

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Praktik akuntansi di sektor publik saat ini ditujukan untuk meningkatkan kemajuan dalam pelaporan keuangan. Pelaporan keuangan bertujuan untuk menjalankan roda pemerintahan suatu lembaga dalam mencapai kesuksesan organisasi sektor publik. Kesuksesan organisasi sektor publik tidak hanya diukur dari perspektif keuangan, namun juga dapat diukur dari perspektif non keuangan. Kesuksesan organisasi sektor publik dari perspektif non keuangan dapat dilakukan dengan mengukur kinerja penyelenggaraan organisasi tersebut (Nordiawan dan Hertianti, 2010 : 157).

Wilson (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi. Pada sektor pemerintah, kinerja dapat diartikan sebagai suatu tantangan proses pembangunan di setiap daerah. Persaingan yang semakin pesat sehingga pemerintah di minta dapat untuk menerapkan dan mengimplementasikan strategi bersaing yang tepat serta efektif dalam hal perencanaan pembangunan daerah. Sebagai salah satu bagian dari organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang baik serta berorientasi pada kepentingan masyarakat. Penilaian dan kinerja ini menjadi sorotan dari berbagai pihak dan terlebih lagi dalam interaksi sehari-hari, antara atasan dan bawahan. Ketika atasan dan bawahan membentuk serangkaian asumsi yang sering berbeda yang akhirnya akan berpengaruh pada tingkat kinerja (Rismawati, 2018). Dengan hal tersebut, pentingnya kinerja dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Suatu kinerja organisasi akan menjadi penilaian dari berbagai pihak dan terlebih lagi adanya otonomi daerah di Indonesia yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengatur urusan yang ada di daerahnya. Pemberlakuan otonomi daerah di berlakukan di Indonesia melalui

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah. Pada tahun 2004, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan, dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah sehingga di gantikan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Penyelenggaraan otonomi melalui Undang-Undang tersebut memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus masyarakatnya menurut kehendak sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Halim & Kusufi,2012). Tujuan program otonomi daerah adalah mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan antardaerah, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dan responsive terhadap kebutuhan, potensi maupun karakteristik di daerah masing-masing. Hal ini ditempuh melalui peningkatan hak dan tanggung jawab pemerintah daerah untuk mengelola rumah tangganya sendiri (Bastian, 2006:350).

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan pemerintah pusat, organisasi melakukan rencana yang teridentifikasi dengan menggunakan strategi-strategi untuk aktivitas dan operasi di masa depan. Umumnya, mencangkup tujuan-tujuan dalam pelimpahan kewenangan kepada tingkat pemerintah yang lebih rendah untuk melakukan pembelanjaan, kewenangan untuk memungut pajak, terbentuknya dewan yang dipilih oleh rakyat, kepada daerah yang dipilih oleh rakyat, dan ada bantuan dalam bentuk transfer dari pemerintah pusat.

Untuk mencapai tujuan meningkatnya perubahan *mindset* dan *culture-set* penyelenggaraan birokrasi berawal orientasi kerja (*output*) menjadi orientasi kinerja (*outcome*) daan inilah titik berat dalam konsep akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas kinerja merupakan garda terdepan menuju *good governance* yang melibatkan hubungan erat antara pemerintah daerah dengan masyarakatnya. Adapun juga terkait dengan

akuntabilitas kinerja, dimana instansi pemerintah mempertanggungjawabkan pengguna anggaran dengan sebaik-baiknya. Dalam penyediaan *public service* yang diadakan pemerintah dapat melibatkan hubungan baik pada masyarakat. Pelimpahan kewenangan yang telah diatur Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah berdampak terhadap tata kelola keuangan daerah, pelimpahan tersebut juga dapat mempengaruhi akuntabilitas pengelolaan keuangan daerah terhadap kinerja yang bermanajerial.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah Provinsi Sumatera Barat memiliki faktor penghambat terhadap laporan keuangan pemerintah termasuk laporan keuangan pemerintah daerah. Adapun faktor yang terlibat dalam hal tersebut yaitu peraturan perundang-undangan, sistem dan mekanisme tata kelola keuangan yang meliputi penatausahaan, penganggaran dan pertanggungjawaban pelaporan keuangan, serta pengelolaan asset daerah yang belum dipahami secara menyeluruh oleh Satuan Kinerja Perangkat Daerah. Selanjutnya kurang maksimalnya koordinasi dalam proses penyusunan anggaran, penyusunan laporan keuangan serta kurangnya pemahaman dan implementasi petunjuk pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang tidak disertai kebijakan dalam pengelolaan keuangan daerah.

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan. Nilai evaluasi SAKIP tahun 2019 dikeluarkan melalui surat Nomor. B/187/M.AA.05/2019 tanggal 30 Desember 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Nilai Evaluasi Kabupaten/Kota se Sumatera Barat tahun 2019**

No	Kabupaten/Kota	Predikat Nilai
1	Kota Payakumbuh	BB
2	Kota Padang	BB
3	Kota Bukittinggi	BB
4	Kota Padang Panjang	B
5	Kota Solok	B
6	Kabupaten Dhamasraya	B
7	Kabupaten Solok	B
8	Kabupaten Pesisir Selatan	B
9	Kabupaten Tanah Datar	B
10	Kabupaten Agam	B
11	Kabupaten Kep. Mentawai	B
12	Kabupaten Padang Pariaman	B
13	Kabupaten Pasaman	B
14	Kabupaten Sijunjung	B
15	Kabupaten Kep. Mentawai	B
16	Kabupaten Pasaman Barat	CC
17	Kabupaten Solok Selatan	CC
18	Kabupaten Limapuluh Kota	CC
19	Kota Pariaman	CC

*Sumber data hasil evaluasi Kemenpan RB Tahun 2019*

Dari tabel diatas, untuk nilai evaluasi kinerja di 19 Kabupaten/Kota di Sumatera Barat pada tahun 2019 sebanyak 3 Kabupaten/Kota memperoleh nilai BB, 12 Kabuptaen/Kota memperoleh nilai B dan 4 Kabupaten/Kota masih bernilai CC. Untuk Kabupaten Solok Selatan, capaian indikator dalam kinerjanya dengan perdikat nilai CC termasuk kategori keberhasilan kurang baik.

Perwujudan pemerintah daerah dalam birokrasi yang efektif dan efisien yang mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang manusia harus di percepat. Untuk itu dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur harus memiliki kompetensi, profesional dan memiliki sikap

pengabdian yang berintegritas. Hal ini berkaitan dengan kinerja manajerial dalam Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD). Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan dan prestasi seorang manajer dalam menjalankan organisasi untuk mewujudkan tujuan yang mengarah kepada ketercapaian pelayanan publik. Kepentingan kinerja manajerial dibutuhkan untuk menilai seberapa jauh organisasi dapat menerapkan visi, misalnya agar pelayanan publik dapat terwujud. Dalam mewujudkan *good governance*, dilakukanlah salah satu bentuk konsistensinya berupa bentuk aktivitas sehari-hari. Dengan cara melakukan penjaringan aspirasi masyarakat dan adanya kejelasan sasaran anggaran yang terpadu sehingga dapat tercapai suatu sistem yang dapat mencegah atau meminimalisasi terjadinya kesalahan (Hidayat, 2014).

Dalam kinerja manajerial, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Salah satu faktornya yaitu kejelasan sasaran anggaran. Kenis (1979) menjelaskan bahwa kejelasan sasaran anggaran adalah sejauhmana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran tersebut dapat dimengerti oleh pegawai yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran. Hal ini berimplikasi pada penurunan selisih anggaran. Dalam penyusunan anggaran diperlukan komunikasi antara atasan dan bawahan untuk saling memberikan informasi yang tepat sasaran. Sebelum anggaran digunakan organisasi seharusnya dikembangkan menjadi rencana strategis. Rencana strategis dapat mengidentifikasi strategi-trategi dalam aktivitas dan operasi di masa depan, umumnya mencakup setidaknya untuk lima tahun kedepan. Organisasi dapat menerjemahkan strategi umum ke dalam tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang, Tujuan-tujuan ini membentuk dasar anggaran. Hubungan erat antara anggaran dan rencana strategis membantu manajemen untuk memastikan bahwa semua perhatian tidak terfokus pada operasional jangka pendek. Hal penting karena anggaran, sebaiknya direncanakan satu periode dengan waktu jangka pendek (Hansen dan Mowen, 2004:1).

Kejelasan sasaran anggaran dalam organisasi sektor publik memudahkan pemerintah menyusun rencana kegiatan dengan tujuan yang ingin dicapai pemerintah daerah. Ketidakjelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksanaan anggaran menjadi tidak terarah, bingung dan tidak puas dalam bekerja. Tujuan dan sasaran yang jelas dalam organisasi menunjukan fungsi utama manajemen yang dapat membantu meningkatkan kinerja (Anderson, 2015). Temuan tersebut didukung oleh penelitian Putra (2013), Efrizar (2017), Amanta dkk (2016) , Nugroho (2017) dan Andreas (2015) yang menemukan adanya pengaruh positif kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial. Hasil berbeda ditemukan Wahyuni dan Rusli (2014) dalam hasil penelitian mereka mengungkapkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial, didukung juga Ufairah (2016) yang menemukan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Faktor yang kedua dalam mempengaruhi kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Dengan adanya pencapaian akan berdampak terhadap keefektifan dan keefisien organisasi. Dalam pendekatan ini, diperlukan tanggung jawab yang dapat membantu organisasi mencapai sebuah kinerja baik dari segala arah dan tindakan yang dilakukan oleh manajer (Tanjung, 2017). Komitmen organisasi suatu tingkat keyakinan sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Robbins (2008) dalam (Juwita,2013). Komitmen organisasi dapat diartikan secara individu dengan adanya hubungan atau keterlibatan orang dalam organisasi tersebut (Lubis, 2017). Komitmen organisasi juga merupakan nilai personal, yang terkadang mengacu pada sikap loyal pada organisasi atau komitmen pada organisasi.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Suardana & Suryanawa, 2013) . Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan membuat individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadinya

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik mampu menjawab kekhawatiran para pengguna informasi dan stakeholder. Menurut Bastian (2001) menjelaskan bahwa akuntabilitas publik adalah kewajiban seseorang, badan hukum, dan pimpinan kolektif atau organisasi untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakannya kepada pihak yang berhak atau berwenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Akuntabilitas publik pada pemerintah akan membantu masyarakat untuk mengetahui rencana anggaran, penggunaan dana, pelaksanaan kegiatan dan program yang terjadi di pemerintah, sehingga pemerintah akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Pemerintah yang mendapatkan kepercayaan dari masyarakat akan membantu manajer untuk meningkatkan kinerja manajerial dengan lebih bertanggung jawab dalam menyusun, menggunakan, melaporkan anggaran serta pelaksanaan kegiatan dan program. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sari, dkk (2014) yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD.

Dalam suatu pemerintah, kinerja manajerial dapat diartikan sebagai hal penting dalam manajemen secara keseluruhan karena kinerja manajerial yang baik dapat menjadi ukuran keberhasilan suatu organisasi. Kinerja manajerial juga bisa menjadi nilai tambah dalam mencapai

peningkatan yang dapat diraih dalam suatu manajemen. Oleh karena itu, manajer perlu menerapkan suatu arahan dan tanggungjawab secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Supriyono, 2013:17). Pemerintah daerah atau badan usaha lainnya banyak menggunakan akuntansi pertanggungjawaban karena memungkinkan organisasi atau badan usaha untuk merekam seluruh aktivitas usaha serta, dapat mengetahui unit yang bertanggungjawab terhadap aktivitas dan menentukan unit usaha yang tidak berjalan secara efisien.

Untuk memacu adanya kinerja manajerial yang baik tentunya tidak terlepas dari peran manajerial pengelola keuangan itu sendiri. Menurut Arfan (2014), pengelolaan keuangan daerah akan berjalan dengan baik apabila terdapat individu yang dapat mengorganisasikannya, oleh karena itu dibutuhkan seorang manajer. Menurut Halim dan Damayanti (2007), peran manajer pengelola keuangan adalah aktifitas manajemen yang berkesinambungan dengan strategi perencanaan dan pengendalian dalam keuangan. Kinerja manajerial organisasi sektor publik pada dasarnya merupakan tanggungjawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap organisasi sebenarnya tidak hanya lahir dari pimpinan namun dari individu. Apabila dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja manajerial secara keseluruhan akan baik, terutama dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Sasongko, 2015).

Kinerja manajerial dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) merupakan salah satu kunci keberhasilan SKPD dalam menjalankan tugasnya di pemerintah daerah. Hal ini dikarenakan kinerja manajerial SKPD merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi dan instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan

fungsi aparatur pemerintah. Pemerintah daerah sebagai pihak yang ditugaskan menjalankan roda pemerintahan, merupakan suatu perwujudan untuk mengefisienkan pelayanan dalam konteks perkeonomian masyarakat. Dengan memberikan kewenangan yang ada pada pemerintah Pusat kepada pemerintah Daerah atau yang disebut dengan desentralisasi, harapannya adalah bahwa pelayanan pemerintah kepada warganya semakin didekatkan dan selanjutnya peningkatan kualitas dan akses pelayanan dapat ditingkatkan secara terus menerus seiring dengan intensifnya interaksi antara warga dan pemerintahannya.

Kehidupan yang berkualitas dapat dicapai jika masyarakat hidup berdampingan dan saling bertoleransi dengan pemerintah. Jika kehidupan berdampingan dengan pemerintah tersebut, maka akan tercipta pemerintah berkualitas dengan kehidupan aman, nyaman dan damai. Sumatera Barat dengan etnis minangkabau dan budaya minang mengandung nilai antara lain kebersamaan, persatuan, gotong royong, sikap keterbukaan, adanya peran baik antara masyarakat dan pemerintahan, merupakan tujuan utama pemerintah daerah yang harus diwujudkan dalam meningkatnya kualitas hidup perekonomian. Berdasarkan hal tersebut, manajer atau pimpinan yang baik dalam SKPD adalah manajer yang memiliki kinerja yang bagus dan mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Da Costa, 2010).

Keberadaan instansi agar dapat bertahan dan berkembang dalam lingkungan bisnis yang berubah secara cepat memiliki ketidakpastian yang relatif tinggi, manajemen harus memiliki alat yang dapat membantu perencanaan, koordinasi dan penilaian kinerja yaitu anggaran. Anggaran harus bisa menjadi tolak ukur pencapaian di dalam kinerja yang diharapkan sehingga perencanaan anggaran daerah harus menggambarkan sasaran kinerja secara jelas dan spesifik. Anthony (2012) mengemukakan bahwa anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi, dengan kejelasan sasaran anggaran tersebut dapat mengatur perilaku karyawan.

Ketidajelasan sasaran anggaran tersebut dapat mengatur perilaku karyawan. Ketidak jelasan sasaran anggaran akan menyebabkan pelaksana anggaran menjadi bingung, tidak tenang dan tidak puas dalam bekerja. Hal ini menyebabkan pelaksana anggaran tidak termotivasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, sasaran anggaran daerah harus dinyatakan secara jelas, spesifik dan dapat dimengerti oleh mereka.

Adapun penelitian yang dilakukan Qotrunnada (2018) menguji pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada BPR BKK Purwokerto.

Untuk periode sekarang, dalam membangun kesejahteraan masyarakat seperti dengan adanya dana satu rupiahpun, harus ada dampak dan manfaatnya. Oleh karena itu pemerintah berkepentingan terhadap tata kelola pemerintah yang baik harus berorientasi kepada hasil. Jadi, terkait dengan kinerja pemerintah sekarang menghasilkan tolak ukur dari beberapa indikator yang diperlukan. Terlebih dari itu, adanya lompatan-lompatan terkait APBD yang bisa dilakukan pemerintah daerah untuk mencapai targetnya. APBD tersebut sangat terbatas dalam mencairkan dananya, bertolak belakang dengan keadaan perekonomian yang semakin meningkat akibat kebutuhan masyarakat sangat besar.

Dalam modern sistem ekonomi kreatif sekarang, kinerja pemerintah daerah didorong supaya mampu menggunakan fasilitas-fasilitas diluar APBN/ APBD. Jika program APBN/ APBD digunakan sebagai tujuan utama sangatlah beruntung bagi kesejahteraan masyarakat. Yang banyak terjadi adalah APBD terus digunakan tetapi tidak ada hasilnya untuk kepentingan masyarakat. Sehingga sangatlah penting prinsip-prinsip akuntabilitas dengan cara dapat *manage* daerah dengan tidak hanya mengenalkan APBD saja. Yang terpenting menjadi kepala

daerah harus mampu menghasilkan investasi ke daerahnya. Dengan demikian membuat daerah semakin maju dan berkembang.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) dan Sumber Daya Alam (SDA) yang selanjutnya diarahkan untuk kemashalatan masyarakat. Kabupaten Solok Selatan dengan kemampuan mengatur Sumber Daya Manusia (SDM), maka untuk Sumber Daya Alam (SDA) yang begitu luas bisa menghasilkan pelayanan yang baik sehingga indeks kepuasan masyarakat dapat menghasilkan yang baik. Oleh karena itu, dengan adanya dorongan untuk bagaimana meningkatkan kinerja dalam bekerja yaitu pemimpin yang jujur, bertanggungjawab, dan bekerja keras. Jadi hal yang terpenting untuk setiap daerah diperlukan adanya kualitas informasi yang bisa *manage* organisasi. Kualitas informasi akuntansi adalah karakteristik informasi akuntansi atau aturan yang harus diadopsi dalam rangka untuk menilai tingkat kualitas informasi akuntansi sehingga menentukan seperangkat karakteristik yang terkait dengan akuntansi informasi akan membantu mereka bertanggung jawab untuk menetapkan standar akuntansi, serta membantu pejabat saat menyiapkan keuangan.

Terkait dengan adanya orientasi yang tidak sesuai dengan prosedur, maka ada program yang harus dilihat satu persatu. Banyak sekarang ukuran –ukuran kinerja tidak ada penjelasan yang dilakukan oleh oknum yang salah dalam bertindak. Tidak ada program yang sesuai dengan sasaran pembangunan pemerintah daerah. Sehingga tidak sesuai rincian kegiatan yang menjadi sasaran pemerintah pembangunan daerah. Seharusnya petinggi pemerintah harus menjamin bahwa penggunaan APBN dan fokus tepat sasaran, karena setiap rupiah yang keluar dari APBN harus dipastikan bermanfaat bagi ekonomi. Sama halnya tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Setiap program sudah dijalankan, anggaran sudah dibelanjakan, laporan akuntabilitas sudah selesai, program sudah terlaksana, tetapi setelah di lakukan audit ke lapangan, ternyata masyarakat belum merasakannya. Oleh sebab itu, dilakukanlah pemanfaatan teknologi secara integrasi, perencanaan,

penganggaran monitoring, dan evaluasi kinerja. Hal ini mendukung agar transparansi laporan keuangan pemerintah sangat jelas tujuannya.

Permasalahan utama pada kondisi keuangan Pemerintah Kabupaten Solok Selatan adalah upaya optimalisasi pendapatan asli daerah, permasalahan yang masih dijumpai adalah kecilnya potensi pendapatan asli daerah, yang menyebabkan ketergantungan pemerintah daerah kepada dana perimbangan, selanjutnya secara teknis penentuan target pendapatan asli daerah oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah belum sepenuhnya didasarkan pada potensi pendapatan yang ada, keterlambatan informasi dan penyaluran dana perimbangan dan bagi hasil sehingga belum dapat ditepatinya pencairan dana perimbangan dan bagi hasil, termasuk target pendapat asli daerah yang utamanya pada lain-lain PAD tidak dapat terealisasi karena terkait dengan permasalahan yang melingkupinya dan memerlukan langkah-langkah pemecahan masalah secara komprehensif, serta beberapa perusahaan daerah masih memerlukan peningkatan manajemen pengelolaan sehingga dapat memberikan kontribusi kepada pendapatan asli daerah. Hal ini akan berpengaruh dengan kejelasan target yang akan dicapai bagi organisasi

Kejelasan target anggaran akan membantu pegawai mencapai kinerja yang diharapkan, dimana dengan mengetahui target anggaran maka tingkat kinerja dapat dicapai. Adanya target anggaran yang jelas akan memudahkan untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Putra (2013), Pengaruh Akuntabilitas dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada Dewan Pendidikan Daerah Kabupaten Aceh Tamiang). Variabel bebasnya adalah akuntabilitas dan kejelasan sasaran anggaran, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja manajerial. Ashary (2018), Pengaruh Perencanaan Strategis dan Perencanaan Anggaran terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten

Bandung. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini selain kepuasan kerja adalah komitmen organisasi.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Samuel (2008) tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial yang mana berdasarkan hasil analisisnya disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervening. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaan penelitian ini terletak pada waktu, tempat serta variabel independen yang digunakan, dalam penelitian yang dilakukan oleh Desyatama (2021) tentang Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyer, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022. Desyatama (2021) melakukan penelitian pada Badan Keuangan Daerah, sedangkan penelitian ini dilakukan pada SKPD Kabupaten Solok Selatan.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Laksmi (2018) dengan judul Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial studi kasus Pemerintah Daerah Pekalongan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat penelitian dan variabel independen yang digunakan. Penelitian Laksmi (2018) menggunakan variabel partisipasi anggaran dan komitmen organisasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Penelitian ini penting diteliti di Kabupaten Solok Selatan, dikarenakan kinerja di seluruh SKPD Kabupaten Solok Selatan belum optimal. Sehingga berpengaruh terhadap potensi pendapatan asli daerah Kabupaten Solok Selatan. Untuk itu fokus masalah yang ingin di kembangkan adalah “Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas terhadap Kinerja Manajerial”, dalam menjalankan tugas dan

sistem tata kelola pemerintahannya agar sesuai dengan prosedur dan arahan yang telah di amanatkan oleh pemerintah pusat.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
2. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan.
3. Mengetahui tentang berlakunya pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu untuk mengungkapkan fenomena kinerja organisasi terhadap kesejahteraan masyarakat dibidang sektor publik khususnya mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial.

#### **2. Manfaat Prkatis**

Peneliti berupaya untuk mengungkapkan fakta terkait kesesuaian kinerja manajerial dengan perspektif akuntansi publik, dan peneliti berharap berdasarkan hasil temuan ini masyarakat dapat merasakan manfaat dari hasil kinerja organisasi yang direkomendasikan peneliti pada hasil penelitian.

## 1.5 Sistematika Penulisan

1. BAB I : Pendahuluan. Bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.
2. BAB II : Landasan Teori. Bab ini terdiri dari landasan teori yang berguna bagi peneliti dalam menjelaskan temuan penelitian, dan telaah penelitian terdahulu yang bermanfaat menambah pengetahuan peneliti dalam meneliti.
3. BAB III : Metode Penelitian. Bab ini terdiri dari desain penelitian, populasi dan sampel, pengukuran variabel, instrumen penelitian, model dan teknik analisis data.
4. BAB IV : Pembahasan. Bab ini terdiri dari informasi Kabupaten Solok Selatan, demografi responden, hasil penelitian dari pembahasan terkait analisa penerapan kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik di Kabupaten Solok Selatan, serta analisa kesesuaian penerapan program dari APBD di Kabupaten Solok Selatan dengan berdasarkan perspektif kinerja manajerial.
5. BAB V : Penutup. Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, implikasi, dan saran.