuan anggaran memiliki pengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah Kota Palembang. Secara parsial partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, dan umpan balik anggaran tidak signifikan mempengaruhi kinerja. Evaluasi anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kesulitan tujuan anggaran memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh karakteristik tujuan anggaran maka selanjutnya peneliti ingin menguji kembali pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja manajerial. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan variabel dependennya. Objek yang dipilih peneliti adalah satuan kerja perangkat daerah di Kota Surabaya. Dan variabel dependennya adalah kinerja manajerial. Jadi rumusan hipotesisnya adalah:

H₁ : Karakteristik tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh *Group Cohesiveness* Terhadap Kinerja Manajerial

Dalam penelitian yang dilakukan Ria (2012) mengungkapkan bahwa secara garis besar, kekohesifan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Kekohesifan kelompok operator terbukti mempengaruhi kinerja operator per individu pada PT. Mitra Buana Jaya Lestari. Kinerja karyawan pada kelompok kerja operator PT. MBL menunjukkan hubungan searah yaitu apabila kekohesifan kelompok menurun, maka kinerja karyawan akan menurun

sebanyak nilai yang sama, begitu juga sebaliknya. Nilai signifikansi yang jauh di bawah taraf nyata yang dipakai dalam penelitian dan ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat nyata antara kedua variabel yaitu kohesivitas kelompok dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh kohesivitas kelompok maka peneliti ingin menguji kembali pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja manajerial. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dan variabel dependennya. Objek yang dipilih peneliti adalah satuan kerja perangkat daerah di Kota Surabaya. Dan variabel dependennya adalah kinerja manajerial. Maka rumusan hipotesisnya adalah
 H_2 : *Group Cohesiveness* berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki otoritas keterlibatan dalam proses penyusunan anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga hanya mengambil sebagian dari anggota populasi yang mana dalam penelitian adalah karyawan yang memiliki otoritas keterlibatan dalam menyusun anggaran pada dinas Satuan Kerja di Surabaya. Dengan rincian dari dinas Satuan Kerja di Surabaya terdapat kepala bidang, kepala seksi, dan kepala sub bidang yang memiliki keterlibatan dalam penyusunan anggaran.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Karakteristik Tujuan Anggaran (KTA)

Adapun lima *Budgetary Goal Characteristics* (Kenis, 2009) adalah sebagai berikut : (1) Partisipasi Anggaran (*Budgetary Participation*). (2) Kejelasan Tujuan Anggaran (*Budget Goal Clarity*). (3) Umpan Balik Anggaran (*Budgetary feedback*). (4) Evaluasi Anggaran (*Budgetary Evaluation*). (5) Kesulitan Tujuan Anggaran (*Budget Goal Difficulty*)

Group Conesiveness (GC)

Group Conesiveness Adalah tingkat yang menggambarkan suatu kelompok dengan anggota yang mempunyai pertalian dengan anggota lainnya dan keinginan untuk menjadi bagian dari kelompok tersebut (Kidwell, Mossholder, dan Bennett dalam Kim dan Taylor, 2001). *Group cohesiveness* diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Gibson (2003). Forsyth (1999) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi untuk mengukur kohesivitas kelompok, yaitu: (1) Kekuatan social, (2) Kesatuan dalam kelompok, (3) Daya tarik, (4) Kerja sama kelompok.

Variabel Dependen

Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan prestasi kerja yang dicapai unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan dan suatu kinerja dalam manajemen semua sumber daya yang ada secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Variabel kinerja manajerial dalam penelitian ini merupakan hasil adopsi Lubis (2010). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja manajerial yaitu antara lain: (1) Perencanaan, (2) Investigasi, (3) Pengkoordinasian, (4) Evaluasi, (5) Pengawasan, (6) Pemilihan staff, (7) Negoisasi, (8) Perwakilan, (9) Kinerja secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian akan diuji dengan persamaan regresi linier berganda, yaitu :

$$KM = a + b_1KTA + b_2GC + e$$

Keterangan :

KM = Kinerja Manajerial

KTA = Karakteristik Tujuan Anggaran

GC = *Group Cohesiveness*

a = konstanta

e = *Error* (faktor kesalahan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur.

Uji Validitas Variabel Karakteristik Tujuan Anggaran

Variabel karakteristik tujuan anggaran ini diukur dengan dua puluh tiga item pernyataan. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Karakteristik Tujuan Anggaran

Indikator Karakteristik Tujuan Anggaran	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir KTA 1	0,545	0,000	Valid
Butir KTA 2	0,703	0,000	Valid
Butir KTA 3	0,484	0,000	Valid
Butir KTA 4	0,688	0,000	Valid
Butir KTA 5	0,586	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel karakteristik tujuan anggaran mempunyai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel *Group Cohesiveness*

Variabel *group cohesiveness* ini diukur dengan empat item pertanyaan. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2
Uji Validitas Variabel *Group Cohesiveness*

Indikator Group Cohesiveness	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir GC1	0,667	0,000	Valid
Butir GC2	0,738	0,000	Valid
Butir GC3	0,743	0,000	Valid
Butir GC4	0,667	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel *group cohesiveness* mempunyai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial

Variabel kinerja manajerial ini diukur dengan sembilan item pertanyaan. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial

Indikator Kinerja Manajerial	Pearson Correlation	Tingkat Sig	Keterangan
Butir KM 1	0,493	0,000	Valid
Butir KM 2	0,439	0,000	Valid
Butir KM 3	0,537	0,000	Valid
Butir KM 4	0,528	0,000	Valid
Butir KM 5	0,492	0,000	Valid
Butir KM 6	0,524	0,000	Valid
Butir KM 7	0,673	0,000	Valid
Butir KM 8	0,589	0,000	Valid
Butir KM 9	0,6	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan pada variabel kinerja manajerial mempunyai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 sehingga kuesioner yang disebarkan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas merupakan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur instrumen dengan menunjukkan tingkat kehandalan tertentu. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima apabila nilai koefisien reliabilitas terukur lebih besar dari 0,6. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach*

Dari hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4
Nilai Alpha Cronbach Masing Masing Variabel

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Karakteristik Tujuan Anggaran	0,695	0,60	Reliabel
Group Cohesiveness	0,658	0,60	Reliabel
Kinerja Manajerial	0,694	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS

Dari tabel diatas terlihat nilai cronbach's alpha masing-masing variabel lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum data dianalisis dengan analisis regresi harus dilakukan uji normalitas sebagai persyaratan. Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas, dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Umar, 2008:177). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Variance Inflation Factor (VIF) dengan ketentuan jika $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius dan jika $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola grafik scatterplot. Hasil dari grafik *scatterplot* menunjukkan adanya pola-pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdapat heteroskedastisitas. Hal ini dapat disebabkan karena dalam tahun penelitian jumlah anggota komite audit perusahaan sampel adalah sama, sehingga data yang diperoleh terdapat persamaan yang diulang-ulang.

Uji Autokorelasi.

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t - 1 (Ghozali, 2013: 61). Dalam penelitian ini data yang digunakan bukan data time series atau data yang diambil pada waktu tertentu, sehingga untuk Uji Autokorelasi tidak dilakukan. (Gujarati, 2010 : 201).

Analisa Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial secara linier. Dalam analisa regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regression

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,547	2,355		4,478	0,000
Karakteristik Tujuan Anggaran	0,536	0,153	0,338	3,495	0,001
Group Cohesiveness	0,733	0,155	0,458	4,732	0,000

a Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Output SPSS

Dari data tabel di atas persamaan regresi yang didapat adalah
 $KM = 10,547 + b_1 0,536 + b_2 0,733$

Dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) adalah 10,547 menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen yaitu karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* terhadap variabel dependen kinerja manajerial. Nilai koefisien regresi karakteristik tujuan anggaran (b_1) = 0,536, menunjukkan arah hubungan positif antara variabel tersebut dengan kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah kota Surabaya. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Nilai koefisien regresi *group cohesiveness* (b_2) = 0,733, menunjukkan arah hubungan positif antara variabel tersebut dengan kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah kota Surabaya. Hal ini berarti bahwa variabel *group cohesiveness* berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dalam penelitian ini menggunakan uji F mengetahui variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* layak atau tidak digunakan dalam model penelitian pada tingkat α sebesar 5%.

Tabel 6
Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	275,141	2	137,571	32,478	0,000
Residual	309,214	73	4,236		
Total	584,355	75			

a Predictors: (Constant), Group Cohesiveness, Karakteristik Tujuan Anggaran

b Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Output SPSS

Dari hasil output tingkat signifikan 0,000 kurang dari $\alpha = 5\%$ menunjukkan pengaruh variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial adalah signifikan. Dengan demikian model yang digunakan dalam penelitian layak dan dapat dipergunakan analisis berikutnya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial.

Tabel 7

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,686	0,471	0,456	2,05811

a Predictors: (Constant), Group Cohesiveness, Karakteristik Tujuan Anggaran

b Dependent Variable: Kinerja Manajerial

Sumber : Output SPSS

Dari tabel tersebut di atas diketahui R square (R^2) sebesar 0,471 yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial sebesar 47,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 47,1\% = 52,9\%$) dikontribusi oleh faktor lainnya. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* secara bersama-sama terhadap kinerja manajerial. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,686 yang menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut secara simultan terhadap informasi kinerja manajerial sebesar 68,6% sehingga dapat disimpulkan memiliki hubungan yang erat.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* tampak pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8

Hasil Perolehan Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Keterangan
Karakteristik Tujuan Anggaran	0,536	0,001	Signifikan
<i>Group Cohesiveness</i>	0,733	0,000	Signifikan

Sumber : Output SPSS

Uji Parsial Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat dilihat hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikansi karakteristik tujuan anggaran sebesar 0,001 (lebih kecil dari $\alpha=0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja manajerial adalah signifikan dan positif. Semakin baik karakteristik tujuan anggaran akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja manajerial.

Uji Parsial Pengaruh Group Cohesiveness terhadap Kinerja Manajerial

Dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dapat dilihat hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh tingkat signifikansi *group cohesiveness* sebesar 0,000 (lebih kecil dari $\alpha=0,050$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja manajerial adalah signifikan dan positif. Semakin baik *group cohesiveness* dalam instansi akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari variabel karakteristik tujuan anggaran dan *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial.

Tabel 9
Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial

Variabel	R	r^2
Karakteristik Tujuan Anggaran	0,379	0,1434
Group Cohesiveness	0,484	0,2347

Sumber : Output SPSS

Untuk lebih jelasnya tingkat korelasi dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut: (1) Koefisien determinasi parsial variabel karakteristik tujuan anggaran = 0,1434 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya sebesar 14,34%. (2) Koefisien determinasi parsial variabel *group cohesiveness* = 0,2347 yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya sebesar 23,47%. Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya adalah *group cohesiveness* karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar.

Pembahasan

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi-fungsi manajemen. Kinerja berhubungan dengan seberapa besar kemampuan setiap level manajemen dalam membangun perusahaan dan meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan baik dari segi kinerja kualitas sumber daya manusia juga kinerja keuangan. Penilaian kinerja sangatlah penting bagi kalangan karyawan, metode-metode penilaian yang digunakan, dan cara hasil-hasil yang dikomunikasikan dapat memiliki imbas positif maupun negatif terhadap moral kerja karyawan. Tingkat kinerja manajerial tersebut merupakan faktor-faktor terpenting untuk dapat mengetahui efektif dan efisien dalam suatu kinerja perusahaan berdasarkan tolak ukur kinerja manajerial.

Dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan di atas menunjukkan pengaruh variabel karakteristik tujuan anggaran, serta *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Kondisi ini juga mencerminkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya sangat ditentukan oleh tingkat karakteristik tujuan anggaran, serta *group cohesiveness* yang ada pada instansi tersebut. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda 68,6% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya memiliki hubungan yang erat.

Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan karakteristik tujuan anggaran memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya dengan tingkat keeratan hubungan variabel ini dengan kinerja manajerial sebesar 37,9%. Hasil ini menunjukkan hipotesis pertama yang diajukan dapat dibuktikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik tujuan anggaran yang ditetapkan akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. Karakteristik tujuan anggaran memungkinkan para manajer mempertimbangkan bagaimana membangun anggaran. Dengan adanya karakteristik tujuan anggaran meliputi; partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran,

umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kesulitan tujuan anggaran, maka manajemen puncak dapat memperoleh informasi mengenai lingkungan yang sedang dan akan dihadapi. Secara tidak langsung juga memberikan tanggung jawab pada manajer yang diharapkan akan merangsang kreativitas mereka. Didalam setiap karakteristik tujuan anggaran tersebut terdapat keikutsertaan para manajer, baik dari tingkat menengah maupun pada tingkat bawah pada proses penyusunan anggaran. Selain itu bahwa manajer memberi reaksi positif dan sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan tujuan anggaran. Dimana reaksi tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketegangan kerja, peningkatan sikap karyawan terhadap anggaran, kinerja anggaran dan efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan, jika sasaran anggaran dinyatakan secara jelas, (Kenis, 1979). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Munawar (2006) dan Welly (2010) yang menunjukkan bahwa karakteristik tujuan anggaran memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengaruh *Group Cohesiveness* terhadap Kinerja Manajerial

Hasil pengujian menunjukkan *group cohesiveness* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya dengan tingkat keeratan hubungan variabel ini dengan kinerja manajerial sebesar 48,4%. Hasil ini menunjukkan hipotesis kedua yang diajukan dapat dibuktikan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik *group cohesiveness* dalam intansi tersedbut akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. *Group Cohesiveness* merupakan derajat keinginan para anggota untuk tetap menjadi anggota dalam suatu kelompok. *Group cohesiveness* menggambarkan suatu kelompok dengan anggota yang mempunyai pertalian dengan anggota lainnya dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut, membuat mereka mau saling membantu dan menolong mereka sehingga target yang telah ditetapkan akan lebih mudah dicapai (Kidwell, Mossholder, dan Bennett dalam Kim dan Taylor, 2001). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ria (2012) yang menunjukkan bahwa *group cohesiveness* memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial.

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut : (1) Hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel karakteristik tujuan anggaran, serta *group cohesiveness* terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan model penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda 68,6% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya memiliki hubungan yang erat. (2) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan karakteristik tujuan anggaran memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik karakteristik tujuan anggaran yang ditetapkan akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. Dengan adanya karakteristik tujuan anggaran, maka manajemen puncak dapat memperoleh informasi mengenai lingkungan yang sedang dan akan dihadapi. Secara tidak langsung juga memberikan tanggung jawab pada manajer yang diharapkan akan merangsang kreativitas mereka. (3) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan *group cohesiveness* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Surabaya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin baik *group cohesiveness* dalam intansi tersedbut akan semakin meningkatkan kinerja manajerial. *Group cohesiveness* menggambarkan suatu kelompok dengan anggota yang mempunyai pertalian dengan anggota lainnya dan

keinginan untuk tetap menjadi bagian dari kelompok tersebut, membuat mereka mau saling membantu dan menolong mereka sehingga target yang telah ditetapkan akan lebih mudah dicapai

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Satuan Kerja Perangkat Daerah kota Surabaya untuk mengembangkan dan mengoptimalkan karakteristik tujuan anggaran yang telah ditetapkan dengan cara selalu melakukan komunikasi antara atasan dan bawahan dalam melakukan penyusunan anggaran sehingga capaian anggaran dapat terealisasi dengan baik. (2) Hendaknya dalam mengukur kinerja manajerial SKPD kota Surabaya mengedepankan tingkat akuntabilitas dalam membandingkan antara hasil yang dicapai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan mengikutsertakan peran masyarakat. Jika input dari masyarakat ini tidak diakomodasi maka akan timbul kritikan, walaupun pemerintahan lokal sudah melaksanakannya secara efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, C. 2008. Organizational Leadership dan Participation Management. *The Journal of Business* 27: 1-7.
- Amstrong, M. dan A. Baron. 2008. *Performance Management: The New Realities*. Institute of Personnel and Development. New York.
- Forsyth, D.R. 2007. *Group Dynamics*. Brook/Cole Publishing Company. California.
- Garrison dan Noreen. 2000. *Akuntansi Manajerial*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*. Edisi Ketujuh. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly. 2003. *Organisasi : Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan Nunuk Adriyani. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Gujarati, D. N. 2010. *Ekonometrika Dasar*. Cetakan Keenam. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hansen, D.R. dan M.M. Mowen. 2007. *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta
- _____. 2000. *Manajemen Biaya: Akuntansi dan Pengendalian*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.
- Istiyani. 2009. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah (Studi Empiris Pada Pemerintah Kabupaten Temanggung). *Tesis*. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Ivancevich, J.M. 2006. Effect of Goal Setting on Performance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol 2 : 608-612.
- Jewell, L.N. dan Siegel. 2008. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*. Arcan. Jakarta.
- Kenis, I. 2009. Effect of Goal Characteristic on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*. Vol. 54: 702-721.
- Kim, S.Y. dan R.R. Taylor. 2011. A LMX Model: Relating Multi Level Antecedent to the LMX Relationship and Citizenship Behavior. *The Midwest Academy of Management Association Conference*.
- Kusumawati, D. 2004. Pengaruh Ketidakpastian Lingkungan dan Karakteristik Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Skripsi*. Universitas Negeri Jember. Jember.
- Locke, E.A. 2009. Toward A Theory of task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol 3 : 68-106.
- Lubis, I. 2010. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. USU Press. Medan.
- Mahoney, T.A., T.H. Jerdee, dan S.J. Carroll. 2005. The Job of Management. *Industrial Relations*. Vol 2 : 97-110.
- Mardalis. 2008. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- _____. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Maryanti, H.A. 2002. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap, dan Kinerja Pemerintah Daerah di Propinsi Nusa Tenggara Timur. *Tesis*. Akuntansi Universitas Gajahmada. Yogyakarta.
- Masri. S. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Penerbit LP3ES. Jakarta.
- McShane, S. dan M.V. Glinow. 2003. *Organizational Behavior*. 2nd ed. Mc. GrowHill. New York.
- Michael, W.S. dan A. Troy. 2000. Financial Performance Monitoring and Customer Oriented Government. *Journal of Public Budgeting Accounting and Financial Management*.
- Munawar. 2006. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku, Sikap, dan Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Kabupaten Kupang. *Tesis*. Universitas Brawijaya. Malang.
- Nafarin, M. 2004. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Revisi. Salemba Empat. Jakarta.
- _____. 2007. *Penganggaran Perusahaan*. Edisi Revisi. Salemba Empat. Jakarta.
- Pasoloran, O. 2002. Pengaruh Perceived Environment Uncertainty (PEU) Terhadap Hubungan antara Karakteristik Sasaran Anggaran dan Kinerja Manajerial. *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ramandei, P. 2009. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ria, D. 2012. Pengaruh Kekohesifan Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Buana Jaya Lestari. *Skripsi*. Universitas Indonesia. Depok.
- Sadjiarto, A. 2000. Akuntabilitas dan Pengukuran Kinerja Pemerintah. *Jurnal Akuntansi Keuangan*. Vol 3: 155-156
- Schiff, M. Dan A.Y. Lewin. 1970. The Impact of People on Budgets. *The Accounting Review*. vol 2 : 259-267.
- Siegel, G. dan H.R. Marconi. 1989. *Behavioral Accounting*. South-Western Publishing Co. Ohio.
- Stoner, J.A.F. 2002. Manajemen. <http://repository.unri.ac.id/>. Diunduh pada 18 Oktober 2013 (18:28).
- Steer, R.M. 2005. Efektivitas Organisasi. Erlangga. Jakarta
- Supriyono, R.A. 2011. *Konsep Dasar Akuntansi Manajemen dan Proses Perencanaan*. Edisi Kesatu. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Welly. 2010. Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah di Kota Palembang. <http://digilib.umg.ac.id/>. Diunduh pada 15 Januari 2015 (19:10).

