**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Menurut Harefa (2008: 17) Kinerja Manajerial adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka.Fenomena terkait kinerja manajerial pada pemerintah daerah adalah meningkatnya jumlah laporan publik atas pelayanan Pemda, misalnya terkait KTP, Disdukcapil, pertanahan, dll. Adapun salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja manajerial adalah anggaran (www. rakyatmerdeka.co.id diakses Januari 2020).

Anggaran merupakan salah satu alat bantu bagi manajemen suatu perusahaan/organisasi untuk merencanakan langkah-langkah finansial penting serta menentukan kebijakan perusahaan/organisasi di masa depan dalam periode tertentu. Sehingga dengan penyusunan anggaran yang baik diharapkan berdampak positif bagi kinerja perusahaan atau organisasi.

Anggaran mempunyai dua bentuk, yaitu bentuk *top down* dan bentuk *bottom up*. Dalam anggaran *top down*, manajer senior menyusun dan menetapkan anggaran, tanpa partisipasi manajemen bawah. Anggaran bentuk *top down* seringkali dianggap tidak efektif karena dilihat dari ketidakikutsertaan para manajer lini dalam pembuatan anggaran perusahaan. Sedangkan anggaran bentuk bottom up merupakan suatu model anggaran yang membutuhkan partisipasi aktif dari semua manajer.

Anggaran bentuk *bottom up* seringkali disebut dengan anggaran partisipasi (*budget participation*). Partisipasi yang terlalu besar dan tidak terkontrol dari manajemen bawah, dapat menyebabkan kemungkinan timbulnya perilaku yang merugikan (*dysfunctional behaviour*), seperti target yang disusun terlalu mudah untuk dicapai sehingga tidak dapat dijadikan standar dan alat motivasi yang baik. Proses partisipasi anggaran yang efektif dilakukan dengan menggabungkan kedua bentuk anggaran proses partisipasi anggaran yang efektif dilakukan dengan menggabungkan kedua bentuk anggaran di atas, dimana manajemen tingkat bawah dapat menyusun dan mengajukan anggarannya (*bottom up*), namun tetap terkontrol dan mengikuti aturan yang ditentukan oleh manajemen atas (*top up*). Perusahaan atau organisasi sering menjadikan kinerja sebagai sebuah nilai yang akan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya suatu perusahaan/organisasi.

Fenomena yang terjadi berkenaan dengan penganggaran di Kabupaten Lampung Timur yaitu; adanya pemberitaan mengenai terjadinya kesahan penganggaran, Pemerintah Kabupaten Lampung Timur tahun 2015 menganggarkan belanja modal sebesar Rp. 273.005.837.460, namun realisasinya sebesar Rp. 255.955. 827 atau 93,74 persen dari total anggaran yang disediakan oleh Pemkab Lampung Timur. Selain itu, Pemda juga menganggarkan belanja barang dan jasa sebesar Rp. 403.409.087.451, namun realisasinya sebesar Rp. 343.459.729.839 atau sebesar 85,14 persen dari anggaran yang tersedia. Kesalahan penganggaran dapat menjadi hal yang fatal dalam membiayai aktifitas pemerintah daerah, dan hal ini dapat bermuara kepada kinerja manajerial (www.klikanggaran.com diakses 2019). Berdasarkan fenomena diatas, cukup beralasan jika faktor penyusunan anggaran merupakan penentu dalam kinerja manajerial. Selain itu keberadaan komitmen organisasi juga dapat berdampak terhadap kinerja manajerial.

Komitmen Organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri.Komitmen. Komitmen organisasi yang kuat maka hal itu akan mempengaruhi aparat pemerintah daerah untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Komitmen yang tinggi juga dapat menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya dan berusaha untuk membentuk organisasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan (Wiratno *e.t.all*, 2017).

Selain komitmen organisasi, budaya organisasi juga bisa berpengaruh terhaap kinerja manajerial. Budaya organisasi menjadi dasar untuk perasaan saling memahami yang dimiliki oleh pegawai mengenai instansi mereka, bagaimana segala sesuatu dikerjakan berdasarkan pengertian bersama tersebut dan cara-cara pegawai seharusnya bersikap. Instansipun harus dapat memadukan karakter-karakter budaya organisasi yang ada untuk menciptakan suatu instansi atau perusahaan dengan keanekaragaman tinggi dan pada akhirnya nanti akan meningkatkan dkinerja (Prihandini, 2011)

Faktor selanjutnya yang berdampak terhadap kinerja manajerial adalah gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan melalui perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain/bawahan agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan dalam upaya mencapai tujuan tertentu (Hasibuan (2017).

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial antara lain; Giusti, *at.all* (2016) menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, komitmen organisasi dan motivasi. Selanjutnya komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial, serta hasil uji terakhir motivvasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Kemudian Reynaldhie *et.all* (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam memperkuat hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Lalu hasil penelitian Ermawati (2017) menyimpulkan bahwwa partisipasi anggaran dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial. Secara simultan partisipasi anggaran dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan Reynaldhie (2016). yang menjadikan karyawan pada perusahaan manufaktur di kota Gresik sebagai objek penelitian, sedangkan pada penelitian ini penulis menjadikan pegawai OPD Kabupaten Lampung Timur sebagai objek penelitian. Selanjutnya penulis juga menghilangkan ketidakpasitan lingkungan sebagai salah satu variabel moderasi.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan merumuskan judul; “Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipasif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus OPD Kabupaten Lampung Timur.

**1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup yang dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di OPD kabupaten Lampung Timur.
2. Pengaruh penyusunan anggaran partisipatif sebagai variabel pemoderasi hanya mencakup kinerja manajerial,komitmen organisasi,budaya organisasi,dan gaya kepemimpinan.
3. Penelitian ini dikhususkan untuk meneliti pengaruh penyusunan anggaran partisipatif sebagai variabel pemoderasi.

**1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penelitian ini akan dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah seperti Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan. Penelitian ini lebih terfokus pada sejauh mana pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial yang dimoderasi dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan di Pemerintah Daerah Kabupaten Lampung Timur.

**1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembahasan latar belakang masalah, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah penyusunan anggaran partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial di OPD kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah komitmen organisasi memoderasi hubungan antara penyusunan anggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial pada OPD kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah budaya organisasi memoderasi hubungan antara penyusunan anggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial pada OPD kabupaten Lampung Timur?
4. Apakah gaya kepemimpinan memoderasi hubungan antara penyusunan anggaran partisipatif terhadap kinerja manajerial pada OPD kabupaten Lampung Timur?

**1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial di OPD kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel pemoderasi di OPD kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi sebagai variabel pemoderasi di OPD kabupaten Lampung Timur.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Gaya Kepemimpinan sebagai variabel pemoderasi di OPD kabupaten Lampung Timur.

**1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
2. Bagi akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu akademik dan dapat dijadikan refrensi atau bukti tambahan untuk penelitian selanjutnya tentang Kinerja Manajerial.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pemerintah daerah.
4. Manfaat Praktis
5. Bagi Pemerintah Daerah, penelitian ini diharapkan dapat membantu Pemerintah Daerah dalam meningkatkan Kinerja Manajerialnya
6. Bagi peneliti, peneliti dapat mengimplementasikan apa yang peneliti dapat dari perguruan tinggi melalui penyusunan tugas akhir skripsi.

**1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima Bab penulisan Karya Tulis Ilmiah yang tersusun dengan sistematika sebagai berikut.

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang Latar Belakang, Ruang Lingkup Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Masalah, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Variabel Y, Indikator Kinerja Manajerial, Variabel X, Gaya Kepemimpinan, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang metode penelitian mencakup Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Metode Analisis Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**