

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengatur mengenai penyelenggaraan pemerintah daerah yang lebih mengutamakan asas desentralisasi. Undang-Undang ini menyatakan bahwa pemerintah daerah yang mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan, hal ini guna untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka. Kinerja sektor publik sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial. Unit-unit kerja organisasi publik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menginteraksikan kemampuan pimpinan dan kemampuan bawahan.

Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Ayat tersebut mengajarkan tentang amal dan etos kerja. Allah SWT memotivasi hamba-Nya untuk selalu bersungguh-sungguh dalam proses amal dan pekerjaannya. Islam juga menganjurkan umatnya untuk memiliki etos kerja yang tinggi. Demikian pula dalam suatu organisasi sektor publik, yang kegiatannya berorientasi pada kepentingan masyarakat. Kinerja yang buruk tentu akan memberikan masalah. Maka pemerintah sebagai otoritas tertinggi dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Pelayanan yang baik dimulai dari etos kerja individu.

Menurut Sujarweni (2015) Kinerja merupakan pencapaian kegiatan yang telah berhasil dilaksanakan dan mencapai tujuan, misi, dan visi organisasi. Dalam organisasi mana pun, pengukuran kinerja merupakan alat evaluasi yang sangat penting. Pengukuran kinerja merupakan suatu proses evaluasi kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran (Marbawi, 2010).

Kinerja sektor publik sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai negeri sipil atau manajer. Unit kerja pada organisasi publik diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan dalam memimpin dan mengelola

suatu organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan sikap pegawai dalam menjalankan tugas yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Pratiwi & Pamungkas, 2014). Kinerja manajerial adalah kecakapan manajer atau pemimpin suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan manajerial antara perencanaan, investigasi, koordinaasi, supervises, pengaturan staf, negosiasi dan representasi (Setyani *et al.*, 2015).

Menurut Fiktoriya & Solovida (2021) kinerja manajerial merupakan kinerja manajer dalam mengerti dan memahami fungsi manajer dalam mencapai sasaran kinerjanya, yang diukur dari bagaimana manajer tersebut menjalankan aktivitas manajerialnya seperti *planning, organizing, staffing, leading, dan controlling*. Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah (Ermawati & Arumsari, 2020).

Menurut Afrida (2013) sistem pengendalian internal mencakup kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan jaminan kepada manajemen bahwa tujuan suatu organisasi telah tercapai. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 mengatakan apabila tujuan suatu organisasi tercapai maka kinerja manajerial dapat meningkat. manajemen bahwa tujuan dan sasaran organisasi telah tercapai.. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 sistem pengendalian intern dikenal dengan SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) yang

diselenggarakan di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah secara keseluruhan

Menurut Ginanjar & Berliana (2021) komitmen organisasi merupakan suatu rasa kepercayaan yang kuat terhadap organisasi yang menimbulkan rasa ketersediaan untuk berusaha melakukan yang terbaik demi kemajuan organisasi. Individu yang memiliki ikatan emosional terhadap organisasi akan memicu tumbuhnya komitmen organisasional sehingga individu akan berusaha mencapai tujuan perusahaan dan mengesampingkan kepentingan pribadi (Alkurni *et al.*, 2020). Menurut Wahyu & Juhaeti (2022) komitmen yang tinggi mengarahkan individu untuk berusaha mengarahkan organisasinya menjadi lebih baik dimasa yang akan datang, sehingga komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja manajerial perusahaan. Sebaliknya, jika individu mempunyai tingkat komitmen organisasi yang rendah dan bersifat egois, maka ia tidak mempunyai niat untuk memajukan organisasinya, sehingga peningkatan kinerja manajemen perusahaan tidak akan tercapai.

Menurut Feriyanto & Shyta Triana (2015) budaya organisasi adalah sistem yang dipercaya dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan dinas kesehatan yang baik pula. Kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara

pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga budaya organisasi suatu instansi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kinerja manajerial.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang akan ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau karyawan. Pola perilaku tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin (Ardana, 2012). Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat menaikkan motivasi bagi bawahannya dan meningkatkan kinerja yaitu gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat membuat bawahannya akan menjadi lebih peka terhadap pentingnya pekerjaan yang akan menyebabkan bawahan lebih memintingkan kepentingan organisasi. Hasilnya akan membuat bawahannya merasa ada rasa hormat dan ada kepercayaan yang ada pada pemimpin tersebut. Selain itu bawahannya akan menjadi lebih termotivasi untuk bertindak atau melakukan sesuatu melebihi apa yang diharapkan oleh pemimpin tersebut.

Menurut Ayuningtyas *et al.*, (2021) akuntabilitas publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan dan mengungkapkan segala aktifitasnya dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan

kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut. Akuntabilitas publik juga merupakan prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggung jawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan kebijakan.

Terdapat dua jenis pelayanan publik yang dibutuhkan manusia yaitu pelayanan kebutuhan dasar dan pelayanan umum. Pelayanan kebutuhan dasar meliputi kesehatan, pendidikan, dan bahan pokok. Sementara pelayanan umum meliputi pelayanan administratif, barang dan jasa. Salah satu hal penting dalam pelayanan dasar bagi manusia yaitu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh penyelenggara layanan seperti, Puskesmas dan RS/RSUD.

Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional bertujuan meningkatkan kemampuan hidup sehat agar terwujud Kesehatan Masyarakat. Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh warga negara Indonesia baik masyarakat swasta maupun pemerintah, guna menjamin tercapainya pembangunan kesehatan maka diperlukan dukungan sistem kesehatan nasional. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan tersebut diselenggarakan berbagai upaya kesehatan secara menyeluruh, berjenjang dan terpadu. Dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan yang baik, Dinas Kesehatan daerah memiliki peranan yang sangat penting. Dinas Kesehatan berfungsi untuk melakukan perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan operasional di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, dan kefarmasian, alat kesehatan, serta sumberdaya kesehatan.

Dikutip dari website Dinas Kesehatan Provinsi Jambi bahwa "Permasalahan utama yang dihadapi dalam pembangunan kesehatan di Provinsi Jambi adalah rendahnya kualitas kesehatan penduduk yang antara lain ditunjukkan dengan masih rendahnya Umur Harapan Hidup (UHH), yang ditandai dengan masih tingginya angka kematian ibu, bayi, anak balita, rendahnya status gizi masyarakat (stunting dan wasting), masih tingginya angka kematian akibat penyakit menular dan tidak menular terutama pandemi Covid-19, kesenjangan kualitas kesehatan dan akses terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu antar wilayah, belum meratanya pemenuhan tenaga kesehatan dan terbatasnya sumber pembiayaan kesehatan serta belum optimalnya alokasi pembiayaan kesehatan.

Angka kematian bayi (AKB) merupakan salah satu indikator yang penting yang mencerminkan status derajat kesehatan masyarakat dalam suatu wilayah. Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat AKB di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, tetapi tidak mudah untuk menentukan faktor yang paling dominan. Ketersediaan fasilitas, akses pelayanan kesehatan, ketersediaan tenaga kesehatan baik medis maupun paramedis yang terampil sangat berpengaruh terhadap tingkat AKB, disamping pola perilaku masyarakat terhadap pentingnya penerapan perilaku hidup bersih dan sehat (PHBS).



Sumber : Bidang kesehatan masyarakat Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

Gambar 1. 1
Jumlah Kematian Bayi Tahun 2016-2020

Dalam kurun waktu 2016-2020 jumlah kematian bayi meningkat secara signifikan, dimana pada tahun 2016 kematian bayi sebanyak 12 orang, pada tahun 2017 terjadi penurunan menjadi 9 bayi dan pada tahun 2020 kembali mengalami peningkatan sebanyak 20 bayi. Angka ini tentu tidak memenuhi harapan sesuai dengan target yang diinginkan berdasarkan rencana strategis (RENSTRA) Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Angka kematian ibu adalah jumlah kematian ibu pada masa kehamilan, melahirkan dan nifas per 100.000 kelahiran hidup. Kematian ibu yang dimaksud adalah kematian seorang wanita yang dikarenakan oleh kehamilan, persalinan, dan masa nifasnya (dihitung setelah 42 hari setelah proses kelahiran).

Dalam kurun waktu 3 tahun terakhir jumlah kematian ibu terjadi fluktuasi dimana pada tahun 2018 jumlah kematian ibu sebanyak 4 orang, pada tahun 2019 menurun menjadi 2 orang dan pada tahun 2020 kembali meningkat menjadi 6

orang. Angka ini tentu tidak memenuhi harapan sesuai dengan target yang diinginkan berdasarkan Rencana Strategis (Renstra) Dinas kesehatan yaitu 4 orang untuk tahun 2020.

Tabel 1. 1
Jumlah Kematian Ibu
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2016-2020

No	Tahun	Jumlah Kematian Ibu
1	2016	8
2	2017	6
3	2018	4
4	2019	2
5	2020	6

Sumber : Bidang kesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

Tahun 2020 urutan teratas jenis penyakit yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah Penyakit Infeksi Saluran Pernafasan Atas Akut tidak spesifik dengan jumlah penderita sebanyak 10.189 orang, jenis penyakit ini sama keadaannya dengan kondisi pada tahun 2019 yang lalu namun dari jumlah penderita sedikit lebih rendah dari tahun 2019 yang lalu dengan jumlah penderita mencapai 14.488 orang.

Untuk data sepuluh penyakit terbesar di Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2019-2020 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2
Data 10 penyakit terbesar di Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun 2019-2020

NO	2019			NO	2020		
	NAMA PENYAKIT	JUMLAH KASUS	%		NAMA PENYAKIT	JUMLAH KASUS	%
1.	Penyakit Infeksi Saluran Pernafasan Atas Akut tidak spesifik (J06)	14.488	26,60	1.	Penyakit Infeksi Saluran Pernafasan Atas Akut tidak spesifik (J06)	10.189	24,39
2.	Hipertensi Primer (esensial) (I10)	8.369	15,37	2.	Hipertensi Primer (esensial) (I10)	9.079	21,73
3.	Dispepsia (K30)	5.092	9,35	3.	Dermatitis kontak (L23-L25)	4.201	10,05
4.	Dermatitis kontak (L23-L25)	5.088	9,34	4.	Influenza (J10-J11)	3.867	9,26
5.	Diare dan Gastroenteritis (A09)	4.930	9,05	5.	Diare dan Gastroenteritis (A09)	3.266	7,82
6.	Influenza (J10-J11)	4.697	8,62	6.	Dermatitis lain, tidak spesifik (eksema) (L30.9)	2.615	6,26
7.	Gastroduodenitis tidak spesifik (K29.9)	4.112	7,55	7.	Diabetes Melitus tidak spesifik (E14)	2.501	5,99
8.	Myalgia (M79.1)	2.631	4,83	8.	Myalgia (M79.1)	2.130	5,10
9.	Nasofaringitis Akuta (Common Cold) (J00)	2.540	4,66	9.	Nasofaringitis Akuta (Common Cold) (J00)	2.015	4,82
10.	Dermatitis lain, tidak spesifik (eksema) (L30.9)	2.514	4,62	10.	Migren dan sindrom nyeri kepala lainnya/opalgia (G43-G44)	1.919	4,59

Sumber : Bidang kesmas Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2020

Dari informasi tersebut, kualitas pelayanan kesehatan di Provinsi Jambi terutama di Kabupaten Tanjung Jabung Barat masih banyak permasalahan yang harus segera ditangani, mengingat tuntutan serta permasalahan kesehatan dari waktu ke waktu semakin kompleks. Jika tidak ditangani segera maka yang terjadi adalah muncul masalah baru. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kesehatan, karena kinerja merupakan kemampuan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Peneliti memilih Dinas Kesehatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai objek penelitian karena berdasarkan pendapat masyarakat, banyak yang

mengeluarkan tentang kualitas pelayanan, dan fasilitas kesehatan yang terdapat di tempat pelayanan umum kesehatan yaitu Puskesmas dan Rumah Sakit di Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Peningkatan kualitas pelayanan publik ini harus diupayakan segera oleh Dinas Kesehatan sebagai badan yang menaungi tempat pelayanan umum kesehatan seperti Puskesmas, dan Rumah Sakit dengan melakukan perbaikan secara kontinu (*continues Improvemet*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Pemberian kualitas pelayanan yang optimal dibutuhkan kinerja manajerial yang baik. Kinerja manajerial ini dapat ditingkatkan dengan menjalankan sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Inayah (2020). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu pada penelitian ini dilakukan di instansi dinas Kesehatan yang terdapat di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi, perbedaan yang lainnya yaitu pada penelitian ini menambahkan variabel sistem pengendalian internal dan akuntabilitas publik sebagai variabel intervening dan alat analisis yang digunakan adalah PLS.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada Dinas Kesehatan Di Kabupaten Tanjung Jabung Barat)”**.

B. Batasan Masalah Penelitian

Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai golongan 2, 3 dan 4 Dinas Kesehatan Tanjung Jabung Barat yang terdiri dari kepala bidang/bagian, serta kepala subbagian/ kepala seksi serta staff manajerial.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan?
5. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan ?
8. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan ?

9. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan ?
10. Apakah sistem pengendalian internal melalui akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan ?
11. Apakah komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan ?
12. Apakah budaya organisasi melalui akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan ?
13. Apakah gaya kepemimpinan transformasional melalui akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.
4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.

5. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal terhadap akuntabilitas publik pada dinas Kesehatan.
6. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan.
7. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan.
8. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap akuntabilitas publik pada dinas kesehatan.
9. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.
10. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh sistem pengendalian internal melalui akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.
11. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.
12. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh budaya organisasi melalui akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.

13. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan transformasional melalui akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada dinas kesehatan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat di ambil dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bidang Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, pengetahuan, dan pengembangan ilmu mengenai akuntansi sektor publik, khususnya mengenai pengaruh sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi.

2. Bidang Praktis

a. Bagi instansi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan bagi pemerintah dalam pengambilan keputusan, khususnya untuk bidang sektor publik yang berkaitan dengan kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan bagi masyarakat bagaimana kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah, khususnya pada Dinas Kesehatan Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi.

c. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah suatu bukti empiris dan literatur dalam bidang akuntansi sektor publik, khususnya mengenai kinerja manajerial pada Dinas Kesehatan.