

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini, perkembangan industri kesehatan yang sangat pesat menuntut pemerintah untuk turut andil dalam hal memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat guna meningkatkan kesejahteraan kehidupan masyarakat. Berkaitan dengan itu, pemerintah mendirikan instansi-instansi sebagai unit penyelenggara pelayanan kesehatan masyarakat. Bagi masyarakat, mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dan layak merupakan hal yang penting. Hal ini membuat institusi pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah meningkatkan pelayanan kesehatan dengan melakukan upaya secara simultan di antaranya melalui peningkatan akses, peningkatan mutu, regionalisasi rujukan, penguatan dinas kesehatan, dan dukungan sektor (Rokom, 2016).

Puskesmas sebagai salah satu fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam percepatan peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (2), yang disebut dengan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan sarana pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan mengutamakan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah

kerjanya. Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan terdepan mewakili pemerintah dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat juga dituntut untuk tidak kalah dengan rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Atas dasar hal tersebut, kinerja yang baik harus sejalan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan benar-benar dirasakan oleh masyarakat (Silmilian, 2013).

Kondisi kemampuan sumber daya pemerintah khususnya pemerintah daerah di seluruh Indonesia tidaklah sama, oleh karena itu Standar Pelayanan Minimal (SPM) menjadi langkah untuk memastikan pemerintah daerah memfasilitasi pelayanan dasar yang tepat bagi masyarakat dan sebagai instrumen bagi masyarakat untuk melakukan kontrol terhadap kinerja pemerintah di bidang pelayanan publik. SPM merupakan ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap warga negara secara minimal. SPM adalah jenis pelayanan minimal yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah untuk masyarakatnya sehingga target capaian indikator kinerja SPM harus 100% setiap tahunnya.

Berikut disajikan tabel capaian indikator kinerja jenis layanan dasar SPM bidang kesehatan Kabupaten Pemalang Tahun 2020 beserta perbandingannya dengan Kota Tegal dan Kota Pekalongan.

Tabel 1.1
Capaian Indikator Kinerja Jenis Layanan Dasar SPM Bidang Kesehatan
Kabupaten Pemalang, Kota Pekalongan dan Kota Tegal Tahun 2020

No	JENIS PELAYANAN	KAB. PEMALANG		KOTA PEKALONGAN		KOTA TEGAL		TARGET SPM
		Capaian	Ket	Capaian	Ket	Capaian	Ket	
1.	Pelayanan Kesehatan Ibu Hamil	92,56%	BT	98,22%	BT	97,20%	BT	100,00%
2.	Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin	98,40%	BT	100,00%	T	100,20%	T	100,00%
3.	Pelayanan Kesehatan Bayi Baru Lahir	99,58%	BT	99,59%	BT	99,00%	BT	100,00%
4.	Pelayanan Kesehatan Balita	68,44%	BT	88,39%	BT	81,90%	BT	100,00%
5.	Pelayanan Kesehatan Usia Pendidikan Dasar	23,24%	BT	52,54%	BT	38,90%	BT	100,00%
6.	Pelayanan Kesehatan Usia Produktif	36,81%	BT	28,57%	BT	38,50%	BT	100,00%
7.	Pelayanan Kesehatan Usia Lanjut	34,93%	BT	70,57%	BT	106,00%	T	100,00%
8.	Pelayanan Kesehatan Penderita Hipertensi	13,35%	BT	27,10%	BT	18,30%	BT	100,00%
9.	Pelayanan Kesehatan Pendrita DM	32,73%	BT	100,00%	T	124,20%	T	100,00%
10.	Pelayanan Kesehatan ODGJ Berat	61,67%	BT	100,00%	T	104,20%	T	100,00%
11.	Pelayanan Kesehatan Orang dengan TB	29,79%	BT	78,43%	BT	66,40%	BT	100,00%
12.	Pelayanan Kesehatan Orang Berisiko Terinfeksi HIV	30,87%	BT	100,00%	T	93,30%	BT	100,00%

(Sumber: Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan Kabupaten Pemalang Tahun 2020, Profil Kesehatan Kota Pekalongan Tahun 2020, dan Perubahan Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kab. Tegal Tahun 2019-2024).

Keterangan:

BT : Belum Tercapai

T : Tercapai

Berdasarkan hasil pelaksanaan jenis pelayanan dasar pada SPM Kesehatan yang wajib dilaksanakan oleh Kabupaten Pemalang dari data yang terbaru yaitu tahun 2020 (Tabel 1.1), pencapaian indikator kinerja SPM Bidang Kesehatan terhadap target SPM menunjukkan belum ada indikator kinerja yang berhasil mencapai target dari 12 indikator kinerja jenis layanan SPM Bidang Kesehatan, sedangkan pada Kota Pekalongan dan Kota Tegal sudah terdapat beberapa indikator kinerja yang berhasil mencapai target dari 12 indikator kinerja jenis layanan SPM Bidang Kesehatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa rata-rata capaian pelayanan di Kabupaten Pemalang terhadap target SPM lebih rendah dibandingkan dua kota lainnya.

Sebagai salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang sektor publik dalam bidang jasa kesehatan, puskesmas memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan primer sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja dalam pelaksanaan kegiatan pelayanannya agar berjalan efektif dan optimal. Berdasarkan UU No. 25 tahun 2009 dan PP No. 96 Tahun 2012, penyelenggara pelayanan publik wajib mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publiknya sebagai upaya membangun sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang adil, transparan, dan akuntabel. Sehubungan dengan itu, telah diterbitkan Peraturan Menteri PANRB No. 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Unit Penyelenggara Pelayanan Publik yang mana memberikan gambaran bagi penyelenggara pelayanan untuk melibatkan masyarakat dalam penilaian kinerja pelayanan publik guna meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan rangkuman hasil pengukuran kepuasan masyarakat dan kinerja pelayanan publik dari Survei Kepuasan Masyarakat Pelayanan Publik Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang yang terbaru yaitu tahun 2021, nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang diperoleh angka 76,61. Nilai tersebut jika dibandingkan kota lain yang bersebelahan dengan Kabupaten Pemalang, yaitu Kota Pekalongan dan Kota Tegal, memiliki status paling lebih rendah. Kota Pekalongan berdasarkan Laporan Pelaksanaan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) oleh pemerintah Kota Pekalongan tahun 2021 memiliki IKM 79,40. Sementara Kota Tegal berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2021 memiliki IKM yang paling besar dibandingkan dua wilayah sebelumnya, yaitu sebesar 81,87.

Seperti yang sudah disebutkan di atas, meskipun dikatakan bahwa kinerja pelayanan publik Dinas Kesehatan Kabupaten Pemalang termasuk pada kategori B (Baik), namun hasil pengukuran kepuasan masyarakat dan kinerja pelayanan publik di Kabupaten Pemalang tahun 2021 menunjukkan 5 dari 9 layanan memperoleh predikat kurang baik, di antaranya adalah unsur layanan syarat, prosedur, waktu pelayanan, sarana dan prasarana, dan penanganan pengaduan, saran, dan masukan. Hal tersebut menuntut unit penyelenggara pelayanan kesehatan Kabupaten Pemalang untuk melakukan perbaikan upaya peningkatan kualitas pelayanan. Studi yang dilakukan Calundu (2018) menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pelayanan kesehatan dapat dicapai dengan memperhatikan faktor-faktor seperti ketersediaan obat-obatan dan peralatan medis, keahlian tenaga medis, dan ketersediaan informasi dan edukasi kesehatan kepada masyarakat. Di sisi lain, dari

penelitian yang dilakukan Djiko dan Tangkau (2018) ditunjukkan bahwa dalam implementasi kebijakan publik terkait pelayanan kesehatan, diperlukan koordinasi yang baik antara pemerintah dan pihak-pihak terkait, seperti masyarakat dan lembaga kesehatan lainnya.

Kinerja pelayanan publik saat ini dianggap belum mencapai ekspektasi masyarakat. Hal tersebut dibuktikan dari berbagai kritikan yang disampaikan masyarakat melalui media massa dan platform sosial. Pengaduan masyarakat umumnya berhubungan dengan prosedur yang berbelit-belit, kurang transparan, kurang informatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas, sarana dan prasarana yang kurang memadai, suasana lingkungan kurang nyaman dan aman, permasalahan biaya, dan masih banyak praktik pungutan liar dan perlakuan diskriminatif.

Berbagai keluhan masyarakat ini bisa dilihat di *website* LaporGub! (<https://laporgub.jatengprov.go.id/>). Untuk pelayanan puskesmas di Kabupaten Pemalang terdapat keluhan dari masyarakat, salah satu contohnya yaitu pelayanan di Puskesmas Klareyan di mana pelayanan kesehatan di puskesmas khususnya UGD/IGD yang seharusnya 24 jam namun pada tanggal 13 Agustus 2021 sudah tutup dan tidak ada petugas pada pukul 18.20 WIB. Pada saat itu pasien membutuhkan pertolongan darurat karena mengalami dua kali kejang berturut-turut, sehingga orang tua pasien meminta pertolongan agar cepat ditangani.

Hal serupa terjadi baru-baru ini di mana terdapat keluhan oleh seorang pasien yang hendak melakukan *check-up* atau visum atas petunjuk dari Polsek Ampelgading Kabupaten Pemalang, untuk melengkapi dokumen LA/BAP laporan

tindak penganiayaan di Puskesmas Losari Kecamatan Ampelgading Kabupaten Pematang (Surya, 2023). Hal yang dikeluhkan adalah pada saat keadaan darurat dimana pasien hendak melakukan visum, namun tidak ada petugas puskesmas yang berjaga di ruang tindakan. Pihak yang mendampingi pasien mengatakan bahwa ruangan tindakan atau UGD di jam pelayanan seharusnya tidak boleh kosong sama sekali meskipun di jam istirahat. Sebagai pelayanan masyarakat di bidang kesehatan, pelayanan puskesmas tersebut dinilai buruk dan diharapkan untuk diperbaiki.

Sebagian besar kinerja sektor publik dipengaruhi oleh kinerja aparat atau manajerial (Natalia *et al.*, 2019). Artinya, kinerja manajerial puskesmas merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat apakah pelayanan kesehatan publik berjalan dengan baik atau tidak. Semakin baik kinerja manajerial akan berpengaruh pada semakin baiknya pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat, begitu pula sebaliknya. Atas dasar hal tersebut, kinerja manajerial menjadi faktor penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kinerja manajerial berhubungan dengan seberapa baik dan efektif manajer bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial dikatakan efektif jika tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Aprilia, 2019).

Darmawan (2017), menyatakan bahwa akuntabilitas dapat meningkatkan kinerja manajerial karena semakin tinggi tingkat pertanggungjawaban manajer atas semua kegiatan yang dilaksanakan, semakin baik pula kinerjanya mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa akuntabilitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial. Dalam

konteks manajerial, akuntabilitas menciptakan transparansi, dorongan untuk bertanggung jawab, dan kesadaran atas konsekuensi dari tindakan manajer. Dengan adanya akuntabilitas, manajer cenderung lebih berhati-hati, fokus pada tujuan yang jelas, dan berupaya untuk mencapai kinerja yang lebih baik karena mereka menyadari bahwa tindakan mereka akan dievaluasi dan memiliki dampak terhadap hasil organisasi. Pratolo dan Irmawati (2020), menyatakan bahwa dengan adanya akuntabilitas tentunya akan menjadikan pelayanan publik menjadi lebih baik karena suatu pemerintahan yang memiliki akuntabilitas yang tinggi akan mendapat dukungan yang positif dari masyarakat sehingga kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik dapat terwujud.

Penelitian ini memfokuskan bagaimana anggapan manajer medis dalam organisasi mengenai akuntabilitas (atau dalam penelitian ini adalah “*feeling* akuntabilitas”) akan mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan dengan akuntabilitas rendah cenderung bertindak tidak jujur, sedangkan mereka yang menunjukkan akuntabilitas tinggi akan berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan (Hall *et al.*, 2009; Guidice *et al.*, 2016). Terkait dengan *feeling* akuntabilitas, Hall *et al.* (2015) menyebutkan kesan individu bahwa mereka akan dimintai pertanggungjawaban atas perilaku dan kinerja mereka di masa depan. Seperti firman Allah SWT dalam Q. S. Al-Muddassir ayat 38 yaitu:

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِيْنَةٌ

Artinya, “Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya, ...”

Guna memberikan suatu bentuk akuntabilitas kepada masyarakat, maka suatu organisasi sektor publik dituntut untuk dapat menyusun laporan keuangan yang

sesuai dengan aturan atau standar yang telah ada. Tingkat efektivitas akuntabilitas keuangan tergantung pada penyajian laporan keuangan, aksesibilitas laporan keuangan, dan pengendalian internal atas laporan pertanggungjawaban dan laporan temuan yang dapat dibaca dan dipahami (Sande, 2013). Atas dasar hal tersebut, penting bagi manajer untuk memiliki *feeling* akuntabilitas keuangan karena akan mendorong manajer untuk patuh terhadap peraturan dan etika dalam pelaporan keuangan, membuat keputusan yang didasarkan pada data yang akurat dan proses yang transparan, mengelola risiko dengan lebih baik, serta memastikan alokasi sumber daya yang efisien, semuanya berujung pada kesehatan keuangan yang berkelanjutan bagi organisasi.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja manajerial masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Penelitian yang dilakukan Mauliza *et al.* (2022) mengenai “Pengaruh Partisipasi Anggaran, Akuntabilitas dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Moderating* pada Manajerial Majelis Pendidikan Daerah” menunjukkan bahwa akuntabilitas secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Cholifah dan Jaeni (2023) yang dinyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun hasil-hasil tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian Ningsih (2019) yang menyimpulkan bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Atas ketidakkonsistenan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini berpendapat bahwa pengaruh akuntabilitas yang dirasakan individu terhadap

kinerja mereka berpotensi dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hal tersebut, kontribusi penelitian ini adalah dengan menambahkan variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja tersebut sebagai variabel pemoderasi. Variabel moderasi adalah variabel yang memiliki efek kontingensi yang kuat terhadap pengaruh variabel independen terhadap dependen (Anggraeni dan Riharjo, 2020). Sementara Sugiyono (2013), menyatakan bahwa variabel moderasi merupakan variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen.

Seseorang yang memiliki ikatan emosional dengan organisasinya dapat memicu tumbuhnya komitmen organisasi sehingga berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Badzaly, 2021). Komitmen yang tinggi membuat individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha membuat organisasi menjadi lebih baik (Aprilia, 2019). Dalam hal *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi yang tinggi membuat manajer cenderung melihat *feeling* akuntabilitas keuangan sebagai bagian integral dari pencapaian tujuan bersama. Manajer dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memastikan bahwa keputusan keuangan mereka sejalan dengan strategi dan nilai organisasi. Dengan kata lain, jika komitmen organisasi tinggi, mereka akan menggunakan *feeling* akuntabilitas keuangan sebagai pendorong untuk meningkatkan kinerja mereka demi kesuksesan organisasi.

Selain komitmen organisasi, motivasi kerja juga merupakan bagian dari perusahaan yang dapat mendorong manajer untuk memiliki kinerja yang baik. Menurut Christy *et al.* (2021), motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat

menggerakkan individu baik dari dalam maupun dari pengaruh luar untuk melakukan sesuatu yang dapat mengarahkan, membangkitkan dan memelihara perilaku untuk membangun integritas di lingkungan kerja. Motivasi kerja yang kuat dapat menjadi pemicu bagi manajer untuk mengintegrasikan *feeling* akuntabilitas keuangan ke dalam tindakan sehari-hari mereka. Ini dapat tercermin dalam pengambilan keputusan yang lebih hati-hati, pemantauan yang lebih ketat terhadap anggaran, pengelolaan risiko yang lebih efektif, dan upaya untuk mencapai target keuangan perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja manajerial mereka secara signifikan karena tingginya motivasi akan membawa pada upaya yang lebih besar dalam mengelola keuangan perusahaan.

Penelitian ini mengadopsi penelitian Macinati *et al.* (2020). Perbedaannya yaitu pada penelitian ini variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja ditambahkan sebagai variabel moderasi, selain itu penelitian ini dilakukan di puskesmas di Kabupaten Pematang Jaya. Penelitian ini menggunakan variabel *feeling* akuntabilitas keuangan karena pada umumnya manajer puskesmas berlatarbelakang medis yang mana terlibat juga dalam pengelolaan anggaran, perencanaan sumber daya manusia, penilaian kinerja staf medis, dan berkolaborasi dengan tim medis untuk meningkatkan pelayanan. *Feeling* akuntabilitas keuangan digunakan untuk mengetahui bagaimana pandangan manajer yang berlatarbelakang medis terkait akuntabilitas keuangan yang mana merupakan sebuah pertanggungjawaban dalam hal keuangan kepada pihak berkepentingan, hal ini dapat berupa memberikan, menyajikan, melaporkan kegiatan melalui laporan keuangan kepada principal (Mardiasmo, 2018). *Feeling* akuntabilitas keuangan penting bagi manajer medis

karena mereka akan lebih cenderung membuat keputusan yang lebih terukur terkait alokasi sumber daya dan pengeluaran, serta mendorong mereka untuk secara rutin memantau dan mengevaluasi kinerja keuangan puskesmas. Hal ini membantu mereka mendeteksi potensi risiko keuangan lebih awal, mengidentifikasi area di mana efisiensi dapat ditingkatkan, dan mengoptimalkan penggunaan dana untuk mencapai kinerja puskesmas yang lebih baik. Atas dasar hal tersebut, peneliti mengukur akuntabilitas keuangan berdasarkan *feeling* yang dirasakan oleh manajer medis dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“*Feeling* Akuntabilitas Keuangan dan Kinerja Manajerial: Efek Moderasi dari Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja”**.

B. Batasan Masalah

Ruang lingkup permasalahan yang luas dan keterbatasan waktu juga pengetahuan, maka peneliti membatasi masalah agar lebih terfokus dan spesifik, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini difokuskan pada entitas kesehatan berupa puskesmas.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial puskesmas di Kabupaten Pematang dibatasi pada *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.
3. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pematang, Provinsi Jawa Tengah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi dan dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah komitmen organisasi memoderasi pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh positif *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris komitmen organisasi memoderasi pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris motivasi kerja memoderasi pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman, referensi, dan sumber bagi penelitian yang sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang akuntansi sektor publik terkait kinerja manajerial di puskesmas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu puskesmas sebagai organisasi sektor publik dalam memaksimalkan kinerja yang mampu mencerminkan segala aspek baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang literatur di bidang akuntansi sektor publik, khususnya mengenai kinerja manajerial di puskesmas.

c. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan melatih kemampuan berpikir secara kritis mengenai *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial puskesmas.