

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional didasari pada prinsip otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengukur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Satuan kerja perangkat daerah merupakan organisasi sektor publik yang dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap terhadap lingkungan dengan memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintahan tersebut.

Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Menurut Syafrial (2009) kinerja merupakan kuantitas atau kualitas pekerjaan yang dislesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi

dalam sektor pemerintah. Aktivitas kinerja manajerial meliputi proses perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff dan negosiasi. Sesuai yang diamanatkan daalam UU No.32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, yang salah satunya dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi mendukung adanya otonomi daerah dengan memberikan wewenang kepada bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan adanya deseentralisasi dapat meningkatkan kinerja aparatur daerah dalam mengalokasikan sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat. Dengan kata lain semakin struktur terdesentralisasi organisasi dipemerintah daerah maka semakin tinggi pula kinerja manajerial SKPD dalam menjalankan pengelolaan keuangan daerah (Bangun , 2009)

Dalam suatu pemerintahan, penyusunan anggaran menjadi salah satu permasalahan yang sering dijumpai, karena tujuan anggaran dalam pemerintahan berbeda dengan anggaran perusahaan. Tujuan anggaran dalam pemerintahan untuk kesejahteraan rakyat bukan hanya pada profit semata. Partisipasi penyusunan anggaran diartikan sebagai keikutsertaan seseorang dalam menyusun dan memutuskan anggaran secara bersama. Menurut (Kenis, 1979 dalam Bangun, 2009) menyatakan bahwa kunci kinerja manajerial efektif apabila tujuan dari anggaran tercapai dan partisipasi bawahan memegang peran penting dalam mencapai peran tersebut.

Mardiasmo (2004) mengemukakan bahwa anggaran memiliki fungsi sebagai alat penilaian kerja. Anggaran seharusnya tidak hanya sebagai alat

penilaian kerja, perencanaan dan pendapatan dalam pusat pertanggungjawaban dalam suatu organisasi. Akan tetapi disisi lain anggaran juga merupakan alat bagi manajerial SKPD untuk mengkoordinasikan, mengkomunikasikan serta mengevaluasi dan memotivasi bawahan. Bangun (2009) berpendapat bahwa kejelasan sasaran anggaran dapat membantu pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Dimana dengan mengetahui susun anggaran tingkat kinerja dapat meningkat dan tujuan tujuan organisasi dapat tercapai.

Selain itu kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tidak sekedar bergabung didalam instansi secara fisik atau hanya melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugasnya, melainkan juga melakukan pekerjaan diluar tugasnya untuk keberhasilan organisasi tempat dimana ia berkerja. Pada umumnya mereka juga kurang tertarik untuk meninggalkan instansi kerja mereka, sehingga terciptanya komitmen kerja yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional.

Suksesnya suatu pemerintahan daerah tak luput dari aktivitas seorang manajer dalam memotivasi bawahan untuk tetap berkerja demi kesuksesan instansi dimana ia berkerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan sesuatu pekerjaan dengan giat dan gigih untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Winardi dalam Ramadanil (2013) memberikan pengertian tentang motivasi yaitu sebuah proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk berkerja dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap

kinerja manajerial, dapat dilihat pada manajer yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Jika dijelaskan apabila motivasi tinggi kinerja manajerial juga meningkat, apabila motivasi rendah maka kinerja manajerialpun ikut rendah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hasil penelitian yang berbeda-beda. Penelitian Afrida (2013); Suhardini dkk (2014); Hidrayadi (2015); Supriyanto (2016) yang berhasil membuktikan bahwa desentralisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Hasil penelitian dari Ardhani (2015) menyatakan bahwa desentralisasi yang ada dalam penyusunan anggaran menyebabkan semakin luasnya tanggung jawab unsur-unsur pelaksanaan penyusunan anggaran serta kebijakan secara independen, sehingga semakin tinggi pula wewenang manajer dalam mengambil keputusan yang tepat pada struktur desentralisasi. Dengan demikian manajer puncak dapat mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab kepada manajer bawahannya dalam pembuatan keputusan, sehingga membawa konsekuensi tanggung jawab semakin besar bagi pimpinan yang lebih rendah terhadap implemementasi terhadap keputusan yang dibuat. Namun berbeda dengan hasil penelitian Nazaruddin dan Setyawan (2012); Solekhah dkk (2016) yang menunjukkan hasil bahwa desentralisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

Hasil penelitan yang dilakukan oleh Nuryanti (2012); Labi (2013); Amril (2014); Wirawati dkk (2014); Hidrayadi (2015); Supriyanto (2016) yang telah berhasil membuktikan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun berbeda dengan hasil

penelitian Hafridebri (2013); Qadriyanti dan Kurnia (2013); Solekhah dkk (2016) yang memberikan bukti empiris bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

Selain itu didukung hasil penelitian lainnya yang dilakukan Saleh dan Heriadi (2012); Suwandi (2013); Suhardini dkk (2014); Primadana dkk (2014); Amanta dkk (2015) yang memberikan bukti empiris bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah daerah. Namun hasil penelitian Handayani (2013); Solekhah dkk (2016) memberikan bukti empiris bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Baihaqi (2012); Ardhani (2015); Sari dkk (2014); Hidrayadi (2015); Supriyanto (2016) berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazaruddin dan Setyawan (2012); Duvamindra (2015) yang tidak berhasil membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

Sedangkan hasil penelitian Harefa dan Sinambela (2012); Hidrayadi (2015); Supriyanto (2016) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soetrisno (2010) yang tidak berhasil membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD.

Dari beberapa hasil penelitian tersebut diatas telah membuktikan bahwa adanya perbedaan penelitian (*gap research*) dan menunjukkan bahwa setiap penelitian memiliki situasi dan kondisi yang menyebabkan pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD tidak sama diterapkan pada beberapa obyek penelitian yang dikaji oleh para peneliti tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian Hidrayadi (2015) dan Supriyanto (2016) yang berjudul pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD. Namun dalam penelitian ini, penulis menambahkan satu variabel yaitu variabel kejelasan sasaran anggaran, sehingga akan berbeda hasilnya dengan hasil penelitian Hidrayadi (2015) dan Supriyanto (2016).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH DESENTRALISASI, PARTISIPASI ANGGARAN, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah se-Eks Karesidenan Surakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Apakah desentralisasi, partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD se-Eks Karesidenan Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

Menganalisis pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD se-Eks Karesidenan Surakarta?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Pemerintah Daerah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah Kabupaten/Kota se-Eks Karesidenan Surakarta dalam membuat suatu kebijakan-kebijakan terkait dengan penyusunan anggaran yang dapat meningkatkan kinerja manajerial setiap SKPD di lingkungan pemerintah Kabupaten/Kota se-Eks Karesidenan Surakarta.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya penelitian mengenai pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD.

3. Bagi Peneliti dan Pembaca

Penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan dan memperluas pengetahuan serta wawasan mengenai pengaruh desentralisasi, partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial SKPD.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisi tentang landasan teori terkait penelitian yang meliputi teori kontinjensi, expentancy theory, kinerja manajerial aparat pemerintah, desentralisasi, partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan penyusunan anggaran, komitmen organisasi, dan motivasi kerja serta tinjauan pustaka hasil penelitian terdahulu. Selain itu dalam bab II ini berisi tentang kerangka pemikiran penelitian dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III ini meliputi jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, pengujian instrumen dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan dibahas mengenai deskriptif obyek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab V ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran penelitian.