

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, penyelenggaraan pemerintah daerah menghasilkan nuansa baru yaitu kewenangan pemerintah daerah yang desentralistik (G. Y. Putri, 2013). Undang-undang tersebut menjelaskan pemerintah daerah harus menangani sendiri segala permasalahan pemerintahan, dengan tujuan untuk mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam meningkatkan pelayanan, pemberdayaan, serta meningkatkan daya saing daerah dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip demokrasi, keadilan, keistimewaan dan karakteristik suatu daerah dalam struktur NKRI (Undang-Undang No 32 Tahun 2004, 2004). Untuk menguatkan UU No. 32 Tahun 2004, maka dibuatlah UU No. 33 Tahun 2004 tentang keseimbangan keuangan antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat.

Kedua undang-undang tersebut menjadi dasar bagi penerapan otonomi daerah yang mengubah cara pemerintah daerah untuk bertanggung jawab, beralih dari pertanggungjawaban langsung kepada pemerintahan pusat (DPR) menjadi pertanggungjawaban melalui pemerintahan daerah (DPRD) kepada masyarakat.

Implementasi otonomi daerah memberikan pemerintahan daerah lebih banyak wewenang untuk mengatur rumah tangganya sendiri. Salah satu kewenangan yang didapat oleh pemerintah daerah adalah masalah

penganggaran. Dengan adanya otonomi daerah penyusunan anggaran daerah langsung dibuat oleh pemerintahan daerah itu sendiri dan tidak lagi dibuat oleh pemerintahan pusat (N. Arum et al., 2016). Menurut Candrakusuma & Jatmiko, (2017) pada penelitiannya mengatakan dalam proses penyusunan anggaran, pemerintah daerah harus memiliki kinerja yang berpusat pada kepentingan masyarakat. Pada prinsipnya, terdapat dua jenis anggaran dalam ranah pemerintahan, yakni Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) di pemerintahan pusat dan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) di pemerintahan daerah. APBN dikenal sebagai perencanaan keuangan tahunan yang dibuat oleh pemerintah pusat dan harus mendapatkan persetujuan dari DPR, sementara APBD adalah perencanaan keuangan tahunan yang dibuat oleh pemerintah daerah dan harus mendapat persetujuan dari DPRD. Sesuai dengan tujuan dari otonomi daerah, kedua anggaran ini berkonsentrasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penyediaan pelayanan publik. Dana APBD berasal dari Pendapatan Asli Daerah (PAD), dana perimbangan, dan sumber pendapatan lainnya yang sah, seperti dana hibah, dana darurat, dan berbagai sumber pendapatan lainnya.

Pemerintah daerah sebagai organisasi sektor publik harus berkomitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas dan transparan terhadap masyarakat, serta mendorong pemerintah untuk selalu responsif terhadap lingkungan (Putra, 2013). Kinerja sektor publik secara signifikan dipengaruhi oleh kinerja manajerial, oleh karena itu diharapkan bahwa unit-unit kerja dalam organisasi sektor publik mampu membangun lingkungan kerja yang

mendukung melalui interaksi antara kualitas kepemimpinan dan kemampuan anggota staf (G. Y. Putri, 2013).

Menurut Adami (2010) kinerja merupakan gambaran dari sejauh mana suatu kegiatan berhasil mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang tercantum dalam strategi perencanaan suatu organisasi. Kinerja manajerial OPD memiliki arti yang sangat penting dalam konteks pelaksanaan tugas pemerintah dan kegiatan pembangunan yang bertujuan melayani masyarakat di daerah. Oleh karena itu, upaya ditekankan untuk memastikan bahwa kinerja OPD dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja di pemerintahan sangat penting dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas layanan publik, mengevaluasi pencapaian kinerja periode lalu, serta untuk merumuskan strategi pemerintah untuk periode berikutnya (N. S. Arum, 2016).

Dalam Al Qur'an, Allah SWT berfirman tentang perintah untuk melakukan peningkatan kinerja, yaitu di Q.S At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasul serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105)

Makna dari ayat tersebut yaitu bahwa setiap manusia harus menjalani tugas dan pekerjaannya dengan sebaik mungkin serta selalu memperhatikan apa yang

telah dilakukan karena nantinya akan diminta pertanggungjawaban oleh Allah SWT. Oleh karena itu, pemerintah harus melakukan tugas dan pekerjaannya dengan optimal, jujur dan sebaik mungkin.

Pemerintah diharuskan memiliki kinerja yang baik agar terwujudnya masyarakat yang sejahtera. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja manajerial yaitu akuntabilitas publik. Hazmi et al (2012) menyatakan bahwa peningkatan kinerja aparatur pemerintah daerah dalam mengelola dana publik dapat terwujud melalui penerapan akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik mengacu pada prinsip pertanggungjawaban yang melibatkan pelaporan dan pertanggungjawaban dari tahap awal hingga pelaksanaan, yang harus disampaikan dan dijelaskan kepada masyarakat. Masyarakat memiliki hak dan kepentingan terhadap segala penggunaan dana publik, sehingga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban baik terkait perencanaan maupun pelaksanaan anggaran tersebut. Hasil dari penelitian sebelumnya mengenai dampak akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Melia & Sari (2019), Jatmiko (2020), Febria et al. (2021), Gustina & Febriyanti (2020) mereka bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Bertolak belakang dengan penelitian Suryani & Pujiono (2020), Muhsin & Dwita (2022), Kanji (2018) yang menyatakan akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Kejelasan sasaran anggaran secara langsung juga akan mempengaruhi kinerja manajerial. Kejelasan sasaran anggaran ialah sejauh mana tujuan anggaran dinyatakan secara jelas dan rinci, dengan tujuan agar orang yang memiliki tanggung jawab terhadap pencapaian sasaran anggaran dapat memahami pekerjaannya dengan jelas. Menurut Suwandi (2013) Kejelasan sasaran anggaran memiliki dampak langsung pada kemampuan pimpinan dalam menyusun anggaran yang sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah. Dengan informasi yang memadai, pimpinan dapat membuat prediksi masa depan yang akurat. Sasaran anggaran yang terdefinisi dengan baik akan mempermudah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam menetapkan target anggaran. Sebagai hasilnya, target anggaran yang ditetapkan akan sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah daerah. Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial juga terdapat inkonsistensi hasil. Pada penelitian yang dilakukan oleh Handayati & Safitri (2020), Mawikere et al. (2019) dan R. P. Putri & Halmawati (2022) Kiswoyo et al. (2020) yang mengatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana et al. (2020), Suryani & Pujiono (2020), Annisa et al. (2020) yang menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Partisipasi anggaran adalah adanya kesempatan komunikasi antara kepala bagian dan stafnya selama proses penyusunan anggaran (Nirwana et al., 2017).

Anggaran memiliki peran penting sebagai alat kontrol untuk mengelola operasional organisasi. Ini memastikan bahwa strategi yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disusun bersama. Partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat membangkitkan rasa tanggung jawab individu untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik (Cantika et al., 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh Giusti et al. (2018) dan Cholifah (2023) mengatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika (2019), Qotrunnada et al. (2018), Amani & Halmawati (2022) yang mengatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Nengsy (2019), Pradnyani et al. (2022), Melia & Sari (2019) mengatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi hasil dari pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Cara seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini ditunjukkan dalam tingkah laku atau kepribadian seorang pemimpin (Oktarini, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan kebutuhan esensial di dalam suatu perusahaan dan dipraktikkan oleh pemimpin untuk melaksanakan suatu inovasi dan dapat mengelola semua fungsi perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, diharapkan agar seorang pemimpin dapat menciptakan tingkat integrasi yang tinggi dan mendorong semangat kerja

karyawan (Inna Nisawati Mardiani & Yon Darwis Sepdiana, 2021). Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial juga terdapat hasil yang tidak konsisten. Pada penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas et al. (2022), Wiwaha & Suryathi (2018), Umami (2020), Laswati (2021), Syukri et al. (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Ramadhini et al. (2019), Sitorus et al. (2022), Jumaidi et al. (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Pengawasan internal mencakup semua proses dalam aktivitas audit, evaluasi, tinjauan, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan keyakinan yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk mendukung upaya pimpinan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Tujuan dari pengawasan internal ini adalah untuk segera menghentikan segala bentuk penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan, dan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi (Jatmiko, 2020). Pada penelitian Febria et al. (2021) mengatakan pengawasan internal mampu memperkuat hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cholifah & Jaeni (2023) yang mengatakan pengawasan internal tidak mampu memperkuat hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil pemeriksaan oleh Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Kota Pekanbaru tahun 2022, BPK RI menyatakan opini Wajar Tanpa Pengecualian dengan Paragraf Penekanan Suatu Hal (WTP-PSH) kepada entitas Kota Pekanbaru. Opini tersebut diberikan berdasarkan penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP), ketaatan terhadap peraturan undang-undang, dan efektivitas sistem pengendalian internal. Selama pemeriksaan terhadap Laporan Keuangan, BPK mencatat adanya masalah terkait ketaatan terhadap peraturan undang-undang. Hasil dari pemeriksaan BPK ini tidak hanya dilaporkan kepada DPRD, tetapi juga disampaikan kepada walikota dengan harapan agar dapat segera diatasi dan dijadikan dasar untuk perbaikan serta peningkatan kinerja pengelolaan keuangan daerah. Aspek yang memerlukan perhatian khusus yaitu penganggaran dan pengendalian belanja tidak memadai, yaitu penganggaran belanja pegawai tidak didasarkan pada kebutuhan, sehingga mengakibatkan realisasi belanja pegawai di tahun 2022 melampaui anggaran. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa adanya ketidakjelasan sasaran anggaran yang terjadi di entitas Kota Pekanbaru. (Badan Pemeriksa Keuangan, 2022).

Dalam data BPKAD (2023) pada laporan keuangan Kota Pekanbaru menyatakan bahwa pada tahun 2022 anggaran belanja pegawai sebesar Rp 799.673.138.376, namun pada realisasi tahun tersebut belanja pegawai sebesar 908.095.040.997 atau melebihi 13% dari anggaran yang seharusnya.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Melia & Sari (2019) "Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran dan

Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Solok Selatan)”. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel baru yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen dan penambahan variabel moderating berupa Pengawasan Internal. Perbedaan berikutnya adalah perubahan pada objek penelitian yang akan dilaksanakan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru. Perbedaan yang terakhir yaitu menggunakan metode analisis SmartPLS v.04.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Partisipasi Anggaran, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?
2. Apakah Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?
3. Apakah Partisipasi Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?
5. Apakah Pengawasan Internal mampu memoderasi pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?
6. Apakah Pengawasan Internal mampu memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?
7. Apakah Pengawasan Internal mampu memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.
2. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.
3. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.

4. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.
5. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengawasan Internal mampu memoderasi pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.
6. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengawasan Internal mampu memoderasi pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.
7. Untuk menguji dan membuktikan secara empiris Pengawasan Internal mampu memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terkait:

- Pengembangan akuntansi sektor publik
- Pengembangan akuntansi daerah dan lokal
- Pengembangan auditor sektor publik
- Pengembangan akuntan manajemen sektor publik

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan saran kepada pemerintah daerah dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait dengan kinerja manajerial di sektor publik.
- b. Bagi Perguruan Tinggi, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan ilmu pengetahuan yang baru serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
- c. Bagi Masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai bagaimana kinerja manajerial di dalam organisasi perangkat daerah, terutama di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru.