

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman menuju era globalisasi memberikan kemajuan dan dampak yang signifikan padasetiap negara-negara di dunia. Berbagai negara akan saling bersaing untuk berbenah. Kesempatan dan tantangan baru juga berdampak pada pembangunan. Tak terkecuali Indonesia, pemerintahan dituntut untuk semakin kritis dalam menghadapi perkembangan zaman dan pintar dalam membaca berbagai peluang. Pemerintah harus memiliki strategi besaing yang efektif serta cermat dalam merencanakan pembangunan. Selain itu, di kancah internasional kemampuan bersaing setiap negara membuktikan bahwa kian maraknya globalisasi telah mendorong persaingan antar negar, termasuk kemampuan bersaing pemerintah daerah. Kemampuan bersaing pemerintah daerah ini diharapkan akan tercapai dengan menaikkan kemandirian pemerintahan daerah. Setelah itu, kemandirian pemerintahan daerah dapat dicapai dengan program yang diberikan oleh pemerintah pusat tidak lain adalah otonomi daerah.

Tujuan program otonomi daerah adalah mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan antardaerah, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dan responsif 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). Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 menyebutkan bahwa Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan

kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dengan disahkannya undang-undang tentang otonomi daerah, yang berisikan tentang kewenangan otonomi daerah, maka pemerintah daerah memiliki kewenangan secara penuh. Serta, undang-undang tersebut menjadikan bergesernya kewenangan pemerintahan sentralisasi menjadi desentralisasi. Yang memiliki artian bahwa penyerahan pemerintahan pusat kepada pemerintah daerah. sehingga pemerintah mempunyai otorisasi untuk mengatur pemerintahannya sendiri. Dengan adanya otonomi daerah tersebut diharapkan pemerintah daerah lebih mandiri dalam mengurus daerahnya. Dengan adanya otonomi daerah pula membuat pemerintah daerah dapat mengolah secara maksimal sumber daya yang dimiliki. Dan tanggap pada masalah yang dihadapi di daerahnya.

Hal ini memiliki dampak yang sangat pesat bagi organisasi sektor publik. Nengsy (2017) Organisasi sektor publik selalu dituntut agar memiliki kinerja yang ditujukan pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk selalu tanggap dengan lingkungan sekitarnya, dengan cara memberikan upaya pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada suatu struktur organisasi pemerintahan (Amanta dkk, 2015) Sebagai organisasi sektor publik pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, yang sebagian besar di pengaruhi oleh kinerja aparat daerah.

Sejalan dengan hal tersebut, kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi sektor publik. Nengsy (2017) Kinerja Manajerial merupakan kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengembangan personal, pencapaian anggaran, pengurangan biaya(peningkatan pendapatan).

Penyerapan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) 2018 di semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus berjalan kurang optimal. Dari total anggaran sebesar Rp 2,147 triliun untuk pembiayaan kegiatan di 74 OPD, serapannya hanya mencapai Rp 1.926 triliun atau 89,28 persen. Bupati Kudus Muhammad tamzil mengatakan, penyebab belum optimalnya penyerapan karena perencanaan dari awal kurang siap. Selain itu, pengawasan progres awal kegiatan tidak terpantau dengan baik. Tahun anggaran 2019 ini, pihaknya menginginkan pelaksanaan kegiatan dapat dipantau atau dikawal sejak bulan pertama. Sementara ini belum ada sanksi jika realisasi target jauh dari harapan. Untuk memaksimalkan serapan, sebelumnya telah dilakukan tim evaluasi penyerapan realisasi anggaran yang melibatkan Asisten I, II dan III, dengan melakukan langkah- langkah strategis. Mereka melakukan identifikasi persoalan yang dihadapi OPD, dan membantu mencari solusi. (https://krjogja.com/web/news/read/87977/Perlu_Dikawal_Penyerapan_Anggaran_APBD_Kudus_Tak_Maksimal).

Kinerja manajerial pemerintah daerah merupakan isu yang saat ini menjadi sorotan publik karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat dan mulai mempertanyakan manfaat yang mereka peroleh atas pelayanan

instansi pemerintah (Sari, 2016). Kinerja manajerial merupakan kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggung jawabnya terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, pengembangan personel, pencapaian anggaran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan) (Nengsy, 2017). Pencapaian kinerja yang baik harus mencakup beberapa faktor, antara lain menggunakan partisipasi penyusunan anggaran yang matang, kejelasan sasaran anggaran yang sesuai, akuntabilitas yang baik.

Partisipasi penyusunan anggaran digunakan sebagai kerangka anggaran daerah agar dapat terserap dengan baik dan sesuai pada porsi. Dengan adanya fenomena diatas menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran suatu daerah sangat penting agar dana APBD daerah dapat terserap dan dibelanjakan secara optimal. Penyerapan Anggaran pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus yang hanya 89,28 persen pada tahun 2018 menandakan bahwa belum matangnya kesiapan perencanaan anggaran terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus pada tahun 2018. Partisipasi adalah suatu proses mengambil sebuah keputusan antara dua pihak atau lebih, yang memiliki dampak bagi masa depan bagi pihak pembuat keputusan ataupun penerima keputusan, serta memiliki tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dalam hal ini target yang di maksud adalah anggaran. Penelitian yang dilakukan oleh Heski dkk (2017) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial, yang menyatakan menurut kondisi praktiknya di lapangan, partisipasi penyusunan anggaran berhubungan langsung terhadap kinerja manajerial, jadi atasan memberikan tanggungjawab

terhadap bawahan maupun pegawai (Satuan Kerja Perangkat Daerah) SKPD untuk terlibat dalam penyusunan anggaran. Namun hanya bawahan maupun pegawai SKPD yang mampu menyusun dalam anggaran dan berpengalaman dalam anggaran. Penelitian ini konstan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2017), Sari (2016), Moheri (2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2017) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini dikarenakan keterlibatan pegawai di SKPD kabupaten Pati rendah dalam penyusunan anggaran.

Faktor yang kedua, Kejelasan sasaran anggaran adalah adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggarannya. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan anggaran yang ingin dicapai organisasi. Hal ini berimplikasi pada penurunan senjangan anggaran (Nasution, 2013). Anggaran daerah Organisasi Perangkat Daerah) OPD Kabupaten Kudus tahun 2018 belum sepenuhnya optimal yang berjalan 100 persen. Sasaran anggaran yang belum sepenuhnya terealisasi menandakan bahwa tujuan organisasi belum tercapai. Kejelasan tujuan anggaran merupakan hal yang paling penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena akan menentukan arah tujuan suatu organisasi. Tujuan anggaran yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan, tekanan dan ketidakpuasan dari karyawan yang akan berdampak buruk terhadap kinerja manajerial (Suryanto, 2011). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heski dkk (2017) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Dapat dilihat dari kondisi praktisnya dilapangan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh

langsung terhadap kinerja manajerial, jadi atasan memberikan kejelasan sasaran anggaran terhadap bawahannya maupun pengawas (Satuan Kerja Perangkat Daerah) SKPD agar kinerjanya lebih baik, efisien dan mampu memberikan tanggung jawab atas pelaksanaannya tentang anggaran. Pendapat itu konstan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengsi (2017), Amanta (2015).

Faktor yang ke tiga, Akuntabilitas publik adalah kewajiban pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggung-jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawab kepada pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut (Mardiasmo, 2002). Manajemen yang baik adalah yang memiliki akuntabilitas yang baik dan juga spesifik. Pada tahun 2018 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten kudu belum menggunakan akuntabilitas yang sepenuhnya baik untuk mengelola dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Penelitian yang dilakukan oleh Heski dkk (2017) menyatakan bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Menurut kondisi praktisnya dilapangan akuntabilitas publik tidak berhubungan langsung terhadap kinerja manajerial, jadi atasan memberikan tanggung jawab sebagai amanah terhadap bawahan maupun pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) agar kinerja lebih baik, namun tidak dapat efisien dalam kinerjanya dan tidak mampu memberikan tanggung jawab atas pelaksanaannya tentang anggaran. Berbanding terbalik dengan penelitian Nengsi (2017), Sari (2016), Amanta dkk (2015) yang menyatakan akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Faktor keempat, yang mempengaruhi kinerja manajerial ialah struktur desentralisasi. Desentralisasi dibidang pemerintahan diartikan sebagai pelimpahan wewenang entah pusat kepada satuan-satuan organisasi pemerintah untuk menyelenggarakan kepentingan setempat dari kelompok yang mendiami suatu wilayah (Heski, 2017). Penelitian yang telah dilakukan oleh Heski (2017) menyatakan bahwa struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Menurut kondisi praktisnya di lapangan struktur desentralisasi berhubungan langsung terhadap kinerja manajerial, jadi atasan memberikan struktur desentralisasi terhadap bawahan maupun pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) agar kinerja lebih baik, efisien dan mampu memberikan tanggungjawab atas pelaksanaannya tentang berkaitan dengan anggaran. Penelitian ini konstan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016).

Sedangkan Motivasi kerja adalah semangat seseorang bekerja dengan baik (Ernawati, 2017). Motivasi akan menimbulkan semangat atau dorongan kerja kepada individu untuk melakukan kegiatan dalam mencapai saketerbatasa perusahaan. Motivasi sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal untuk mendukung tercapaiannya tujuan yang diinginkan dengan efeisien dan efektif. Jika tujuan perusahaan tercapai maka kinerja manajerial dalam perusahaan tersebut baik. (Sulijaya & Bangun, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2017), Ermawati (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Dijelaskan dalam (Sulijaya & Bangun, 2015) Komitmen organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Individu yang memiliki ikatan emosional akan memicu tumbuhnya ikatan organisasional akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, dengan alasan komitmen organisasi tidak dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja manajerial. Namun bertolak belakang dengan penelitian Amanta dkk (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Jika komitmen organisasi semakin tinggi, maka kinerja manajerial juga semakin tinggi.

Penelitian ini mereplikasi penelitian Heski dkk (2017) tentang Partisipasi Penyusunan Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial, studi kasus bertempat di SKPD Kabupaten Magelang. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dengan menambahkan variabel X yaitu Motivasi dan Komitmen Organisasi. Studi kasus pada penelitian ini bertempat di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus. Perbedaan selanjutnya adalah waktu pelaksanaan penelitian, untuk penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian terdahulu pada tahun 2017. Alasan peneliti memilih Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten Kudus karena adanya fenomena yang aktual tentang kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten kudus yang belum sepenuhnya terealisasi dan dilaksanakan secara optimal. Atas saran dari penelitian Amanta(2015) untuk

menambahkan variabel baru yaitu komitmen organisasi, juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja manajerial, dengan adanya komitmen organisasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja manajerial, dan Ermawati (2017) untuk menambahkan variabel motivasi, merupakan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial, dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka kinerja manajerial pun akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, AKUNTABILITAS PUBLIK, STRUKTUR DESENTRALISASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH (OPD) KABUPATEN KUDUS”**.

1.2 Ruang Lingkup

Karena besarnya Pengaruh Sistem Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Struktur Desentralisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus. Dengan itu, maka untuk memudahkan pembahasan permasalahan serta menghindari kesalahan dalam melakukan pembahasan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan dalam permasalahan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran (X1), Kejelasan Sasaran Anggaran (X2), Akuntabilitas Publik (X3), Struktur Desentralisasi (X4), Motivasi (X5) dan Komitmen Manajerial (X6) sebagai variabel independen, dan Kinerja Manajerial (Y) sebagai variabel dependen.
2. Lokasi penelitian ini di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan permasalahan dan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat di paparkan adalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus ?
2. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus ?
3. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus?
4. Apakah struktur desentralisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus ?
5. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari paparan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kejelasan sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.
3. Untuk mengetahui pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten Kudus.
4. Untuk mengetahui pengaruh Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.
6. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian diatas dihadapkan akan memberi maanfaat tidak hanya untuk peneliti sendiri, melainkan dapat bermanfaat bagi Masyarakat, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.

1. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan pengalaman baru, menambah wawasan serta pengetahuan yang berhubungan tentang Pengaruh

Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Struktur Desentralisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus. Selain itu, peneliti juga mengetahui bagaimana kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.

2. Bagi Masyarakat

Penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan gambaran serta informasi tentang Penyusunan Anggaran, Kejelasan sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Struktur Desentralisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.

3. Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus

Penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan informasi, masukan, serta bisadigunakan sebagai tolok ukur evaluasi pemerintahan yang sudah berjalan, membenahi kekurangan yang berkaitan tentang Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik, Struktur Desentralisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Kudus.