

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pemerintah daerah merupakan lembaga yang menjalankan roda pemerintah yang sumber pengesahannya berasal dari masyarakat. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan menyentuh pada masyarakat. Untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sorotan banyak pihak terlebih dengan adanya otonomi daerah yang memberikan kewenangan lebih luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat seperti yang diamanatkan dalam UU nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Tuntutan agar instansi pemerintah terutama bagi pemerintah daerah untuk dapat mengukur kinerja semakin besar dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 105 Tahun 2000 tentang Pengelolaan Daerah, yang diganti dengan PP Nomor 58 Tahun 2005 tentang Tata Cara Pertanggung jawaban Kepala Daerah.

Agar pemerintah yang baik tersebut menjadi kenyataan dan sukses, maka perlu meningkatkan kualitas pelaksanaan kinerja manajerial, instansi pemerintah membuat penetapan kinerja manajerial secara berjenjang dengan tujuan untuk mewujudkan suatu capaian yang baik, melalui penetapan target

kinerja manajerial, serta indikator kinerja manajerial yang menggambarkan pencapaiannya baik berupa keberhasilan maupun manfaat.

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 (Sedarmayanti 2004).

Untuk mencapai kinerja manajerial yang baik perlu memperhatikan *budgetary participation* (partisipasi dalam penyusunan anggaran). Menurut Hansen dan Mowen (2004: 552), partisipasi anggaran (*budgeting partisipation*) adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggung jawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, dan partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggung jawab pada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas.

Penyusunan anggaran secara partisipasi seperti diatas diharapkan kinerja manajer akan meningkat, dimana ketika suatu tujuan dirancang dan secara partisipasi disetujui, maka individu akan menginternalisasikan tujuan yang ditetapkan, dan memiliki rasa tanggung jawab masing-masing individu untuk dapat mencapainya, karena mereka ikut serta dalam penyusunan anggaran.

Hasil penelitian Brownell & Mc Innes (1986) sebagaimana yang direferensikan oleh Sarawati dan Aisah (2015), Budiman, *et,al* (2014) serta Putra, *et,al* (2014) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara partisipasi dalam penyusunan anggaran dan kinerja manajerial. Namun

penelitian oleh Owusu (2014), Milani (1975) serta Brownell & Hirst (1986) menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Para peneliti menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan langsung antara partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial (Gul dkk, (1995)

Disamping partisipasi penyusunan anggaran motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan organisasi lainnya jika mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan visi dan misi organisasi. Motivasi sangat penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh Robins, (2008) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga / perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga target produksi akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motif dan motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi.

Penelitian terdahulu banyak yang menghubungkan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial secara tidak langsung (faktor kontingensi) misalnya menggunakan *Job Relevant Information* serta komitmen organisasi,

seperti yang dilakukan oleh Budiman *et.al* (2014) serta Indiarto dan Ayu (2011) memperlihatkan *job relevant information* mampu bertindak sebagai mediasi dalam hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Namun hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Nengsih *et.al* (2013) dan Hafridebri (2013) yang tidak dapat membuktikan *job relevant information* sebagai *variabelintervening* antara hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Sedangkan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh tidak langsung partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi dilakukan oleh Kholidah dan Murtini (2014), Putri dan Putra (2015) serta Melek Eker (2006) yang memperlihatkan komitmen organisasi mampu bertindak sebagai mediasi dalam hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial. Namun hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Owusu (2014) serta Hefidebri (2013) memperlihatkan hasil komitmen organisasi tidak mampu memediasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Ketidakkonsistenan hasil yang diperoleh dalam penelitian terdahulu melatarbelakangi penelitian dengan menstruktur ulang dengan meletakkan *job relevant information* dan komitmen organisasi sebagai variabel moderating (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial.

Informasi mengenai *job relevant* merupakan informasi yang dapat membantu manajer dalam memilih tindakan yang terbaik melalui upaya yang

diinformasikan secara lebih baik misalnya kondisi perekonomian dan kondisi keuangan organisasi. Dalam hal ini informasi *job relevant* membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Tersedianya informasi *job relevant* akan membantu manajer untuk memprediksi keadaan lingkungan organisasi secara tepat. JRI meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik (Kren, 1992).

Hadirnya komitmen organisasi juga akan memperkuat hubungan antara partisipasi dengan kinerja manajerial. Komitmen organisasi juga merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Chong & Chong, 2002). Manajer yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi akan dapat memiliki pandangan positif dan akan berbuat yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi yang baik kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Jadi bila individu memiliki komitmen yang kuat akan menggunakan anggaran untuk mengejar tujuan organisasi, sedangkan individu dengan komitmen yang rendah akan menggunakan anggaran guna mengejar kepentingan dirinya sendiri.

Dari uraian diatas maka penelitian ini disusun dengan judul: **Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan *Job Relevant Information* Dan *Komitmen Organisasi* Sebagai Variabel Moderating.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan oleh penulis adalah :

1. Apakah partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah *job relevant information* mampu memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi terhadap kinerja manajerial?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji dan menganalisis *job relevant information* dalam memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi dalam memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan motivasi terhadap kinerja manajerial.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kepala Dinas Pemerintahan Kabupaten Bangkalan dalam meningkatkan kinerja manajerial melalui Job relevant information dan komitmen organisasi.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya peningkatan kinerja manajerial melalui Job relevant information dan komitmen organisasi.