

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kepemimpinan pada sebuah organisasi sangat penting bagi manajemen secara keseluruhan. Kinerja kepemimpinan yang baik dapat menjadi ukuran kesuksesan manajemen dalam mencapai tujuannya, kemudian juga pengendalian tentunya sangat diperlukan untuk memaksimalkan hasil kinerja manajemen. Pengendalian dilakukan oleh seorang pemimpin yang disebut manajer. Manajer yang baik adalah yang memahami konsep kinerja kepemimpinan, menerapkannya dengan baik, dan bertanggung jawab.

Pemerintah wajib bekerja secara profesional, seluruh pengurus organisasi kewarganegaraan bertindak secara profesional dan adil dalam menjalankan profesinya, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip keahlian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perlengkapan Sipil Negara (UU Nomor 5 Tahun 2014). UU No. Pada bulan Mei 2014, serta berpegang dan menjunjung tinggi standar etika yang tinggi. Kinerja Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan dan nilai-nilai inti lainnya dengan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada semua lembaga swasta negara, menghormati komunikasi, konsultasi dan kerjasama, dan aspek dasar lainnya (Abdullah, 2015) yang artinya negara berkewajiban memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Pemerintah daerah merupakan penyelenggaraan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas penunjangnya dengan asas otonomi dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia dari Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia sejak tahun 1945. Sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintahan daerah pemerintah daerah berkewajiban mengatur dan mengendalikan penyelenggaraan pemerintahannya sesuai dengan asas otonomi dan pengendalian bersama. Mempercepat terwujudnya kesejahteraan bersama melalui peningkatan pelayanan masyarakat, pemberdayaan, partisipasi, dan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, keadilan, keistimewaan, dan kekhasan daerah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diharapkan dengan adanya otonomi yang baik di pemerintah daerah dan peningkatan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat akan menghilangkan kesenjangan lebih lanjut antara masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. Kepentingan publik di suatu daerah dapat mencerminkan kualitas dan kinerja pemimpin dan pelayanan publik di daerah tersebut.

Kinerja diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Robbins (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada pekerjaan tersebut. Manajer publik bertanggungjawab atas organisasi yang dipimpinnya, kinerja kepemimpinan didefinisikan sebagai kinerja orang dalam kegiatan manajerial. Kinerja personel meliputi delapan aspek : perencanaan, penelitian, koordinasi, evaluasi, dan pemantauan (*monitoring*). kinerja dalam organisasi merupakan suatu capaian dalam mengelola dan menjalankan organisasi yang dimana akan berkaitan

dengan hal yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Stoner dari Juniarti (2003) konsep kinerja manajemen adalah ukuran seberapa efektif dan efisien manajer untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Menurut Fitria (2014) faktor untuk meningkatkan kinerja manajerial adalah remunerasi. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap manajer sehingga manajer lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Apabila suatu pekerjaan mendapatkan imbalan yang menyenangkan maka pekerjaan tersebut akan dikerjakan dengan baik.

Partisipasi penyusunan anggaran sangat erat hubungannya dengan kinerja aparat pemerintah daerah, karena kinerja aparat pemerintah dilihat berdasarkan partisipasi aparat pemerintah dalam menyusun anggaran (Lina, 2013). Ketua Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) menyatakan bahwa berdasarkan hasil audit BPK, ternyata kinerja pemerintah daerah di Indonesia masih jauh dari standar-standar yang telah ditentukan. Menurut Deputi IV BPKP, 2005 hal itu dikarenakan pemerintah belum transparan, dan penyusunan anggaran belum sepenuhnya disusun berdasarkan SAP (Standar Akuntansi Pemerintah).

Ketidakpastian lingkungan dapat diidentifikasi sebagai faktor penting karena kondisi yang dapat menyulitkan perencanaan dan pengendalian, perencanaan menjadi tidak efisien dalam kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi karena adanya kesulitan dalam memprediksi kondisi atau kejadian dimasa yang akan datang. Dwindra (2007) berpendapat bahwa ketidakpastian lingkungan salah satu faktor yang dapat menyebabkan organisasi melakukan penyesuaian terhadap kondisi organisasi dengan lingkungan. Seseorang mengalami ketidakpastian lingkungan karena merasa tidak memiliki informasi yang cukup

untuk memprediksi keadaan pada masa yang akan datang. Dwirandra (2007) menyatakan bahwa ketika persepsi ketidakpastian lingkungan tinggi organisasi membutuhkan tambahan informasi untuk mengantisipasi kompleksitas lingkungan. Semakin canggih laporan yang dihasilkan dari informasi sistem akuntansi manajemen akan dapat lebih membantu mengurangi ketidakpastian dan memperbaiki kinerja manajerial.

Penelitian terkait kinerja manajerial sudah banyak dilakukan dengan hasil yang berbeda. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial didalam penelitiannya Andjarwani (2018) mengemukakan bahwa kinerja manajerial ini dipengaruhi oleh empat faktor yaitu: Etika kerja, Komitmen profesional, Komitmen organisasi, dan *Locus of control*. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Widiyanto (2018) menggunakan variabel dependen kinerja manajerial dan variabel independen partisipasi penyusunan anggaran dan sistem remunerasi. Hasil dari penelitian tersebut secara keseluruhan dari variabel independen partisipasi penyusunan anggaran dan sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Julyalahi (2017) yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Penelitian tersebut menunjukkan perbedaan hasil, perbedaan tersebut dikarenakan pengalaman manajer di dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Ketidakkonsistenan hasil penelitian terdapat pada metode pengambilan sampel yang digunakan berbeda-beda dalam setiap penelitiannya.

Setelah dikaji lebih lanjut, perbedaan tersebut dikarenakan pengalaman manajer dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai manajer belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, sehingga partisipasi anggaran tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial (Qadari 2018). penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2005), menggunakan metode pengambilan sampel *purposive sampling*. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Pramesthiningtyas (2011), menggunakan metode pengambilan sampel *convenience sampling*. Pemilihan metode pengambilan sampel sesuai dengan kriteria dan sumber data yang tepat, akan memungkinkan terjadinya bias yang relatif lebih kecil, sehingga meningkatkan objektivitas dari data yang dihasilkan.

Menurut Triana (2012) partisipasi anggaran (*budgeting participation*) adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab pada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas. Mardiasmo (2009) juga mengemukakan bahwa anggaran memiliki fungsi sebagai alat penilaian kinerja. Kinerja eksekutif akan dinilai berdasarkan pencapaian target anggaran dan efisiensi pelaksanaan anggaran, sedangkan kinerja manajer publik dinilai berdasarkan berapa yang berhasil dicapai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan sehingga anggaran merupakan alat yang efektif untuk pengendalian dan penilaian kinerja. Dengan mengikutsertakan para manajer dalam proses penyusunan anggaran, diharapkan menjadi pendekatan yang efektif terhadap perbaikan motivasi serta perilaku individu di dalam organisasi.

Fakta yang terjadi hingga saat ini menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait pencapaian kinerja pemda. Fenomena ini dapat dilihat dari Laporan Kinerja Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2020. Dalam laporan kinerja tersebut terdapat sasaran kesenjangan pendapatan masyarakat yang menurun. Hal ini dapat dilihat dari nilai capaian dan nilai realisasinya hanya mencapai 0,435 dari target indeks ketimpangan pendapatan sebesar 0,298 yang artinya tidak dapat mencapai target sasaran yang telah ditetapkan (dengan capaian rendah) (LKj 2020, Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta).

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum maksimal dikarenakan realisasi kinerjanya masih belum sesuai dengan target sasaran. Untuk mencapai kesejahteraan masyarakat yang tinggi pemda harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat ditingkatkan secara efektif. Menurut Kusuma (2014) kinerja lembaga merupakan cerminan dari kinerja setiap orang yang ada di lembaga tersebut, dan mengindikasikan sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja manajerial menunjukkan tingkat kontribusi pimpinan di suatu lembaga, dan indikator dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Khusus pada konteks sektor publik, Mahoney (2012) mengemukakan kinerja manajerial pada sektor publik menunjukkan pencapaian aparat pemerintah dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi pemerintahan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis bertujuan menyusun penelitian yang berjudul” Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Sistem Remunerasi, Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Pada Penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah sistem remunerasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?
3. Apakah ketidakpastian lingkungan berpengaruh terhadap kinerja manajerial ?

## **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini dibuat beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Lokasi penelitian yang di gunakan yaitu SKPD Kota Yogyakarta.
2. Variabel independen pada penelitian ini yaitu pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, sistem remunerasi, dan ketidakpastian lingkungan, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja manajerial

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem remunerasi terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk mengetahui pengaruh ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian tentunya akan diperoleh hasil yang diinginkan agar dapat memberi manfaat bagi peneliti maupun pihak yang membutuhkan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur dan menambah wawasan pengetahuan terkait pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, ketidakpastian lingkungan, dan sistem remunerasi terhadap kinerja manajerial. serta mampu memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan terkait penyusunan anggaran untuk mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat luas.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman penelitian khususnya yang berhubungan dengan pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, ketidakpastian lingkungan, dan sistem remunerasi terhadap kinerja manajerial.

- b. Bagi mahasiswa

Dapat digunakan sebagai suatu informasi tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja manajerial pada suatu organisasi sektor publik.

c. Bagi Staf Keuangan

Bagi staff keuangan, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi mereka tentang pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, sistem remunerasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. Dan juga bermanfaat untuk membentuk moralitas individu yang lebih baik.

d. Bagi Perangkat Daerah

Bagi perangkat daerah, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu masukan dan referensi pihak perangkat daerah mengenai pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, sistem remunerasi dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial.