

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori Penetapan tujuan awalnya diusulkan Locke pada tahun 1969, telah mulai menarik perhatian pada berbagai isu dan masalah organisasi. Teori ini jelas mempengaruhi cara organisasi mengukur kinerja mereka dengan konsep *goal setting* yaitu adanya kejelasan, tujuan yang jelas menantang dan berkomitmen untuk mencapainya, serta memberikan umpan balik pada kinerja. Teori Penetapan Tujuan menyatakan bahwa setiap individu memiliki berbagai tujuan, memilih beberapa tujuan, dan didorong untuk menyelesaikan tujuan tersebut. Perkembangan tujuan telah dipengaruhi secara signifikan oleh teori penetapan tujuan.

Selain itu, teori ini menunjukkan hubungan antara tujuan dan kinerja. Tujuan dapat dianggap sebagai standar kinerja atau tujuan yang harus dicapai oleh individu. Perilaku individu dan hasil kerjanya akan berubah jika dia berkomitmen pada tujuan tertentu. Teori Penetapan Tujuan, yang juga merupakan bagian dari teori motivasi, berpendapat bahwa karyawan yang berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka memiliki komitmen tujuan dan akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan pribadi mempengaruhi seberapa besar usaha yang akan dilakukan seseorang semakin besar dedikasi seseorang untuk tujuan mereka, semakin keras mereka akan bekerja untuk mencapainya. Menurut teori penetapan tujuan, kinerja dan tujuan yang dapat diukur secara langsung berhubungan. Menurut kesimpulan utama dari teori penetapan tujuan, orang yang diberi tujuan yang jelas, menantang, tetapi dapat dilakukan akan lebih baik daripada mereka yang menerima tujuan yang tidak jelas, mudah atau tidak ada tujuan sama sekali, mempengaruhi seberapa banyak usaha yang akan dia lakukan, semakin besar komitmen karyawan terhadap tujuannya, semakin termotivasi dia untuk bekerja lebih keras untuk mencapainya. (Kusnadi, Abdillah, and Rahmat 2022)

2.2 Kinerja Pemerintah Daerah

Kinerja pemerintah daerah adalah “gambaran mengenai pencapaian tujuan suatu instansi pemerintah sebagai penjabaran visi, misi, dan strategi instansi pemerintah tersebut yang menunjukkan keberhasilan dan kegagalan dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan program dengan kebijakan yang telah ditetapkan”. Banyak pendapat para ahli terkait dengan kinerja pemerintah daerah, baik dari sisi definisi, pengukuran, indikator, dan evaluasi kinerja.

Setelah suatu sistem pengelolaan keuangan terbentuk, perlu disiapkan suatu alat untuk mengukur kinerja dan mengendalikan pemerintahan agar tidak terjadi KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme), tidak adanya kepastian hukum dan stabilitas politik, dan ketidakjelasan arah dan kebijakan pembangunan (Lucy, Husaini, and Lismawati 2021). kinerja pemerintah dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi atau tingkat pencapaian hasil dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada organisasi tersebut, atau dapat pula disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan sejauhmana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan. (Suwandi 2013)

2.2.1 Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah, sesuai dengan Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Instansi Pemerintah berdasarkan Permenpan No.25 Tahun 2012 (Peraturan Menteri 2017). Pengukuran yang dimaksud didasarkan pada kumpulan indikator kinerja kegiatan yang meliputi masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Ini adalah hasil dari penilaian sistematis.

Istilah "pengukuran kinerja pelayanan publik" dan "pengukuran kinerja pemerintah kinerja pelayanan publik" sering digunakan secara bergantian. Hal ini sebenarnya

tidak mengherankan karena mengingat pemerintah pada dasarnya bertanggung jawab untuk menyediakan layanan publik. Akibatnya, seberapa baik kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan publik dapat dilihat. Serupa dengan organisasi publik. Kinerja layanan perusahaan swasta sering dipandang sebagai kinerja organisasi karena organisasi tersebut mengoperasikan layanan tersebut. Oleh karena itu, kinerja organisasi dapat dikatakan baik jika pelayanan diberikan dengan baik. Akibatnya, kinerja organisasi dan kinerja layanan organisasi serupa dengan dua sisi mata uang yang sama (Ratminto and Winarsih 2007)

2.2.2 Indikator Kinerja Pemerintah Daerah

Pengukuran kinerja Pemerintah Daerah (Pemda) harus mencakup pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan. Indikator Kinerja Pemda, meliputi indikator input, indikator proses, indikator output, indikator outcome, indikator benefit dan indikator impact.

1. Indikator Masukan (*Inputs*), misalnya:
 - a. Jumlah dana yang dibutuhkan,
 - b. Jumlah pegawai yang dibutuhkan,
 - c. Jumlah infrastruktur yang ada;
 - d. Jumlah waktu yang digunakan.
2. Indikator Proses (*Process*), misalnya Ketaatan pada peraturan perundangan dan Rata-rata yang diperlukan untuk memproduksi atau menghasilkan layanan jasa.
3. Indikator keluaran (*Output*), misalnya Jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dan Ketepatan dalam memproduksi barang atau jasa.
4. Indikator hasil (*outcome*), misalnya Tingkat kualitas produk dan jasa yang dihasilkan dan Produktivitas para karyawan atau pegawai.
5. Indikator manfaat (*benefit*), misalnya Tingkat kepuasan masyarakat dan Tingkat partisipasi masyarakat.

6. Indikator *impact*, misalnya Peningkatan kesejahteraan masyarakat dan Peningkatan pendapatan masyarakat.

2.2.3 Manfaat Indikator Kinerja Pemerintah Daerah

Manfaat Indikator kinerja yaitu:

1. Kejelasan tujuan organisasi pemda.
2. Mengembangkan persetujuan pengukuran aktivitas.
3. Tersedianya perbandingan kinerja antar waktu dlm organisasi
4. Terjadinya fasilitas *setting of target* untuk penilaian organisasi dan individual manajer sebagai bagian dari pertanggungjawaban organisasi kepada publik.

2.3 Keperilakuan Organisasi

Pada intinya, teori atau ilmu perilaku organisasi (*organizational behavior*) dikembangkan dengan fokus bagaimana individu berperilaku dalam organisasi, mengacu pada ilmu perilaku (dasar-dasar psikologi) dalam studinya. Dengan demikian, kerangka dasar teori perilaku organisasi didukung oleh dua elemen kunci yaitu organisasi formal sebagai wadah dari perilaku tersebut dan perilaku organisasi. Perilaku organisasi (*organizational behavior*) mengkaji bagaimana seharusnya perilaku pada tingkat individu dan kelompok serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja (baik kinerja individu, kelompok, maupun organisasi). (Junery and Aziz 2019). Tindakan seseorang atau individu dalam kelompok atau organisasi yang menunjukkan komitmen mereka untuk mencapai tujuan kelompok itu.

2.3.1 Faktor Keperilakuan Organisasi

Faktor keperilakuan organisasi dalam implementasi sistem ada tiga aspek yaitu meliputi :

1. Dukungan Atasan

Dukungan atasan merupakan dukungan dari atasan (Pemda) untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam implementasi SIKD, dan hubungannya dengan kemajuan dan efisiensi. Chenhall mengungkapkan bahwa dukungan atasan diartikan sebagai keterlibatan manajer dalam kemajuan proyek dan penyerediaan sumber daya yang diperlukan. Untuk mengukur dukungan atasan maka digunakan indikator yaitu :

Partisipasi atasan dalam bekerja, merupakan tindakan nyata dari atasan yang ikut bekerja bersama-sama anggota lainnya.

- a. Motivator, didalam sebuah organisasi pimpinan adalah seorang motivator yang mendorong bawahannya untuk dapat mencapai sasaran atau target yang telah disepakati.
- b. Mempunyai rasa tanggungjawab yang besar.

2. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan akan mendorong organisasi untuk melakukan perencanaan yaitu :

- a. Transparansi sasaran merupakan keterbukaan di dalam perusahaann kepada setiap anggota organisasi tentang adanya sebuah tujuan yang harus dicapai.
- b. Perencanaan adalah rangkaian kegiatan atau prosedur yang dapat dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan.
- c. Target, merupakan standar sasaran yang dibebankan kepada masing-masing anggota organisasi.
- d. Pengawasan adalah proses pengamatan yang dilakukan manajemen terhadap anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

3. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi, sehingga pelatihat adalah suatu proses yang menghasilkan perubahan perilaku karyawan atau pegawai. Pelatihan berkaitan dengan implementasi, desain dan kegunaan sistem. Sistem akuntansi keuangan daerah yang dapat menerima dasar dari sistem akuntansi keuangan daerah. Untuk mencapai program pelatihan, maka harus mampu menyampaikan ilmunya dengan baik serta dapat memotivasi peserta pelatihan dengan baik. Pengukuran hasil program pelatihan didasarkan pada 4 kategori yaitu :

1. Reaksi, mengevaluasi bagaimana reaksi orang yang dilatih terhadap program
2. Pembelajaran, melakukan pengujian terhadap sesuatu yang telah dipelajari sesuai dengan prinsip, keterampilan dan fakta yang seharusnya
3. Perilaku, melihat kembali bagaimana perilaku seseorang yang telah menyelesaikan pelatihan
4. Hasil, mengevaluasi keseluruhan dari hasil akhir yang kemudian dilakukannya pelatihan

2.4 Motivasi Kerja

Menurut (djkn.kemenkeu.go.id) motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi merupakan dorongan dimana seorang individu ingin dan berusaha untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang baik dan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memunahi suatu kebutuhan individual. (Lalu, I Made, and Ida Bagus 2017) Motivasi dalam bekerja

dorongan yang terpancar dari jiwa seseorang terhadap minatnya akan lebih efektif. Dorongan ini dapat memengaruhi pencapaian organisasi. Motivasi mengacu pada faktor-faktor yang dimiliki setiap orang untuk memulai dan mengendalikan perilaku. Ketika perilaku yang bersemangat adalah hasil dari motivasi tingkat tinggi, ide ini digunakan untuk menjelaskan variasi dalam intensitas perilaku.

Menurut (Syakbaniah 2020), motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yaitu :

1. Faktor Intern yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, dan keinginan untuk memperoleh penghargaan.
2. Faktor Ekstern yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstern ini mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, motivasi dari atasan yang baik.

2.4.1 Indikator Motivasi Kerja

McClelland dalam (Syakbaniah 2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian
Dorongan untuk berprestasi dan berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan akan kekuasaan
Kebutuhan akan kekuasaan akan menghasilkan etos kerja dan komitmen terhadap organisasi dan individu yang memiliki kebutuhan akan kekuatan lebih tertarik dengan peran kepemimpinan dan memiliki kemungkinan untuk tidak fleksibel pada kebutuhan bawahan.

3. Kebutuhan hubungan

Harapan agar terjalinnya suatu hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab

2.5 Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal pemerintah (SPIP) menurut UU No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat (1), (2) dan (3) adalah :

1. Sistem pengendalian internal adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.
2. Sistem pengendalian internal pemerintah yang selanjutnya disingkat SPIP adalah sistem pengendalian internal yang diselenggarakan secara menyeluruh di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Menurut (Krismaji 2015) Pengendalian internal adalah proses menyeluruh dari proses audit , pemeriksaan, penilaian, pemantauan, dan tindakan pengawasan lainnya atas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi untuk memberikan tingkat keyakinan yang wajar bahwa kegiatan telah diselesaikan sesuai dengan tolok ukur yang ditetapkan efektif dan efisien dalam mewujudkan pemerintahan untuk kepentingan pimpinan kepemimpinan yang baik. Pengendalian internal adalah kerangka kerja, organisasi, dan pendekatan yang mana ada dipengaturan untuk pertahankan kelayakan anda lebih banyak organisasi efisien dan efektif.

2.5.1 Indikator Pengendalian Internal

Pengendalian internal terdiri dari beberapa komponen yaitu :

1. Lingkungan pengendalian

Sikap manajemen dan karyawan terhadap pentingnya pengendalian dalam organisasi merupakan bagian dari lingkungan pengendalian, yaitu lingkungan perusahaan.

2. Penilaian resiko

Manajemen perusahaan harus mampu mengenali banyak risiko yang dihadapi perusahaan. Setelah risiko ditemukan, risiko tersebut dapat ditinjau dan dianalisis untuk menentukan seberapa parah risikonya dan apa yang dapat dilakukan untuk mengurangnya.

3. Prosedur pengendalian

4. Informasi dan komunikasi

5. Pemantauan sistem pengendalian

Pemantauan sistem pengendalian internal akan mengungkapkan kelemahan dan meningkatkan efisiensi pengendalian. Pengendalian internal dapat dipantau dengan tepat melalui evaluasi tertentu atau sesuai dengan inisiatif manajerial.

2.6 Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan target anggaran mengacu pada tujuan anggaran dengan cara yang dipahami oleh pihak-pihak yang terlibat yang bertanggung jawab untuk mencapainya. Ini akan memotivasi pegawai untuk memberikan yang terbaik. Menurut (Mardiasmo 2009) Anggaran yang solid mencakup informasi tentang pendapatan, pengeluaran, dan pembiayaan, tetapi juga berfungsi sebagai pernyataan kinerja yang diharapkan selama periode waktu tertentu yang diwakili dalam istilah moneter. Ketika ada target anggaran yang ditetapkan, akan lebih mudah untuk menentukan apakah tugas organisasi berhasil atau tidak berhasil untuk memenuhi tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara spesifik dan jelas sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh orang-orang yang bertanggung jawab atas alasan tertentu pencapaian target anggaran, menetapkan tujuan dan sasaran (Fauzihardani 2022).

2.6.1 Indikator Kejelasan Sasaran Anggaran

Menurut (Kennis 2011), indikator yang digunakan dalam mengukur kejelasan sasaran anggaran yaitu :

1. Jelas, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara jelas serta tidak bermakna ganda (ambigu)
2. Spesifik, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai harus diuraikan secara spesifik dan detail, agar tidak menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam.
3. Mudah dimengerti, artinya sasaran anggaran yang ingin dicapai mudah dimengerti serta menjadi prioritas utama.

2.7 Penelitian Terdahulu

Table 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Dewi 2021)	Pengaruh faktor berperilaku organisasi, pengendalian internal dan kesesuaian sasaran anggaran terhadap kinerja karyawan instansi pemerintah	Kuantitatif	Faktor berperilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah pengendalian internal berpengaruh negative terhadap kinerja instansi pemerintah, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah
2.	(Setiawan 2013)	Pengaruh kejelasan sasaran anggaran, Pengendalian akuntansi dan Sistem pelaporan	Kuantitatif	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap

		terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah kabupaten pelalawan		akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kabupaten pelalawan
3.	(Fauzihardani 2022)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Pengendalian Akuntansi dan Sistem Pelaporan terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Kepatuhan Terhadap Regulasi sebagai Variabel Pemoderasi	Kuantitatif	Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Sungai Penuh. Pengendalian Akuntansi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Sungai Penuh. Sistem Pelaporan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Sungai Penuh.
4.	(Yunita 2022)	Pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian intern terhadap akuntabilitas kinerja organisasi sektor public	Kuantitatif	kejelasan sasaran anggaran dan pengendalian intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja organisasi sektor public
5.	(Benediktus Manullang and Abdullah 2019)	Pengaruh pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan pergantian kepala	Kuantitatif	Pengendalian internal, kejelasan sasaran anggaran dan pergantian

		SKPD terhadap akuntabilitas kinerja		kepala , SKPD secara simultan dan bersama-sama mempengaruhi akuntabilitas kinerja SKPD Provinsi Sumatera tahun 2017 pengendalian internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD provinsi Sumatera tahun 2017. Kejelasan sasaran anggaran secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas kinerja SKPD provinsi Sumatera tahun 2017.
6.	(Tolu, Mamentu, and Rumawas 2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Kuantitatif	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7.	(Rahayu et al. 2022)	Pengaruh Kejelasan Anggaran, Sistem Pengendalian Intern, dan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Kinerja Keuangan	Kuantitatif	kejelasan anggaran, sistem pengendalian intern dan anggaran berbasis kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

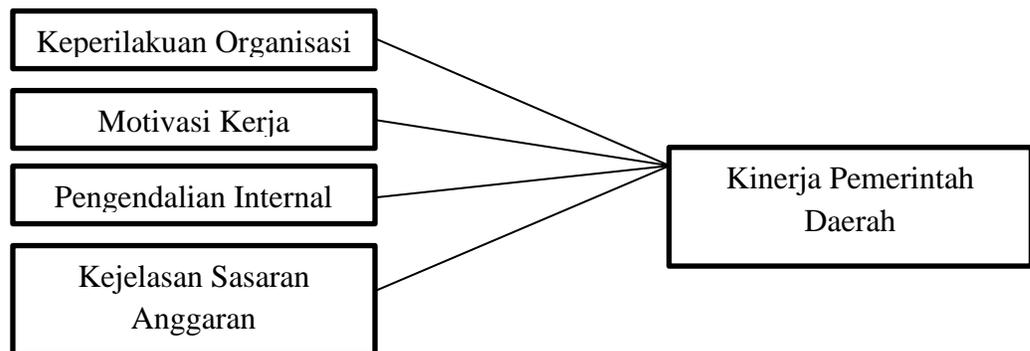
				kinerja keuangan pada Pemerintah Kabupaten Enrekang.
--	--	--	--	---

Sumber : Data diolah, 2023

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir digunakan sebagai acuan agar peneliti memiliki arah yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini adalah “Pengaruh Keperilakuan Organisasi, Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Lampung Tengah”.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



2.9 Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Keperilakuan Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Teori (Kayati 2016) dalam bukunya memberikan bukti tentang dampak perilaku organisasi terhadap kinerja pemerintah daerah di instansi pemerintah dalam menetapkan hipotesis ini (Timothy: 2018) Individu atau kelompok dalam suatu organisasi dapat terlibat dalam perilaku organisasi untuk memajukan tujuan organisasi. Elemen-elemen dalam suatu perilaku organisasi adalah individu, struktur organisasi, teknologi, dan lingkungan tempat organisasi tersebut beroperasi. Peranan

organisasi berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berkaitan dengan teori penetapan tujuan konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Perlunya perilaku organisasi yaitu agar setiap individu bisa meningkatkan suatu kinerja dengan baik dalam melakukan suatu hal. Hasil penelitian (Dewi 2021) menunjukkan hasil bahwa Keperilakuan Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis alternatif sebagai berikut :

H1 : Keperilakuan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

2.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan dapat mempengaruhi perilaku individu dan kinerja. Tingkat motivasi seorang individu atau organisasi diberikan dalam tugas atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Motivasi dalam organisasi sangat penting, karena dengan adanya motivasi maka akan mendorong suatu organisasi menjadi semakin maju dan mempercepat tercapainya suatu tujuan. Tujuan dari motivasi adalah untuk meningkatkan rasa percaya diri dan semangat seorang karyawan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi yang baik seharusnya ada pada setiap lapisan organisasi, motivasi yang sama juga menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi perkembangan di suatu organisasi. Menurut teori hubungan, dibutuhkan keterlibatan dan kerjasama antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Nasution 2019), kinerja manajemen dipengaruhi oleh motivasi. Pemimpin berinteraksi langsung dengan bawahan sebagai pelaksana pekerjaan sebagai bagian dari perannya dan penggerak organisasi. Untuk itu, seorang pemimpin harus memiliki

motivasi yang tinggi dan mampu menginspirasi orang lain untuk berbagi motivasi mereka sendiri. Hasil penelitian (Tolu, Mamentu, and Rumawas 2021) menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

2.9.3 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pemerintah daerah pada instansi pemerintah pada penentuan hipotesis ini didukung dengan teori UU No. 60 Tahun 2008 Pasal 1 Ayat (1) yaitu Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien. Sistem pengendalian internal dapat dikonseptualisasikan sebagai alat manajemen yang digunakan untuk mencapai sejumlah tujuan menyeluruh.

Tujuan ini termasuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang relevan, memastikan data keuangan dan pelaporan keuangan yang akurat, dan menawarkan sumber daya untuk mewujudkan kemanjuran dan efisiensi tindakan pemerintah. Peran pengendalian intern adalah untuk mengecek ketelitian dan keandalan akuntansi, dan memastikan bahwa peraturan yang berlaku dipatuhi sebagaimana mestinya. Jika dalam suatu organisasi tidak memiliki sistem pengendalian intern yang baik ataupun tidak ada sama sekali, maka suatu organisasi akan rentan untuk mengalami kemunduran.

Hasil penelitian (Dewi 2021) menunjukkan hasil bahwa Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Instansi Pemerintah pada Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H3 : Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

2.9.4 Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah

Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah pada instansi pemerintah pada penentuan hipotesis ini didukung dengan teori Menurut (Kennis 2011), Kejelasan sasaran anggaran yaitu menggambarkan tujuan anggaran yang dinyatakan secara jelas dan spesifik, serta dimengerti oleh pihak-pihak yang bertanggung jawab terhadap pencapaiannya. Sejauh mana tujuan anggaran dibuat dan dapat dimengerti untuk memenuhi suatu tujuan disebut sebagai kejelasan sasaran anggaran. Oleh karena itu, target APBD harus didefinisikan dengan bahasa yang sederhana sehingga dapat dipahami oleh penanggung jawab pelaksanaannya.

Oleh karena itu, menetapkan tujuan eksplisit akan lebih bermanfaat daripada gagal melakukannya. Hal ini akan memotivasi staf untuk mengerahkan upaya terbaiknya untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja keuangan daerah (Kennis, 1979; (Rahayu et al. 2022)). Penganggaran memainkan peran penting dalam mencapai rencana strategis karena berfungsi sebagai dukungan yang kuat dalam merumuskan dan memproses rencana hingga berhasil. Hasil penelitian (Dewi 2021) menunjukkan hasil bahwa Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung.

Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H4 : Kejelasan Sasaran Anggaran Berpengaruh Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah