

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu upaya yang dilakukan pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yaitu dengan pembangunan Pusat Kesehatan Masyarakat. Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang lebih dikenal dengan Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan sebagai penyelenggara yang bertanggung jawab dalam upaya kesehatan di suatu wilayah kerja baik secara promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif (Ulumiyah, 2018). Puskesmas sebagai salah satu pelayanan kesehatan masyarakat memiliki peran yang cukup strategis, mudah diakses dan lebih terjangkau oleh masyarakat. Pembangunan kesehatan tersebut untuk meningkatkan kemauan dan kesadaran akan pola hidup sehat agar terwujudnya kehidupan yang terhindar dari penyakit dan lebih baik secara sosial maupun ekonomi bagi masyarakat, sebab kesehatan dianggap sebagai salah satu tolak ukur kesejahteraan masyarakat pada suatu negara.

Dilihat dari sudut pandang sebagai pelayanan publik, maka dibutuhkan akuntabilitas sebagai salah satu tolak ukur untuk menunjukkan seberapa tinggi tingkat kecocokan penyelenggaraan pelayanan terhadap ukuran norma atau nilai eksternal pada masyarakat (Oetama, 2022). Untuk memastikan pengelolaan pelayanan kesehatan berjalan efektif tentu didukung oleh kinerja manajerial meliputi pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, dan sebagainya. Puskesmas dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial yang baik dan wawasan yang jauh ke masa depan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

Menurut Stoner & Freeman (1992) bahwa efektif atau tidaknya sistem manajerial pada suatu perusahaan dalam merealisasikan visi dan misi merupakan pengertian dari kinerja manajerial. Kinerja manajerial adalah sejauh mana manajer dalam mengelola organisasinya secara efektif dan efisien sebagai bentuk akuntabilitas (Irfan et al., 2022). Kinerja manajerial yang optimal dapat membawa keberhasilan organisasi yang dipimpinnya. Kinerja manajerial merupakan suatu kinerja yang dilakukan individu dan berhubungan dengan kegiatan manajerial misalnya perencanaan, pengawasan, koordinasi, dan evaluasi (Rahmayati & Jamil, 2019). Dalam hal ini, manajer tentu memiliki tanggung jawab yang besar dan harus bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam Al-Quran, Allah SWT telah berfirman tentang anjuran kepada setiap muslim untuk bekerja keras, sebagaimana yang tercantum dalam Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

Pada ayat Al-Quran diatas, dengan tegas Allah SWT memerintahkan untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya, karena pekerjaan yang bertujuan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya serta demi mendekatkan diri kepada Allah SWT dapat bernilai ibadah. Setiap orang harus bekerja dengan baik karena Allah SWT melihat apa yang mereka kerjakan sehingga kelak dimintai pertanggung jawaban di hari akhir. Hal ini dapat dijadikan pedoman bagi pekerja agar berusaha

melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja manajerial di suatu organisasi. Singkatnya, kinerja manajerial yang baik memiliki kontribusi pada keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, meningkatkan produktifitas, dan mengambil keputusan yang tepat.

Kinerja manajerial diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap kinerja manajer dalam melakukan tugasnya. Evaluasi tersebut dilakukan dengan memantau indikator kinerja misalnya indeks kepuasan pasien, penggunaan anggaran, dan pencapaian target kesehatan. Berdasarkan data terkait jumlah pelayanan kesehatan di Kalimantan Barat khususnya Ketapang terbilang sudah cukup banyak tersebar di 20 kecamatan dengan jumlah 24 puskesmas. Hal tersebut dapat dilihat dari data yang telah disediakan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat, yang menunjukkan jumlah unit pusat kesehatan masyarakat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Data Pusat Kesehatan Masyarakat di Kalimantan Barat

Kabupaten/Kota	Jumlah Puskesmas Menurut Kabupaten/Kota				
	2018	2019	2020	2021	2022
Sambas	28	28	28	28	28
Bengkayang	17	17	17	17	17
Landak	16	16	16	16	16
Mempawah	14	14	14	14	14
Sanggau	19	19	19	19	19
Ketapang	24	24	24	24	24
Sintang	20	20	20	20	20
Kapuas Hulu	23	23	23	23	23
Sekadau	12	12	12	12	12
Melawi	11	11	11	11	11
Kayong Utara	8	9	9	10	11
Kubu Raya	20	20	20	20	20
Kota Pontianak	23	23	23	23	23
Kota Singkawang	9	10	10	10	10
Total	244	246	246	247	248

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat

Dapat dilihat dari data diatas bahwa sejak 5 tahun terakhir puskesmas di Kabupaten Ketapang sudah terdiri dari 24 unit yang tersebar di 20 kecamatan dengan fasilitas puskesmas rawat inap 9 unit dan rawat jalan 15 unit dengan jumlah tempat tidur sebanyak 158. Jumlah tersebut terbilang banyak diantara kabupaten lain yang ada di Kalimantan Barat. Sampai tahun 2022 sudah ada 19 Puskesmas terakreditasi dari total 24 puskesmas di Kabupaten Ketapang (79,17%). Akreditasi yang didapatkan menjadi pengakuan bahwa puskesmas tersebut sudah memenuhi standar pelayanan puskesmas yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan guna meningkatkan mutu pelayanan secara berkesinambungan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan puskesmas yang belum terakreditasi (20,83%) dapat melakukan upaya perbaikan sebagai langkah dalam peningkatan kualitas pelayanan.

Kinerja manajerial dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, motivasi kerja, kompetensi staff, serta dukungan sistem dan fasilitas yang memadai. Salah satu kunci menjaga kinerja yang baik yaitu dengan penerapan manajemen yang efektif dan efisien. Manajemen yang baik akan melakukan upaya untuk berkoordinasi dengan efektif, mengalokasikan sumber daya dengan tepat, dan pemantauan aktivitas serta hasil kerja secara efisien. Selain itu, manajer juga dapat melakukan pengembangan sistem manajemen meliputi pengaturan yang jelas terkait tugas, pengawasan yang efisien, pelatihan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

Berdasarkan Laporan Surat Kepuasan Masyarakat (SKM) Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang, terlihat bahwa mereka telah melakukan survei terkait Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Survei yang dilakukan periode Januari-Maret 2022

menunjukkan hasil nilai IKM 81,79, mutu pelayanan B dan kinerja baik dengan jumlah responden 38 orang. Sementara periode April-Juni 2022 mengalami kenaikan sebesar 3,96 dari sebelumnya yaitu nilai IKM 85,75, mutu pelayanan B dan kinerja baik, dengan jumlah responden 30 orang. IKM menjadi salah satu dasar penilaian kinerja dari pelayanan yang diberikan, dan tinggi rendahnya nilai IKM tergantung kemampuan tenaga kesehatan dan manajer dalam melaksanakan tugasnya.

Walaupun mendapatkan hasil mutu pelayanan dan kinerja baik, saat ini masih banyak masyarakat yang mengeluh terkait pelayanan puskesmas karena belum memenuhi harapan. Keluhan tersebut dapat dilihat pada *website* Kompas.com (2021) yaitu lambatnya proses administrasi dan layanan yang diberikan karena minimnya tenaga kesehatan yang tersedia di Kabupaten Ketapang. Sementara itu, pada *website* Japos.co (2023) terkait masalah kualitas fisik bangunan gedung Puskesmas Pesaguan yang ada di Kabupaten Ketapang tahun anggaran 2021 diduga terjadi penyimpangan manipulasi progress dan mal administrasi. Hal ini berdampak pada citra yang kurang baik pada puskesmas. Seringkali mutu dan kinerja pelayanan publik dikaitkan dengan belum dilaksanakannya transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pelayanan. Untuk mengatasi hal tersebut dibutuhkan indikator untuk mengukur pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Pengukuran keberhasilan dan kegagalan kinerja Dinas Kesehatan (Dinkes) secara langsung berhubungan dengan kinerja manajerial puskesmas. Dinkes memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja puskesmas dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. Jika Dinkes dapat mengukur keberhasilan dan kegagalan kinerja puskesmas dengan baik, maka

mereka dapat mengidentifikasi area atau sasaran yang perlu ditingkatkan dan memberikan bantuan dengan tepat. Pengukuran keberhasilan kinerja Dinkes ini meliputi ketersediaan fasilitas dan peralatan medis, cakupan pelayanan, dan tingkat kepuasan masyarakat atau pasien. Jika puskesmas dapat mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh Dinkes, maka dapat dikatakan bahwa kinerja manajerial puskesmas tersebut berhasil atau baik. Sementara, jika pengukuran tersebut menunjukkan kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan atau adanya masalah yang teridentifikasi, maka Dinkes perlu melakukan tindakan perbaikan dan memberikan bantuan manajerial kepada puskesmas tersebut. Dalam hal ini, kinerja manajerial puskesmas dapat dikatakan belum memadai dan perlu untuk ditingkatkan. Berdasarkan hal tersebut, pengukuran keberhasilan dan kegagalan kinerja Dinkes secara langsung dapat mempengaruhi kinerja manajerial puskesmas, karena Dinkes berperan penting dalam memastikan puskesmas memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat.

Pengukuran keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang dilakukan dengan membandingkan realisasi kinerja dengan target kinerja yang tercantum pada indikator yang ditetapkan dalam perjanjian kinerja dan membandingkan capaian indikator kinerja tahun berjalan dengan tahun lalu. Kinerja tersebut dapat dikatakan berhasil jika realisasi pencapaian tujuan dan sasaran indikator sesuai dengan atau melebihi target indikator yang telah ditetapkan. *Monitoring* dan evaluasi terhadap indikator dan permasalahan yang dihadapi dipantau setiap triwulan agar pelaksanaan program dan kegiatan untuk menghasilkan *output* kinerja berjalan sesuai dengan perencanaan. Diketahui pada

Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan memuat 12 indikator. Berdasarkan data triwulan ke tiga bulan September 2022, dapat dilihat bahwa capaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Pelayanan Perangkat Daerah Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang

No	Indikator	SPM / Standar Nasional	Target Renstra Perangkat Daerah		Realisasi Capaian		Ket.	
			2021	2022	2021	2022	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1	Cakupan pelayanan kesehatan ibu hamil	100%	100%	100%	77%	42%	BT	BT
2	Cakupan pelayanan kesehatan ibu bersalin	100%	100%	100%	69%	20%	BT	BT
3	Cakupan pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100%	100%	100%	94%	33%	BT	BT
4	Cakupan pelayanan kesehatan balita	100%	100%	100%	32%	17%	BT	BT
5	Cakupan pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	100%	100%	100%	8%	3%	BT	BT
6	Cakupan pelayanan kesehatan pada usia produktif	100%	100%	100%	13%	13%	BT	BT
7	Cakupan pelayanan kesehatan pada usia lanjut	100%	100%	100%	88%	8%	BT	BT
8	Cakupan pelayanan kesehatan penderita hipertensi	100%	100%	100%	13%	8%	BT	BT
9	Cakupan pelayanan kesehatan penderita diabetes	100%	100%	100%	58%	59%	BT	BT
10	Cakupan pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	100%	100%	100%	88%	84%	BT	BT
11	Cakupan pelayanan kesehatan orang dengan TB	100%	100%	100%	65%	43%	BT	BT
12	Cakupan pelayanan kesehatan orang dengan risiko terinfeksi HIV	100%	100%	100%	67%	49%	BT	BT

Sumber: Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang

Keterangan:

BT : Belum Tercapai

T : Tercapai

Berdasarkan data triwulan ke tiga bulan September 2022 tersebut menunjukkan bahwa belum ada indikator kinerja yang berhasil tercapai atau melebihi standar pelayanan minimal dan target rencana strategi perangkat daerah. Dari data tersebut menunjukkan jika terdapat beberapa indikator yang capaian kinerja pelayanan masih sangat rendah misalnya cakupan pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar tahun 2022 sebesar 3% dan cakupan pelayanan kesehatan pada usia produktif tahun 2022 sebesar 13%. Dalam hal ini diharapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang dapat terus meningkatkan capaian kinerja di triwulan keempat maupun tahun berikutnya agar dapat mencapai atau melebihi SPM atau standar nasional maupun target rencana strategi perangkat daerah.

Sebagai bentuk pembangunan berkelanjutan, adanya perumusan rencana strategis (renstra) Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang yang merupakan manifestasi komitmennya dalam mendukung visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Ketapang Tahun 2021-2026. Pengukuran kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang tersebut digunakan sebagai bahan evaluasi program dan kegiatan yang telah dilaksanakan pada tahun 2022, untuk ditindaklanjuti dalam perencanaan program dan kegiatan di tahun mendatang. Untuk itu, diperlukan analisis untuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat tercapainya kinerja setiap indikator, kemudian dapat dicarikan usulan pemecahan masalah untuk pengambilan keputusan agar tidak terulang kembali. Capaian kinerja pemerintah disajikan berdasarkan hasil pengukuran Indikator Kinerja Utama (IKU) berikut:

**Tabel 1.3 Capaian Kinerja Sasaran Strategis Dinas Kesehatan Kabupaten
Ketapang Tahun 2022**

(1)	(2)	(3)	(4)		(5)		(6)
			2021	2022	2021	2022	
Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat	Angka Harapan Hidup (AHH)	Tahun	71,1	71,32	71,11	71,27	99,93
Dengan Data Dukung sebagai berikut:							
Meningkatnya Kualitas Kesehatan Ibu	Angka Kematian Ibu (AKI) per 100.000 kelahiran hidup	Per 100.000 KH	245	230	229	105	154,35
Meningkatnya Kualitas Kesehatan Bayi	Angka Kematian Bayi (AKB) per 1.000 kelahiran hidup	Per 1.000 KH	19	18	9,9	11,37	136,83
Meningkatnya Kualitas Kesehatan Balita	Angka Kematian Balita (AKBA) per 1.000 balita	Per 1.000 Balita	19,50	18,50	10,3	11,70	136,76

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3, terlihat bahwa AHH masyarakat di Kabupaten Ketapang yang terlahir tahun 2022 mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun 2021 sebesar 0,16 dimana pada tahun 2021 sebesar 71,11 menjadi 71,27 di tahun 2022. Capaian ini berdasarkan laporan dari Badan Pusat Statistik sebagai lembaga pemerintah yang membidangi tentang analisis data capaian kinerja pemerintah. Capaian kinerja sasaran Dinkes dapat berhubungan dengan kinerja manajerial puskesmas karena puskesmas merupakan unit pelaksana di bawah naungan Dinkes sehingga kinerja manajerial puskesmas yang baik dapat berkontribusi pada capaian kinerja sasaran Dinkes. Puskesmas yang memiliki manajemen yang efektif dan efisien dapat memastikan pelaksanaan program-program kesehatan yang ditetapkan oleh Dinkes berjalan dengan baik. Manajemen yang baik melibatkan perencanaan

yang baik, pengorganisasian yang efisien, pengawasan yang ketat, evaluasi dan tindakan perbaikan yang berkelanjutan. Jika manajemen puskesmas berjalan baik maka sumber daya yang tersedia akan dimanfaatkan secara optimal, proses pelayanan kesehatan akan berjalan lancar, dan capaian kinerja sasaran Dinkes dapat meningkat. Dalam hal ini, capaian kinerja sasaran Dinkes dan kinerja manajerial puskesmas saling terkait dan mendukung. Upaya peningkatan kinerja manajerial puskesmas dapat berkontribusi pada peningkatan capaian kinerja sasaran Dinkes, yang pada gilirannya akan memperbaiki kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Capaian kinerja sasaran tersebut tidak lepas dari langkah-langkah yang diambil oleh Dinas Kesehatan melalui program dan kegiatan yang dilaksanakan selama tahun 2022. Dilihat dari tingginya capaian kinerja AKB sebesar 136,83% dan AKBA sebesar 136,76% disebabkan karena adanya penguatan pelayanan fasilitas pelayanan kesehatan baik sumber daya kesehatan, sarana prasarana maupun sistem rujukan untuk pertolongan persalinan dan kesehatan bayi, meningkatnya pengetahuan ibu, keluarga dan masyarakat dalam kesehatan ibu dan bayi.

Juniaswati & Murdiansyah (2022) mengatakan bahwa akuntabilitas dan transparansi merupakan hal penting bagi entitas kesehatan khususnya pelayanan publik agar dapat memaksimalkan kinerja maupun perannya dan cara untuk bertahan sebagai salah satu kontrol dalam organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pelayanan publik harus dilaksanakan secara transparan dan akuntabel dengan tingkat komitmen organisasi dan motivasi yang tinggi pada karyawan. Dapat diartikan akuntabilitas berfungsi sebagai upaya untuk menekan angka penyalahgunaan tugas. Proses akuntabilitas dapat membantu organisasi untuk

mengetahui sesuatu yang sedang dibutuhkan oleh *stakeholder* maupun masyarakat misalnya laporan keuangan sebagai salah satu alat untuk menilai akuntabilitas suatu organisasi kepada pihak yang membutuhkan. Melalui *feeling* akuntabilitas keuangan dalam laporan pertanggungjawaban ini manajer dapat mengetahui potensi dan indikasi adanya korupsi atau tidak pada organisasi (Nurjannah, 2023).

Feeling akuntabilitas dapat menjadi acuan penting bagi manajer medis yang mengacu pada pemahaman dan kesadaran manajer terhadap tanggung jawab dan konsekuensi yang timbul dari tindakan yang mereka diambil (Hanafiah et al., 2016). Ketika manajer merasa akuntabel, mereka cenderung lebih bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang dibuatnya. Perasaan tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang semakin baik dengan mendorong tanggung jawab, pengambilan keputusan yang bijaksana, komunikasi yang transparan, dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Dalam konteks *feeling* akuntabilitas keuangan, mereka merasa bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dan memenuhi harapan terkait keuangan organisasi yang ditetapkan. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini berfokus pada manajer medis yang latar belakang medis namun bertugas untuk hal yang terkait keuangan. Jika dilihat dari konteks Puskesmas, *feeling* akuntabilitas keuangan digunakan karena manajer puskesmas pada umumnya berlatar belakang klinis atau sebagai manajer medis sehingga peneliti mengukur akuntabilitas dengan mengukur *feeling* dari manajer medis tersebut. Dengan menjalankan *feeling* akuntabilitas dengan baik maka manajer medis dapat menjelaskan bahwa puskesmas memberikan pelayanan kesehatan dengan optimal kepada masyarakat dan telah berjalan dengan baik. Meskipun

manajer puskesmas memiliki latar belakang klinis, tetapi pemahaman dan praktik manajemen keuangan yang baik juga diperlukan untuk menjaga keberlanjutan dan kesuksesan operasional puskesmas. Dengan adanya *feeling* akuntabilitas keuangan yang baik, maka manajer puskesmas dapat memastikan bahwa dana yang dialokasikan untuk puskesmas digunakan dengan benar dan transparan. Hal ini mencakup pemantauan dan pelaporan pengeluaran, pengawasan terhadap kebijakan pengadaan dan penggunaan sumber daya, serta penyelesaian tugas-tugas administratif seperti pembayaran gaji dan pajak.

Berdasarkan informasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa kualitas pelayanan publik pada Dinas Kesehatan Kabupaten Ketapang perlu adanya upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan secara konsisten agar menjadi lebih baik dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan masyarakat. Untuk terus mendukung pelayanan kesehatan yang baik diperlukan sumber daya manusia seperti tenaga kesehatan maupun tenaga penunjang kesehatan. Untuk mengatasi keluhan yang dapat dilihat pada *website* Kompas.com (2021) terkait lambatnya proses administrasi dan layanan yang diberikan di Kabupaten Ketapang karena kekurangan tenaga kesehatan tersebut diperlukan *recruitment* maupun pemberian pelatihan tenaga kesehatan untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi demi mencapai keberhasilan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan adalah akuntabilitas keuangan dan komitmen organisasi (Sarah et al, 2020). Akuntabilitas adalah bentuk pertanggungjawaban dari manajemen (*agent*) atau pihak lain yang mendapatkan kepercayaan untuk mengelola sumber daya organisasi

kepada publik (*principal*) atas aktivitas yang dilakukan (Utama et al., 2022). Penelitian ini menggunakan *feeling* akuntabilitas keuangan yang merupakan variabel baru karena subjek penelitian yaitu manajer medis namun bertugas untuk hal yang terkait keuangan. *Feeling* akuntabilitas keuangan merupakan persepsi manajer dengan latar belakang medis dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya untuk mengelola keuangan meliputi pengelolaan anggaran, pengawasan pengeluaran, dan pelaporan keuangan yang akurat. Dengan memperkuat *feeling* akuntabilitas keuangan yang baik, manajer dapat memastikan sumber daya keuangan digunakan secara efisien, transparan dan sesuai kebutuhan. Adanya akuntabilitas dapat meningkatkan kinerja manajerial karena semakin tinggi perasaan individu pada tanggungjawabnya terkait aktivitas yang dilakukan maka kinerja juga semakin baik untuk mencapai tujuan (Darmawan et al., 2016).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja manajerial ternyata masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Melia & Sari (2019) mengatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Simamora et al. (2021) bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian tersebut tidak searah dengan penelitian yang dilakukan Suryani & Pujiono (2020) yang menunjukkan akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Manik et al. (2022) mengatakan bahwa komitmen organisasi memperlihatkan rasa peduli individu terhadap organisasi dengan keikutsertaannya dalam mencapai tujuan bersama. Komitmen organisasi adalah suatu perasaan yang memberi

dorongan kepada individu untuk melakukan tugasnya demi membawa organisasi pada kesuksesan (Handayati & Safitri, 2020). Dorongan pada individu tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam keikutsertaannya untuk meningkatkan kinerja manajerial. Manajer dengan komitmen tinggi akan memastikan bahwa seluruh kegiatan maupun transaksi keuangan harus dilakukan dan dicatat dengan benar dan transparan untuk meminimalkan risiko kecurangan maupun penyalahgunaan serta memantau aliran penggunaan dana. Individu dengan komitmen yang kuat akan lebih berhati-hati saat melakukan tindakan misalnya pengelolaan keuangan karena mereka tahu akan diminta pertanggungjawaban atas setiap hasil akhir laporan keuangan baik itu kesalahan maupun ketidakakuratan.

Apabila komitmen individu terhadap organisasinya rendah maka kemungkinan mereka melakukan tindakan untuk kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi (Andika, 2019). Semakin tinggi komitmen yang dimiliki individu maka semakin tinggi keinginannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik yang mempengaruhi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana et al., (2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Sofyani & Ardiyanto (2022) dengan hasil bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian Trisnanda et al., (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Adanya ketidakkonsistenan hasil pada penelitian sebelumnya, maka peneliti berusaha untuk melakukan penelitian kembali dengan menambahkan variabel moderasi yang mampu untuk mempengaruhi variabel satu dengan yang lain.

Sugiono dalam Safitri & Asyik (2022) menyatakan bahwa variabel moderasi adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain sehingga dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta dapat memperjelas hubungan yang sebelumnya mungkin terlihat ambigu atau tidak konsisten. Dengan mempertimbangkan variabel moderasi, peneliti dapat melihat bagaimana hubungan tersebut dapat dipengaruhi atau berubah oleh faktor lain. Variabel moderasi memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi dari batasan dan kondisi tertentu dimana hubungan antara variabel independen dan dependen dapat berbeda sehingga dengan memahami variabel moderasi peneliti dapat menentukan situasi dimana hubungan tersebut menjadi lebih kuat atau lebih lemah. Dengan menambah variabel moderasi meningkatkan akurasi prediksi dan generalisasi temuan penelitian sehingga memberikan gambaran lebih lengkap dan realistis tentang fenomena yang akan diteliti. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Umami (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah proses mengenai ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah sikap dan tindakan yang mempengaruhi individu dalam mencapai suatu hal atau tujuan individu tersebut (Ritonga et al., 2023). Motivasi merupakan faktor yang cukup penting untuk mempengaruhi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan keikutsertaannya dalam mencapai tujuan bersama sebagai bentuk tanggung jawab sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik. Motivasi dapat membangkitkan semangat individu untuk melaksanakan aktivitas tertentu (Maulana et al., 2020).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja misalnya lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan berkembang dan belajar, serta penghargaan atas prestasi yang berhasil dicapai sehingga dapat mempengaruhi komitmen individu terhadap organisasi semakin meningkat dan pada gilirannya akan memperbaiki serta meningkatkan kinerja manajerial. Motivasi kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi hubungan *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial, dimana adanya motivasi manajer mendapatkan dorongan untuk berusaha maksimal mencapai tujuan dan memperbaiki pengelolaan keuangan serta memastikan dana yang digunakan untuk operasional lebih efektif dan efisien. Berdasarkan hal tersebut, adanya motivasi kerja yang tinggi maka pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial akan semakin menguat jika dibandingkan dengan motivasi manajer yang rendah.

Untuk meningkatkan kinerja manajerial tidak hanya dibutuhkan *feeling* akuntabilitas keuangan dan komitmen organisasi saja, melainkan juga membutuhkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi hubungan kedua aspek tersebut. Adanya motivasi terhadap peningkatan *feeling* akuntabilitas keuangan dan komitmen organisasi memberikan dampak positif misalnya membantu mendapatkan keuntungan besar, memastikan bahwa keuangan organisasi sudah di kelola dengan baik serta cenderung melakukan segala upaya dengan baik dan setia pada organisasi. Hal ini didukung oleh motivasi kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi mereka untuk bekerja lebih semangat dan produktif untuk mencapai kinerja manajerial yang semakin baik. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhiani

et al., (2019) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wokas et al., (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Khairunnisa & Gulo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengadopsi dari penelitian yang dilakukan Macinati et al. (2020). Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya terlihat dari variabel yang digunakan. Peneliti menggunakan variabel *feeling* akuntabilitas keuangan dan komitmen organisasi sebagai variabel independen serta variabel motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Pengambilan variabel *feeling* akuntabilitas keuangan yang termasuk baru ini dikarenakan berfokus pada layanan organisasi sektor publik dengan subjek penelitian adalah manajer medis namun bertugas untuk hal yang terkait keuangan. Penelitian dilakukan di puskesmas Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat. Alasan dari objek penelitian yang memilih Kabupaten Ketapang yaitu karena pelayanan kesehatan kepada masyarakat perlu untuk terus ditingkatkan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti bermaksud untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Feeling* Akuntabilitas Keuangan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Manajer Medis Puskesmas Di Kabupaten Ketapang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

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

C. Tujuan Penelitian

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

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

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, menambah pengetahuan dan literatur terhadap entitas kesehatan, khususnya pada Pusat Kesehatan Masyarakat terkait pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan sebagai bahan kajian ilmiah peneliti dalam bidang akuntansi sektor publik khususnya pada entitas kesehatan sebagai implementasi dari ilmu yang didapatkan selama perkuliahan.

b. Bagi Puskesmas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi, saran serta pertimbangan pada puskesmas yang berkaitan dengan kinerja manajerial guna meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan menerapkan akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi dan motivasi kerja.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan referensi bagi peneliti dalam bidang yang sama mengenai akuntabilitas keuangan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial pada puskesmas dimasa mendatang.