

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi

2.1.1.1 Pengertian Teori Agensi

Penelitian dalam sebuah akuntansi keperilakuan yang memakai teori agensi melandaskan gagasannya tentang variasi berita antara kepala dan karyawan yang mengakibatkan pemakaian skema akuntansi (Lubis, 2010). Teori agensi merupakan sesuatu hal yang terjadi dimana memiliki sebuah pelaku utama yaitu prinsipal sebagai kepala atau atasan dan agen sebagai karyawan atau bawahan. Teori ini memperkirakan sebuah prinsipal mempunyai sikap yang adil pada agen, sementara itu agen bersikap dengan upaya mencegah pendapat dan efek dari keputusan prinsipal, dan keduanya saling berbenturan dalam mengambil keputusan (Lubis, 2010).

Uraian diatas sudah menjelaskan bahwa prinsipal dan agen mempunyai sebuah hubungan pada penelitian ini. Prinsipal mempunyai kewenangan dalam sebuah penyusunan anggaran dimana kepala menyuruh agen untuk membuat proses penganggaran yang pada hasilnya sering timbul penyalahgunaan anggaran. Prinsipal dan agen sering terjadi

perbedaan informasi yang dibutuhkan, dimana menjadikan sebuah pencapaian tujuan antar satu pihak.

2.1.1.2 Tujuan Teori Agensi

Teori agensi memiliki sebuah tujuan menurut (Lubis, 2017) sebagai berikut :

1. Sebuah permasalahan agensi yang harus diselesaikan dimana ada sebab permasalahan dengan perselisihan atau sebuah konflik antara kepala atau atasan dengan karyawan, serta mengakibatkan kesulitan suatu kepala atau atasan untuk kepastian pekerjaan karyawan.
2. Agensi memiliki permasalahan yang harus diselesaikan dimana masalah pemecahan yang timbul akibat dari suatu perselisihan antar ketua dan karyawan yang masing-masing memiliki perbedaan perilaku yang disebabkan keadaan yang tidak menentu.

Kholmi (2010) menyatakan bahwa tujuan teori agensi adalah untuk mengakhiri suatu permasalahan agensi yang ada dengan cara diukur dengan sebuah teori agensi tersebut. Dapat disimpulkan bahwa teori agensi adalah sebuah teori yang mensejajarkan atau menyelaraskan fungsi atau tujuan dari prinsipal dengan agen untuk menghindari permasalahan yang ada.

2.1.2 Teori Kontinjensi

2.1.2.1 Pengertian Teori Kontinjensi

Berdasarkan prinsip kontinjensi, skema yang digunakan secara terbuka dalam organisasi, dimana ada sangkut paut pada hubungan untuk penyesuaian dan pengelolaan terhadap golongan karyawan guna kelangsungan berjalannya organisasi (Lubis, 2010). Teori Kontinjensi adalah sebuah teori yang menyatakan sebuah alat organisasi yang menjelaskan perbedaan dalam bagian sektor publik dimana kepala mendesain instansi sedemikian rupa berdasarkan ukuran organisasi (Lubis, 2010).

Uraian diatas menjelaskan sebuah organisasi yang terstruktur dan mengukur kemampuan sebuah instansi yang dipegang oleh atasan. Dimana organisasi dalam kinerjanya harus patuh kepada pimpinan atas pertanggungjawabannya.

2.1.3 Anggaran Sektor Publik

2.1.3.1 Pengertian Anggaran Sektor Publik

Anggaran sektor publik adalah suatu gambaran perencanaan anggaran dalam format rencana penerimaan pendapatan dan belanja dengan unit finansial (Mardiasmo, 2018).

Rencana anggaran sektor publik merupakan suatu rancangan dana sesuai dengan progam kerja yang dibutuhkan organisasi dan untuk dijalankan dimasa yang akan datang. Menurut Puspitasari (2018) Anggaran adalah anggaran yang direncanakan atau disusun sedemikian rupa dengan cara yang sistematis pada

kegiatan di organisasi dalam waktu jangka pendek dan dinyatakan dalam format kuantitatif.

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa anggaran sektor publik adalah suatu rencana program kerja yang disusun secara rapi dalam organisasi yang berisikan tentang pendapatan, belanja dan aktivitas pada periode yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Fungsi Anggaran Sektor Publik

Mardiasmo (2018) telah membeberkan atau menjelaskan suatu fungsi anggaran sektor publik yaitu sebagai berikut :

1. Anggaran Sebagai Alat Perencanaan (*Planning Tool*)

Fungsi anggaran adalah suatu alat perencanaan sebagai penciptaan tujuan instansi atau sektor publik. Suatu anggaran pada organisasi sektor publik dijadikan sebuah alat perencanaan untuk tindakan pemerintah mengatur belanja, pendapatan, dan pengelolaan anggaran lainnya. Berikut anggaran digunakan sebagai alat perencanaan :

- a. Tujuan yang dirumuskan untuk menjadikan sasaran tindakan sebagai acuan dasar sesuai visi dan misi yang sudah direncanakan.
- b. Menyusun program dan aktivitas yang sudah direncanakan sesuai dengan objek sasaran organisasi, serta dengan menyusun sebuah rancangan anggaran pengganti.

- c. Mendistribusikan anggaran atau dana yang sudah cair pada semua program dan aktivitas yang sudah dirancang atau direncanakan.
- d. Memilih sebuah indeks kinerja dan tahap perolehan kebijakan.

2. Anggaran Sebagai Alat Pengendalian (*Control Tool*)

Anggaran untuk alat pengendalian membagikan wewasan perencanaan secara rinci dengan didalamnya berisi suatu pendapatan dan pengeluaran anggaran pemerintah supaya pengadaan rencana belanja yang dilakukan agar bisa dipertanggungjawabkan kepada masyarakat. Pada dasarnya pemerintah kalau tidak adanya anggaran, pemerintah tidak bisa mengedalikan uang yang masuk dan keluar dari suatu organisasi. Maka dari itu pengendalian anggaran dipemerintah ada empat cara yaitu sebagai berikut :

- a. Menimbang-nimbang kinerja konkret pada kinerja yang sudah dianggarkan
- b. memikirkan beda anggaran
- c. memastikan pemicu yang dapat dikendalikan dan tidak dapat dikendalikan oleh pemerintah
- d. Mengevaluasi suatu dasar biaya atau pemenuhan tujuan anggaran untuk jenjang kedepannya.

3. Anggaran Sebagai Alat Kebijakan Fiskal (*Fiscal Tool*)

Anggaran selaku alat fiskal bagi organisasi dipakai untuk menyetabilkan ekonomi dan memajukan perkembangan ekonomi. Dengan Anggaran tersebut oleh pemerintah dapat dilihat arah suatu strategi fiskal organisasi, maka dari itu dapat melakukan perkiraan-perkiraan dan perencanaan ekonomi.

4. Anggaran Sebagai Alat Politik (*Political Tool*)

Alat politik pada anggaran digunakan untuk menetapkan pengutamaan dan keperluan keuangan organisasi kepada yang paling diutamakan pada pemerintah tersebut. Suatu organisasi sektor publik anggaran adalah sebuah arsip politik pada keterikatan bentuk eksekutif dan persetujuan legislatif pada penggunaan anggaran dana pemerintah untuk kebutuhan tertentu.

5. Anggaran Sebagai Alat Koordinasi dan Komunikasi (*Coordination And Communication Tool*)

Anggaran sebagai alat koordinasi dan komunikasi merupakan suatu alat yang dibutuhkan pada pemerintah untuk keterlibatan karyawan dalam proses perencanaan anggaran. Pada dasarnya anggaran pemerintah adalah suatu perangkat penyelaras mengiringi pada bagian organisasi, serta anggaran yang dirancang untuk disusun secara baik dan menjadikan terdeteksinya suatu kejadian ketidakaturan pada unit kerja dibagian pemerintah.

6. Anggaran Sebagai Alat Penilaian Kinerja (*Performance Measurement Tool*)

Bentuk keterikatan anggaran merupakan hubungan dari *budget holder* untuk pemberi kekuasaan. Kemampuan eksekutif diberi sebuah nilai didasarkan dengan perolehan target sebuah anggaran dan ketepatan penggunaan anggaran. Anggaran adalah sebuah alat yang bagus untuk mengatur dan menilai sebuah kinerja.

7. Anggaran Sebagai Alat Motivasi (*Motivation Tool*)

Anggaran digunakan untuk sebuah alat motivasi kepada kepala dan karyawannya agar menciptakan suasana bekerja menjadi semangat, berhasil dan tepat dalam pencapaian tujuan instansi. Sebuah pencapaian anggaran hendaknya tidak boleh terlalu besar sehingga tidak bisa dicapai dan jangan terlalu kecil sehingga dapat lebih mudah dipenuhi.

8. Anggaran Sebagai Alat Untuk Menciptakan Ruang Publik (*Public Sphere*)

Perencanaan anggaran pemerintah tidak boleh lengah harus diawasi oleh kabinet, DPR/DPRD, dan birokrat. Keterlibat pemerintah dalam perencanaan anggaran ini adalah sebuah perguruan tinggi, masyarakat, dan LSM. Maka dari itu kalau sebuah pemerintah tidak adanya alat untuk menyampaikan aspirasi pendapat masyarakat, maka dari itu

masyarakat mempunyai jalan yang lain dengan kata lain sebuah tindakan demo dengan membawa massa yang banyak, melakukan boikot, vandalisme, dan dengan cara apapun untuk jalan aksi masyarakat.

2.1.4 Anggaran pendapatan Belanja Daerah (APBD)

2.1.4.1 Pengetian APBD

Peraturan Menteri dalam Negeri No. 13 Tahun 2006 APBD adalah "Rencana keuangan tahunan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah". Menurut Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa APBD adalah suatu perencanaan anggaran mengenai alur sektor publik atau pemerintah dengan jalan sebagai rancangan pelayanan kepada rakyat. APBD dapat dijelaskan bahwa suatu rancangan anggaran oleh pemerintah dalam satu kali periode setidaknya satu tahun sekali sebagai bentuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Referensi diatas dapat disimpulkan bahwa APBD merupakan upaya rancangan anggaran yang dibentuk secara langsung oleh pemerintah masing-masing daerah dan DPRD, dalam bentuk pelaksanaan kegiatan dimasyarakat dalam satu periode.

2.1.4.2 Fungsi APBD

Peraturan Menteri dalam Negeri no.13 Tahun 2006 menyatakan adanya sebuah fungsi APBD yaitu :

1. Fungsi Otorisasi

Pemerintah mempunyai fungsi anggaran untuk pokok pelaksanaan pendapatan dan pengeluaran sewaktu satu periode.

2. Fungsi Perencanaan

Pemerintah memiliki fungsi dimana pada kepala atau atasan mempunyai acuan perencanaan program kerja kedepannya sebagai perencanaan kegiatan selama satu periode.

3. Fungsi Pengawasan

Pemerintah dalam anggaran daerah mempunyai fungsi untuk mengevaluasi dan mengawasi aktivitas pada pelaksanaan kegiatan didalam suatu instansi sektor publik. Dimana dalam mengevaluasi dan mengawasi pada sebuah kegiatan tersebut apakah sudah sesuai pada pada program kerja yang sudah direncanakan sebelumnya.

4. Fungsi Alokasi

Pemerintah dalam mengelola anggaran daerah harus mampu memanfaatkan kegiatan yang berguna untuk masyarakat. Contohnya, harus mampu membuka suatu lapangan pekerjaan bagi masyarakat untuk mengurangi sebuah pengangguran, serta mampu mengelola dengan efektif dan efisien dalam sebuah perekonomian.

5. Fungsi Distribusi

Pemerintah harus bersikeras menangani dana anggaran di mana harus ada keadilan dan kecocokan karena ini menyangkut sebuah anggaran untuk masyarakat.

6. Fungsi Stabilisasi

Pemerintah pada anggaran daerahnya, harus mampu menjadikan sebuah alat kestabilan dan menegakkan keseimbangan antar esensial pada perekonomian daerah.

2.1.5 Kesenjangan Anggaran

2.1.5.1 Pengertian Kesenjangan Anggaran

Penelitian menurut Dewi dkk (2017) kesenjangan anggaran adalah jarak atau selisih antara sebuah sumber daya yang dibutuhkan pada saat melakukan pekerjaan dengan sumber daya yang diajukan pada anggaran. Dimana kesenjangan anggaran mengakibatkan sebuah pegawai menganggarkan pendapatan lebih rendah dari pada rancangan anggaran pengeluaran atau biaya pengeluaran tugas yang tinggi.

2.1.5.2 Indikator dari Kesenjangan Anggaran

Penelitian menurut Guswandi (2017) pada dasarnya memiliki indikator kesenjangan anggaran sebagai berikut :

1. Berat atau tidaknya mencapai suatu anggaran

Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam menyusun suatu anggaran yang akan dicapai berat atau tidaknya dalam menjalani sejumlah kegiatan tergantung pada sebuah anggaran

yang telah dianggarkan. Maka dari itu pencapaian anggaran yang tidak seimbang pada sejumlah aktivitas atau dapat dikatakan sebuah program kerja pastinya anggaran tidak memenuhi target dan susah, melainkan pada penyusunan anggaran yang dianggap melonggarkan sebuah anggaran tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tingkat anggaran.

2. Tidak adanya batasan pengeluaran pada pusat pertanggungjawaban

Anggaran dalam suatu instansi atau organisasi sektor publik anggaran tersebut sudah menjadi referensi bagi semua kegiatan yang telah dilakukan, atas dasar sebuah anggaran dalam pengeluaran sejumlah kegiatan harus dibatasi atau anggaran yang sudah ditentukan. Andaikan sebuah inti pertanggungjawaban anggaran yang dikeluarkan dan tidak membatasi dalam pengeluaran anggaran, maka dari itu pengeluaran yang melebihi potensi anggaran yang ditetapkan akan terjadi pembengkakan biaya.

3. Ada atau tidaknya sebuah tuntutan anggaran

Kepala mempunyai tuntutan rencana keuangan dengan ada dan tidaknya anggaran tersebut, dalam sebuah instansi atau organisasi sektor publik. Dimana tuntutan atasan pada sebuah lingkungan kerja itu hal yang sangat wajar dan dimaklumi. Maka dari itu sebuah pegawai tingkat bawah pasti ada sebuah tuntutan khusus guna untuk memberatkan

pegawai, terjadinya penekanan pegawai, dan terhindar dari sejumlah kesenjangan anggaran yang pada umumnya melonggarkan anggaran guna untuk pencapaian target anggaran.

4. Sulit untuk mencapai target anggaran

Satuan Kerja Perangkat Daerah mempunyai kesulitan untuk mencapai sebuah target anggaran pada umumnya, mereka para karyawan menjadi kurang enak karena berkeyakinan sulit mencapai target anggaran, Maka dari itu sulitnya sebuah pencapaian anggaran, karyawan tingkat bawah pasti akan melakukan sebuah kesenjangan anggaran.

2.1.6 Penekanan Anggaran

2.1.6.1 Pengertian Penekanan Anggaran

Penelitian Menurut Yeandrawita (2015) penekanan anggaran adalah kedudukan sebuah anggaran dimana mempunyai aspek yang paling berpengaruh bagi sebuah ukuran kinerja bawahan dalam suatu organisasi sektor publik. Sebuah penekanan anggaran ini akan mengakibatkan sebuah tingkat kesenjangan anggaran yang tinggi. Dimana kinerja bawahan tidak mengedepankan sebuah objek anggaran, akan tetapi bawahan lebih mengedepankan sebuah gambaran nilai bagus dalam pengerjaan anggaran terhadap atasan untuk melakukan kesenjangan anggaran.

2.1.6.2 Indikator dari Penekanan Anggaran

Penelitian menurut Guswandi (2017) memiliki sebuah indikator penting yaitu sebagai berikut :

1. Anggaran sebagai alat pengendali

Awal periode pada sebuah instansi atau organisasi sektor publik pasti menyusun sebuah rencana anggaran terutama di SKPD Kabupaten Ponorogo. Pada sebuah perencanaan anggaran tersebut sudah dilaksanakan sesuai aturan atau acuan yang ditentukan agar semua kegiatan bisa dijalankan.

2. Anggaran sebagai kemampuan kinerja

Tercapainya sebuah anggaran atau tercapainya target anggaran, atasan memberi perintah pada karyawan tingkat bawah untuk mengerjakan penyusunan anggaran semaksimal mungkin. Pada SKPD Kabupaten Ponorogo memiliki anggaran yang telah ditetapkan, sebagaimana mestinya seorang pegawai tingkat bawah memiliki barometer atau patokan anggaran sebagai kesuksesannya. Pada dasarnya seorang pegawai tingkat bawah terdorong membuat suatu peningkatan kinerjanya atau mengambil jalan menciptakan sebuah kesenjangan anggaran.

3. Ketika anggaran tercapai akan mendapatkan reward atau bonus

Terciptanya sebuah target anggaran yang ditentukan, maka seorang atasan mempunyai cara dengan memberikan sebuah komisi atau persenan untuk para pegawai tingkat bawah untuk memaksimalkan kinerjanya. Untuk itu pada pegawai tingkat bawah agar tercapainya target anggaran, dapat ditunjukkan pada saat merenggangkan sebuah anggaran.

2.1.7 Reputasi

2.1.7.1 Pengertian Reputasi

Penelitian Menurut Gusti dkk (2019) reputasi adalah peluang atau kesempatan dengan kata lain menuju sebuah gerak sekelompok orang saat dalam situasi mempunyai kedudukan, sekelompok orang tersebut merasa memegang peluang atau kesempatan untuk melakukan sesuatu apa yang mereka inginkan. Hal ini berpengaruh pada kesenjangan anggaran.

2.1.7.2 Indikator dari Reputasi

Penelitian menurut Sari (2019) memiliki sebuah indikator pengusulan anggaran yaitu sebagai berikut :

1. Mengusulkan sebuah kegiatan yang memiliki unsur kesempatan dalam pengajuan anggaran.
2. Mengajukan sebuah aktivitas atau acara yang mempunyai faktor tentang reputasi atau *iucrative opportunities* yang luas.
3. Mengolah alokasi biaya untuk unsur belanja yang tidak penting pada aktivitas atau acara dalam suatu organisasi sektor publik.

4. Mengajukan anggaran belanja yang besar pada setiap komponen belanja suatu kegiatan.
5. Memperbesar anggaran yang sulit diukur hasilnya.

2.1.8 Ambiguitas Peran

2.1.8.1 Pengertian Ambiguitas Peran

Ambiguitas peran merupakan sesuatu yang diharapkan seseorang tapi tidak diketahui arah kejelasannya. Dalam ambiguitas peran terjadi pada kinerja tingkat bawah dimana atasan tidak memberikan informasi dengan jelas dengan kata lain kurangnya laporan pada kinerja tingkat bawah yang disampaikan atasan, menimbulkan ketidaktahuan atas kerja yang dijalani (Mukaromah dkk. 2015).

Penelitian Menurut Mukaromah dkk (2015) ambiguitas peran jika dihubungkan dengan kinerja bawahan yang mengalami sebuah ambiguitas peran dalam perencanaan anggaran, maka sebuah laporan dari kinerja bawahan yang menyimpang dengan menyebabkan anggaran yang cukup besar yang menetapkan sebuah estimasi anggaran yang tidak sesuai. Pada situasi tersebut mengakibatkan kesenjangan anggaran.

2.1.8.2 Indikator dari Ambiguitas Peran

Penelitian menurut Ardila (2013) memiliki sebuah indikator yang penting sebagai berikut :

1. Kepastian tanggungjawab dalam sebuah organisasi sektor publik

Ruang lingkup sebuah organisasi sektor publik atau pada SKPD Kabupaten Ponorogo atas nama semua pegawai. Atasan atau bawahan harus mempunyai tanggung jawab masing-masing agar terciptanya sebuah komunikasi yang logis dan mudah dipahami dalam bekerja.

2. Memahami pengharapan organisasi sektor publik

Pegawai atasan atau pegawai tingkat bawah harus paham dalam bekerja untuk meningkatkan kualitas dari organisasi sektor publik tersebut. Dapat diterapkan pada sebuah SKPD Kabupaten Ponorogo dimana atasan maupun bawahan paham atas apa yang diharapkan sebuah organisasi tersebut.

3. Dalam menjalani wewenang harus yakin dengan apa yang dimiliki

Sikap yakin dengan kemampuan yang dimiliki atasan atau pegawai tingkat bawah dalam menjalani kegiatan atau mengemukakan keputusan yang diambil agar terciptanya motivasi bekerja dengan semaksimal mungkin.

4. Memahami apa yang harus dikerjakan pada sebuah organisasi sektor publik

Melakukan pekerjaan pada seorang atasan maupun pegawai tingkat bawah harus memahami pekerjaan apa yang harus dilakukan, dimana atasan atau pegawai tingkat bawah mengerti apa yang telah dikerjakan sehingga tidak bingung

untuk melakukan sesuatu pekerjaan agar tidak merepotkan pegawai yang lain.

5. Memiliki estimasi dan misi yang jelas

SKPD Kabupaten Ponorogo untuk terutama atasan atau karyawan tingkat bawah harus merencanakan tujuan dan target yang pasti agar terciptanya sebuah organisasi yang maju. Dimana atasan maupun bawahan dalam menjalankan sebuah wewenang harus memiliki arah yang jelas untuk tercapainya tujuan dan target dengan apa yang diinginkan.

6. Setidaknya memberi jam atau membagi jam dengan produktif.

Pekerjaan yang terutama pada organisasi sektor publik, dimana memiliki pembagian waktu kerja atau pemberian waktu kerja untuk para atasan atau bawahan melakukan tindakan kerja yang maksimal, agar berguna baik untuk meningkatkan kinerja atau kualitas kerja atas pencapaian kinerja menuju organisasi yang lebih maju.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu hasilnya mengenai dengan tema yang sama dapat dijadikan acuan untuk menjadikan referensi dan pembanding dalam penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

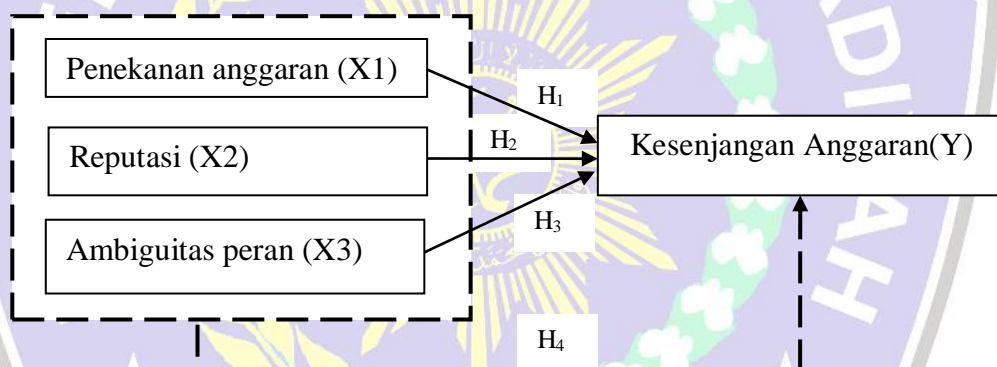
No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1	Wirasedana, I. G. (2014)	pengaruh partisipasi anggaran, reputasi, dan etika pada kesenjangan anggaran pada skpd dipemerintahan kota denpasar	Metode kuantitatif	partisipasi anggaran, reputasi, dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan anggaran
2	Suryandari, A. M. (2015)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Komitmen organisasi, Ambiguitas Peran Terhadap Budgetary Slack.	Metode Kuantitatif	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Asimetri Informasi, Komitmen organisasi, Ambiguitas Peran berpengaruh positif Terhadap Budgetary Slack.
3	Dewi, Ni Made Dwi Pranita, N. T. (2017)	pengaruh asimetri, ketidakpastian lingkungan, dan reputasi terhadap kesenjangan anggaran pada lembaga perkreditan desa dikabupaten jembrana	Metode kuantitatif	asimetri, ketidakpastian lingkungan, dan reputasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesenjangan anggaran
4	Guswandi, Fikri (2017)	pengaruh <i>task complexity</i> dan <i>budget emphasis</i> terhadap <i>budgetary slack</i> dengan <i>self esteem</i> sebagai variabel moderating pada skpd dikabupaten bulukamba	Metode kuantitatif	<i>task complexity</i> dan <i>budget emphasis</i> berpengaruh positif terhadap <i>budgetary slack</i>

5	Gusti, Jheny Steffani, d. E. (2019)	pengaruh tekanan anggaran, ambiguitas peran, <i>opportunistic behaviour</i> dan <i>self esteem</i> terhadap <i>budgetary slack</i> (studi empiris pada odp kota bukittinggi	Metode kuantitatif	tekanan anggaran, ambiguitas peran, <i>opportunistic behaviour</i> dan <i>self esteem</i> berpengaruh positif pada <i>budgetary slack</i>
---	-------------------------------------	---	--------------------	---

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu 2014-2020

2.3 Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penekanan anggaran, reputasi, dan ambiguitas peran terhadap kesenjangan anggaran. Adapun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan :
 _____ : Parsial
 - - - - - : Simultan

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu tentang penekanan anggaran, reputasi, dan ambiguitas peran sebagai variabel dependen. Pada dasarnya peneliti menduga dimana ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran sebagai variabel independen.

SKPD dalam berbagai kota pasti mengalami penyusunan anggaran dimana terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku pegawai sektor publik tersebut pada proses perencanaan anggaran. Ada kalanya pimpinan sebuah organisasi menekan anggaran atau melakukan penekanan pengerjaan anggaran pada pegawai tersebut dan saat ditekan penganggarnya, karyawan ada kalanya juga mencari kesempatan atau mementingkan kepentingan dirinya sendiri untuk mengambil keputusan sendiri. Selain itu faktor lain yang dinilai dalam keadaan yang tidak memungkinkan pada saat pemimpin menginstruksi sebuah tugas yang tidak jelas dan akhirnya karyawan tidak tau apa informasi yang disampaikan sehingga mengakibatkan karyawan tidak tau apa yang harus dikerjakan untuk bekerja. Beberapa faktor diatas mendorong karyawan untuk menciptakan kesenjangan anggaran.

2.4 Hipotesis

2.4.1. Penekanan anggaran berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

Penelitian menurut Nopriyani (2016) menyatakan bahwa penekanan anggaran adalah sebuah dorongan bermula dari pemimpin atau atasan pada pegawai tingkat bawah demi menjalankan kinerja anggaran yang telah direncanakan dengan baik sesuai ditetapkannya anggaran tersebut. Maka dari itu seandainya suatu anggaran daerah yang sangat tinggi dan pendapatan daerah yang senantiasa biasa-biasa, intinya menguatkan sebuah faktor kesenjangan anggaran dimana bawahan dinilai pada tingkat kinerja suatu anggaran yang telah disusun. Evaluasi kinerja pada pegawai dinilai dari tingkat keberhasilan tercapainya anggaran atau ketidakcapaiannya anggaran, dimana sebuah keberhasilan tercapainya

anggaran akan terjadi sebuah bonus atau reward pada seorang pegawai, apabila tidak tercapainya suatu anggaran pegawai akan mendapatkan sanksi dari atasan (Guswandi, 2017).

Penekanan anggaran diruang lingkup organisasi sektor publik, organisasi tersebut mempunyai alat untuk menunjang keberhasilan sebuah perencanaan atau penyusunan anggaran, yaitu alat pencapaian target anggaran dimana sebuah pegawai tingkat bawah akan melakukan sebuah kelonggaran anggaran agar tercapainya sebuah target tersebut, dapat dikatakan pula pencapaian target tersebut lebih mudah dicapai. Maka dari itu semakin tinggi tingkat penekanan anggaran, akan semakin tinggi pula tingkat terciptanya kesenjangan anggaran disatuan kerja atau organisasi tersebut.

Penelitian terdahulu perihal pada Pengaruh penekanan anggaran terhadap kesenjangan anggaran pada penelitian yang dilakukan Guswandi (2015) mengemukakan bahwa penekanan anggaran berpengaruh positif pada kesenjangan anggaran dalam SKPD Kabupaten Bulukamba. Dan berbeda dengan penelitian Bangun dkk, (2012) menyatakan bahwa penekanan anggaran tidak berpengaruh alias negatif terhadap kesenjangan anggaran.

Uraian diatas yang sudah dijelaskan dan sebuah penelitian terdahulu sudah mengungkapkan, maka hipotesis dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H₀₁ : Penekanan anggaran tidak berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

H_{a1} : Penekanan anggaran berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

2.4.2. Reputasi berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

Penelitian menurut Dewi dkk, (2017) menyatakan bahwa reputasi merupakan suatu sikap yang ada disorang pegawai dimana sebuah sikap atau perilaku *opportunist*, dengan maksud mementingkan diri sendiri atas kesempatan yang ada didepan mata seorang pegawai. Dalam sebuah sikap *opportunist* pegawai bawahan dalam mengerjakan rencana anggaran bisa dikatakan bisa mencuri kesempatan yang ada atau peluang bagi dirinya sendiri untuk merugikan suatu instansi. Menurut Damayanti dan Wirasedana (2014) menyatakan bahwa reputasi dapat dihubungkan dalam sebuah aturan kemasyarakatan tergolong dengan adanya sifat jujur, adil, dan menjauhi sebuah kegagalan, serta tindakan licik saat perencanaan anggaran yang bisa diteliti dalam kinerja bawahan.

Penelitian Pengaruh reputasi terhadap kesenjangan anggaran pada SKPD Pemerintah Kota Denpasar sempat diteliti Wirasedana dkk (2014) menyatakan bahwa reputasi berpengaruh positif terhadap kesenjangan anggaran, sama halnya dengan penelitian dari Melani (2020) menyatakan bawah penekanan anggaran berpengaruh positif pada kesenjangan anggaran. Dan sebaliknya pada reputasi terhadap kesenjangan anggaran pada SKPD Kabupaten Jembara dalam penelitian oleh Sulindawati dkk, (2014) menyatakan bahwa reputasi berpengaruh negatif terhadap kesenjangan anggaran pada SKPD Kabupaten Jembara.

Uraian diatas yang sudah dijelaskan dan sebuah penelitian terdahulu sudah mengungkapkan, maka hipotesis dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H₀₂ : Reputasi tidak berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

H_{a2} : Reputasi berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

2.4.3. Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

Kesenjangan anggaran ambiguitas peran merupakan sesuatu yang diharapkan seseorang tapi tidak diketahui arah kejelasannya. Dalam ambiguitas peran terjadi pada kinerja tingkat bawah dimana atasan tidak memberikan informasi dengan jelas dengan kata lain kurangnya laporan pada kinerja tingkat bawah yang disampaikan atasan, menimbulkan ketidaktahuan atas kerja yang dijalani. Ambiguitas peran jika dihubungkan dengan kinerja bawahan yang mengalami sebuah ambiguitas peran dalam perencanaan anggaran, maka sebuah laporan dari kinerja bawahan yang menyimpang dengan menyebabkan anggaran yang cukup besar yang menetapkan sebuah estimasi anggaran yang tidak sesuai. Pada situasi tersebut mengakibatkan kesenjangan anggaran (Mukaromah dkk, 2015).

Penelitian terdahulu yang diteliti Sofyan dkk, (2019) tentang pengaruh ambiguitas peran terhadap kesenjangan anggaran pada Organisasi Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi mempunyai pengaruh positif terhadap kesenjangan anggaran pada OPD Kota Bukittinggi tersebut. Dan sebaliknya dalam ambiguitas peran terhadap kesenjangan anggaran pada Dinas Pemerintahan Kota Tegal yang diteliti Suryandari

dkk, (2015) menyatakan bahwa ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran pada Dinas Pemerintahan Kota Tegal.

Uraian diatas yang sudah dijelaskan dan sebuah penelitian terdahulu sudah mengungkapkan, maka hipotesis dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H₀₃ : Ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

H_{a3} : Ambiguitas peran berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

2.4.4. Penekanan anggaran, reputasi, dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

Penelitian menurut Nopriyani (2016) menyatakan bahwa penekanan anggaran adalah sebuah dorongan bermula dari pemimpin atau atasan pada pegawai tingkat bawah demi menjalankan kinerja anggaran yang telah direncanakan dengan baik sesuai ditetapkan anggaran tersebut. Maka dari itu seandainya suatu anggaran daerah yang sangat tinggi dan pendapatan daerah yang senantiasa biasa-biasa, intinya menguatkan sebuah faktor kesenjangan anggaran dimana bawahan dinilai pada tingkat kinerja suatu anggaran yang telah disusun.

Penelitian menurut Dewi dkk. (2017) menyatakan bahwa reputasi merupakan suatu sikap yang ada disorang pegawai dimana sebuah sikap atau perilaku *opportunist*, dengan maksud mementingkan diri sendiri atas kesempatan yang ada didepan mata seorang pegawai. Dalam sebuah sikap *opportunist* pegawai bawahan dalam mengerjakan rencana anggaran bisa dikatakan bisa mencuri kesempatan yang ada atau peluang bagi dirinya sendiri untuk merugikan suatu instansi.

Kesenjangan anggaran faktor lain yaitu, ambiguitas peran merupakan sesuatu yang diharapkan seseorang tapi tidak diketahui arah kejelasannya. Dalam ambiguitas peran terjadi pada kinerja tingkat bawah dimana atasan tidak memberikan informasi dengan jelas dengan kata lain kurangnya laporan pada kinerja tingkat bawah yang disampaikan atasan, menimbulkan ketidaktahuan atas kerja yang dijalani. Ambiguitas peran jika dihubungkan dengan kinerja bawahan yang mengalami sebuah ambiguitas peran dalam perencanaan anggaran, maka sebuah laporan dari kinerja bawahan yang menyimpang dengan menyebabkan anggaran yang cukup besar yang menetapkan sebuah estimasi anggaran yang tidak sesuai. Pada situasi tersebut mengakibatkan kesenjangan anggaran (Mukaromah dkk, 2015).

Variabel yang dipilih dalam penelitian ini merupakan kombinasi dari beberapa penelitian terdahulu, selain itu variabel yang dipilih merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesenjangan anggaran, sehingga peneliti termotivasi untuk meneliti pengaruh penekanan anggaran, reputasi, dan ambiguitas peran terhadap kesenjangan anggaran.

Uraian diatas yang sudah dijelaskan maka hipotesis dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

H₀₄ : Penekanan anggaran, reputasi, dan ambiguitas peran tidak berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

H_{a4} : Penekanan anggaran, reputasi, dan ambiguitas peran berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran

