

**PENGARUH KARAKTERISTIK TUJUAN ANGGARAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH
NAGARI**

(Studi Empiris pada Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya)

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

**PUTRI ZAINIAH
16043105/ 2016**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK TUJUAN ANGGARAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH NAGARI
(Studi Empiris Pada Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya)**

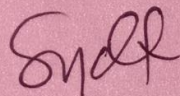
Nama : Putri Zainiah
NIM/TM : 16043105/2016
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2022

Di Setujui Oleh :

Mengetahui ,

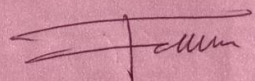
Ketua Program Studi Akuntansi



Sany Dwita, SE, Ak, M.Si, Ph.D

NIP. 198001032002122001

Dosen Pembimbing,



Fefri Indra Arza, SE, Ak, M.Si

NIP. 197302131999031003

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan Didepan Tim Penguji Skripsi

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

**PENGARUH KARAKTERISTIK TUJUAN ANGGARAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEMERINTAH NAGARI**

(Studi Empiris Pada Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya)

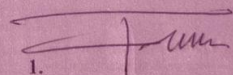
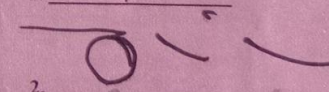
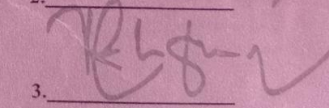
Nama	: Putri Zainiah
NIM/BP	: 16043105/2016
Jenjang Program	: Strata 1 (S1)
Keahlian	: Akuntansi Sektor Publik
Jurusan	: Akuntansi
Fakultas	: Ekonomi

Padang, September 2022

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. Fefri IndraArza, SE, Ak, M.Si
2. Dr. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak, CA
3. Halkadri Fitra, SE, MM, Ak

1. 
2. 
3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Zainiah
NIM/Tahun Masuk : 16043105/2016
Tempat/Tgl. Lahir : Padang Laweh/08 Juni 1998
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Sektor Publik
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Dharmasraya, Padang Laweh
No. HP/Telp : 082285849571
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari (Studi Empiris Pada Pemerintah Nagari Di Kabupaten Dharmasraya)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri melalui arahan dan bimbingan dosen pembimbing. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini ditemukan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, September 2022

Saya yang menyatakan



Putri Zainiah

16043105

ABSTRAK:

**Putri Zainiah (16043105) : Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Pemerintah Nagari (Studi Empiris Pada
Pemerintah Nagari Di Kabupaten
Dharmasraya)**

Dosen Pembimbing : Fefri Indra Arza, SE, Ak, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintahan nagari pada pemerintahan nagari di Kabupaten Dharmasraya, sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode non probability sampling dengan jumlah sampel 52 desa. Data kuantitatif adalah data yang dipilih dalam penelitian ini berupa tanggapan tertulis dari angket. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari pemerintah nagari. Metode Data kuesioner dikumpulkan dengan memberikan seperangkat pertanyaan lisan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah nagari. Evaluasi anggaran dan sulitnya tujuan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah nagari.

**Kata kunci : Evaluasi Anggaran, Kejelasan Tujuan Anggaran, Kesulitan
Tujuan Anggaran, Komitmen Organisasi, Partisipasi
Anggaran Dan Umpan Balik Anggaran.**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan pada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari (Studi Empiris Pada Pemerintah Nagari Di Kabupaten Dharmasraya)”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Selain itu, juga untuk memperluas ilmu pengetahuan bagi penulis agar dapat menjadi orang yang berguna bagi masyarakat.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak lepas dari bimbingan, arahan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Orang tua penulis, kedua ayah terhebat Daswir dan Afrizal tidak lupa pula kedua ibu yang luar biasa Ramaita dan Nofis, terimakasih telah menjadi ayah dan ibu terbaik yang selalu mendoakan dan mendukung sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Fefri Indra Arza, SE, Ak, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi beserta dosen pembimbing akademik yang banyak membantu, membimbing dan memberi ilmu kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi maupun dalam perkuliahan.

3. Bapak Dr. Efrizal Syofyan, SE, M.Si, Ak, CA dan Bapak Halkadri Fitra, SE, MM, Ak selaku dosen penelaah yang telah memberi banyak saran dan perbaikan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, Bapak Dr. Idris, M.Si beserta jajaran yang telah memberikan fasilitas dan izin dalam pelaksanaan selama perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA selaku Ketua Jurusan dan Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan.
7. Kakak tercinta, tersayang, terkejam pokoknya ter-ter lah Emilda Efrita, S.Pd. Yang selalu memarahi penulis selama pelaksanaan skripsi ini yang dimana marahnya bermaksud segera menyelesaikan proses skripsi agar secepatnya di wisuda, itu hanya demi kebaikan penulis.
8. Adik-adik ter the best bikin rusuh tapi penulis sayang, Puti Keysha Nabila dan Sutan Taufiqurrahman. Yang selalu bisa melepas keluh kesah walaupun dengan cara baku hantam tapi becanda ya guys.....
9. Miss Ninda Lagussaputri, S.Pd yang ibaratkan cuman orang tua kami yang tidak sama, selebihnya sama seperti nasib contohnya, HAHAHA.... Senasib seperjuangan, hebatnya adalah dimana udah beda Universitas,

beda Jurusan dan beda kos juga, tapi mau bolak balik kos secara gantigantian hanya untuk mengadu nasib, ngeri nggak tuh.....Thank You Sist

10. UK PASKIBRA UNP, tempat pulang kedua setelah kos yang selalu jadi tempat penenang dalam permasalahan kuliah ataupun pribadi dan rekan-rekan yang selalu saling support, yang selalu berbagi pengalaman yang berbeda-beda dalam pengalaman penskripsian dan perkuliahan.

11. Semua keluarga, adik-adik sepupu dan teman-teman yang telah memberikan semangat, bimbingan arahan dan masukan selama proses penyelesaian studi dan skripsi ini yang tidak disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan, bimbingan, petunjuk dan dukungan yang diberikan tidak sia-sia di kemudian hari dan semoga Allah SWT mendapat imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang di miliki penulis sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas segala kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis sangat berharap atas saran dan kritikan yang positif dari banyak pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa menjadi rujukan/pelajaran dalam penulisan skripsi selanjutnya.

Padang, September 2022

Putri Zainiah

DASTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II	14
KAJIAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN HIPOTESIS.14	
A. Kajian Teori	14
1. Kinerja Pemerintah Nagari.....	14
2. Goal Setting Teory.....	17
3. Teori Kontijensi.....	18
4. Karakteristik Tujuan Anggaran	19
5. Komitmen Organisasi	26
B. Penelitian Sebelumnya	27

C. Hipotesis dan Pengembangan Hipotesis	29
D. Kerangka Konseptual	34
BAB III.....	35
METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Populasi, Sampel dan Responden.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel.....	35
3. Responden	36
C. Jenis Data dan Sumber Data	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Definisi Oprasional Variabel	37
1. Variabel Dependen (Y)	37
2. Variabel Independen (X).....	38
a. Karakteristik Tujuan Anggaran	38
b. Komitmen Organisasi	39
F. Pengukuran Variabel	39
G. Teknik Analisis Data	42
1. Analisis Deskriptif	42
2. Uji Asumsi Klasik	44
3. Pengujian Hipotesis	45
BAB IV	48
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
B. Demografi Responden	48
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	49
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	50
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	51

C. Teknik Analisis Data	51
1. Analisis Deskriptif	51
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Pengujian Hipotesis	65
D. Pembahasan	73
BAB V	84
KESIMPULAN	84
A. Kesimpulan	84
B. Keterbatasan	85
C. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	34
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2 Jenis Kelamin.....	49
Tabel 3 Lama Bekerja.....	49
Tabel 4 Pendidikan	50
Tabel 5 Jabatan.....	51
Tabel 6 Kinerja Pemerintah Nagari.....	52
Tabel 7 Partisipasi Anggaran	53
Tabel 8 Kejelasan Tujuan Anggaran.....	55
Tabel 9 Evaluasi Anggaran	56
Tabel 10 Umpan Balik Anggaran	58
Tabel 11 Kesulitan Tujuan Anggaran	59
Tabel 12 Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 13 Uji Normalitas.....	62
Tabel 14 Uji Multikolinearitas	63
Tabel 15 Uji Heteroskedastisita.....	64
Tabel 16 Analisis Regresi Linear	65
Tabel 17 Uji F	67
Tabel 18 Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	68
Tabel 19 Hasil Uji Hipotesis	69

DAFTAR LAMPIRAN

SKPD Kantor Wali Nagari di Dharmasraya	92
Identitas Responden	95
Data Responden	103
Frekuensi Jawaban Kuesioner Penelitian	106
Surat Rekomendasi Penelitian	129
Surat Izin Penelitian	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberian otonomi daerah diatur dalam Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Daerah. Otonomi daerah mengharuskan daerah untuk dapat mengatur daerah nya sendiri secara mandiri. Terbentuknya Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan PP Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan bahwa dalam melaksanakan pelaporan keuangan harus disertakan informasi atas kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Penilaian kinerja pelaksanaan pemerintah daerah sangat penting dilakukan guna meningkatkan pelayanan publik. Penilaian kinerja digunakan untuk menilai tingkat ketercapaian kinerja suatu pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, karena pada dasarnya sebuah organisasi publik yaitu pemerintah berorientasi bukan untuk mendapatkan laba atau *profit oriented*, tetapi berfokus pada pelayanan publik. Selain itu, penilaian kinerja digunakan sebagai instrumen untuk menilai dan mengevaluasi kinerja di masa lalu, untuk digunakan sebagai dasar untuk merencanakan strategi pemerintah selanjutnya (Kurniawan, 2013).

Menurut (Keban, 2014:227) suatu organisasi pemerintah dikatakan efektif apabila terdapat tujuan organisasi yang ditetapkan sejalan dengan visi organisasi. Didalamnya terdapat nilai-nilai yang telah disepakati bersama antar para perangkat organisasi daerah yang bersangkutan. (Wulandari, 2013) dalam (Pertiwi et al., 2021) menjelaskan ukuran dari tingkat kinerja pemerintah dapat dilihat dari ketercapaian dari indikator capaian kinerja, diantaranya : (1) Pencapaian Target, (2) Tepat waktu dalam penyelesaian tugas, (3) Kuantitas serta kualitas pekerjaan, (4) Insentif Bekerja. Konsep produktifitas digunakan untuk mengukur tingkat efesiensi kinerja Pemerintah Daerah.

Ketercapaian kinerja Pemerintah Daerah ditunjukkan oleh realisasi kinerja Pemerintah Nagari Kabupaten Dharmasraya, dimana pada tahun 2017 kinerja pemerintah Kabupaten Dharmasraya menunjukkan tingkat keberhasilan yang hampir sempurna, hal ini dapat dilihat dari presentase capaian indikator kinerja utama sebesar 99,92% dengan katagori berhasil. Berdasarkan hasil pengukuran 18 sasara strategis, sebesar 15 sasaran strategis menunjukkan hasil capaian 92,5% dan 3 sasaran strategis sisanya sebesar 77,5% dapat disimpulkam bahwa capaian kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan yang sangat baik. Berdasarkan fenomena tersebut dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Kabupaten Dharmasraya dalam memaksimalkan potensi daerah disetiap nagari sangat baik. Tingkat pelayanan publik dan akses informasi sangat mudah dijangkau. Hal ini dibuktikan dari penggunaan website Pemerintah Nagari yang sudah tersedia sehingga memudahkan masyarakat nagari dalam mengakses informasi.

Berdasarkan fenomena tersebut terlihat bahwa ketercapaian kinerja Pemerintah Nagara di Kabupaten Dharmasraya sangat baik, hal ini dilihat dari ketercapaian dengan presentasi 99,92% secara keseluruhan. Dari fenomena tersebut menjadikan daya tarik peneliti untuk melihat apa faktor yang berpengaruh besar terhadap ketercapaian kinerja tersebut. Hal ini perlu pengkajian lebih lanjut terhadap faktor yang menjadi pengaruh terhadap tercapainya kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.

Keberhasilan akan kinerja aparat pemerintah tidak terpisahkan dari proses perencanaan dan penganggaran yang tepat. Mardiasmo (2006) mengungkapkan bahwa ada beberapa alasan, pentingnya rencana belanja publik, secara spesifik: (1) anggaran adalah perangkat otoritas publik untuk mengkoordinasikan perputaran keuangan, menjamin pengelolaan, dan pekerjaan. pada kepuasan pribadi daerah setempat, (2) anggaran diperlukan karena masalah sumber daya yang masih terbatas. (3) anggaran diharapkan dapat menjamin bahwa otoritas publik bertanggung jawab kepada individu. Sehingga anggaran publik merupakan instrumen untuk melaksanakan tanggung jawab publik oleh organisasi publik yang ada.

Karakteristik anggaran merupakan faktor utama yang melekat pada sistem penganggaran (Kenis, 1979). Salah satu tujuan yang terkandung dalam karakteristik anggaran adalah upaya untuk membangun aksesibilitas rencana pengeluaran agar lebih tepat (Kenis, 1979). Anggaran memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja pemerintah, Kenis (1979) menyatakan bahwa karakteristik tujuan anggaran menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan

kinerja organisasi. Karakteristik tujuan anggaran merupakan variabel konstruk, dimana terdapat didalamnya komponen pembentuk karakteristik. Secara khusus, Kenis (1979) menyatakan bahwa terdapat lima karakteristik penyusun anggaran meliputi : (1) partisipasi anggaran atau *budgetary partisipation*, (2) kejelasan tujuan anggaran atau *budgetary goal clarity* (3) umpan balik anggaran atau *budgetary feedback*, (4) evaluasi anggaran atau *budgetary evaluation* dan (5) kesulitan tujuan anggaran atau *busgetary goal difficulty*.

Partisipasi anggaran merupakan keikutsertaan individu sebagai tim penganggaran dalam memutuskan bersama dengan komite anggaran mengenai rangkaian kegiatan dimasa yang akan datang (Mulyadi, 2001). Wardani & Sudaryati (2015) mengatakan dimana seseorang yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran akan mewujudkan efektifitas dalam organisasi. Dengan kata lain partisipasi dalam penyusunan anggaran memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Brownell (1986) dalam Pattiasina et al (2020) menjelaskan bahwa partisipasi anggaran adalah keikutsertaan individu dalam proses penyusunan anggaran. Beberapa penelitian tentang hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja pelaksanaan pemerintah daerah masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten di mana studi diarahkan (Solina, 2014) melacak bahwa kerjasama anggaran secara signifikan mempengaruhi presentasi otoritas pemerintah terdekat.

Komponen lain dari karakteristik anggaran adalah kejelasan tujuan anggaran. Munawar (2006) menjelaskan kejelasan tujuan anggaran adalah

gambaran bagaimana anggaran dinyatakan secara jelas, spesifik dan mudah dimengerti oleh pihak yang bertanggungjawab terhadap pencapaiannya. Muttiarni & Akram, (2016) menunjukkan bahwa kejelasan tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, artinya semakin jelas tujuan anggaran disajikan maka semakin tinggi pemahaman perangkat daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Istiyani, 2009) dimana kejelasan tujuan anggaran berimplikasi pada aparat, anggaran akan tercapai secara efektif jika aparat memiliki informasi yang cukup dari anggaran yang disajikan secara jelas dan mudah dipahami sehingga memungkinkan untuk dapat memprediksi kinerja aparat pemerintah dalam satu periode kedepan.

Umpan balik merupakan salah satu komponen dalam karakteristik tujuan anggaran, pada umumnya umpan balik merupakan *feedback* atas informasi yang dikirimkan dari bawahan kepada atasan atas sejauhmana pencapaian kinerja telah dicapai (Ramandei, 2010). Steers (1975) dalam (Istiyani, 2009) secara empiris menemukan bahwa umpan balik dan kejelasan tujuan berhubungan kinerja dan melalui eksperimen lapangan beliau menemukan umpan balik dan penentuan tujuan dalam anggaran berdampak pada kinerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah evaluasi anggaran yang merupakan komponen dalam karakteristik tujuan anggaran.

Evaluasi anggaran merupakan salah satu alat pengendalian dalam kinerja anggaran. Ramandei (2010) memaparkan evaluasi anggaran pada dasarnya membandingkan antaran anggaran yang telah ditetapkan dengan realisasi yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya evaluasi memungkinkan pemerintah

nagari dapat menelusuri penyimpangan yang terjadi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Nurzianti & Anta, (2014) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa evaluasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Evaluasi merupakan bagian dari pengendalian terhadap kinerja pemerintah, namun tak jarang pemerintah daerah mengabaikan evaluasi anggaran seperti hasil penelitian (Muttiarni, 2016) dimana evaluasi anggaran tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pemerintah, artinya ada tidaknya evaluasi anggaran tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja aparat pemerintah hal ini ditunjukkan dalam fakta bahwa aparat pemerintah tidak bertanggungjawab atas sasaran anggaran yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pemerintah adalah kesulitan tujuan anggaran yang merupakan komponen dari karakteristik tujuan anggaran, menurut kesulitan tujuan anggaran merupakan derajat kesulitan anggaran yang akan dicapai (Munawarman dkk, 2006). Rentang kesulitan anggaran dimulai dari anggaran yang sangat longgar dan mudah dicapai sampai kepada anggaran yang sangat ketat dan mudah dicapai. Kesulitan tujuan anggaran menunjukkan tingkat keseriusan pemerintah dalam mencapai target kinerja (Pertiwi et al., 2021). Kesulitan tujuan anggaran dapat menjadi tolak ukur apakah pemerintah serius dalam menghadapi tantangan anggaran yang telah disepakati, anggaran yang sulit mengindikasikan tingkat kesulitan dalam pencapaiannya. Sehingga pemerintah dituntut untuk mampu memberikan solusi, ide kreatif dan inovatif untuk mencapai kinerja yang tepat sasaran. Pertiwi et al, (2021) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kesulitan tujuan anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah,

hal ini ditunjukkan pada tingkat pencapaian anggaran yang tidak tercapai sehingga mengindikasikan adanya ketidakseriusan pemerintah dalam pencapaian target kinerja.

Studi terkait tujuan karakteristik tujuan anggaran memberikan kesimpulan berbeda atas lima komponen besar. Seperti penelitian yang dilakukan oleh oleh Apriani, Rasuli dan Taufik (2016) menemukan bahwa partisipasi, kejelasan tujuan dan evaluasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan umpan balik anggaran tidak berpengaruh. Selain itu penelitian oleh Lesatri (2018) juga menunjukkan bahwa partisipasi anggaran dan kejelasan tujuan berpengaruh positif sedangkan umpan balik tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Hasil lain ditunjukkan oleh Mongeri (2013) dan membuktikan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Sedangkan Tariyah, Wiratno dan Amilin (2019) menemukan hanya kejelasan sasaran anggaran yang berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Sehingga dari uraian penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa model hubungan karakteristik tujuan anggaran masih menarik untuk diteliti karena hasil dari kelima komponen masih terdapat perbedaan hasil di setiap penelitian.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pemerintah adalah komitmen organisasi. Menurut (Siagian, 2002), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah di antaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu lebih mementingkan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya (Siagian, 2002). Komitmen organisasi menurut Priansa

(2016:234) adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam keterlibatannya yang tinggi untuk mencapaitujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui ketersediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha untuk menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Hal ini dikarenakan sebagian dari faktor tersebut dapat lebih mengembangkan kinerja pekerja dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Untuk itu dibutuhkan komitmen organisasi untuk mewujudkannya. Komitmen organisasi akan terwujud apabila individu menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka, karena pencapaian hierarkis adalah efek lanjutan dari kerja agregat semua individu dari asosiasi.

Mowday (1979) dalam (Armstrong, 1999) menjelaskan, suatu organisasi dikatakan berkomitmen apabila perangkat di dalamnya memenuhi indikator sebagai berikut : (1) kesetiaan dan kebanggaan, (2) keterlibatan, (3) keyakinan, (4) penerimaan nilai dan tujuan organisasi atau identifikasi. Seorang yang memiliki komitmen dalam organisasi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, mereka akan terlibat secara sungguh-sungguh dalam pekerjaannya dan adanya kesetiaan serta aspek positif terhadap organisasi (Kurniawan, 2013). Komitmen organisasi dapat berkembang atas dasar bahwa orang-orang memiliki hubungan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan adanya tekad dari internal untuk mengabdikan pada organisasi.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu kondisi di mana seorang individu loyal atas instansinya dan selalu ingin untuk mempertahankan diri dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, komitmen

organisasi memuat komponen dedikasi terhadap asosiasi, kontribusi dalam pekerjaan, dan pengakuan atas kualitas dan tujuan asosiasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan besar pada kinerja organisasi. Dengan demikian, jika komitmen organisasinya baik, maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Hasil lain juga diungkapkan oleh Putri et al (2018) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pemerintahan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti kembali kinerja aparatur pemerintah dalam hal ini akan dilakukan observasi terhadap Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini dirasa penting untuk diteliti kembali karena peneliti ingin melihat apakah faktor yang peneliti angkat sebagai variabel independen mendukung dan berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya. Peneliti meyakini variabel karakteristik tujuan anggaran memiliki komponen yang kompleks dan rinci. Sehingga dalam hal ini peneliti ingin melihat apakah karakteristik tujuan anggaran telah diterapkan oleh Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya dalam penyusunan anggaran dan pelaksanaan anggaran guna mencapai target kinerja. Kemudian variabel komitmen organisasi dirasa perlu untuk diteliti kembali karena melihat ketidak konsisten hasil penelitian dan ingin melihat bagaimana komitmen organisasi yang ada pada Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya sehingga tercapai target kinerja yang sangat baik.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dimana komponen karakteristik tujuan anggaran yaitu (1) partisipasi anggaran, (2) kejelasan tujuan anggaran, (3) umpan balik, (4) evaluasi anggaran, (5) kesulitan tujuan anggaran. Berdasarkan *literature review* yang peneliti lakukan mayoritas peneliti sebelumnya menjadikan komponen karakteristik sebagai indikator dalam mengukur variabel karakteristik tujuan anggaran. Berbeda dalam penelitian yang akan diangkat peneliti akan mengukur masing-masing komponen berdasarkan indikator yang sesuai dengan komponen karakteristik anggaran. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci dan dapat menelusuri lebih dalam bagaimana karakteristik tujuan anggaran yang seharusnya diterapkan dalam proses dan pelaksanaan anggaran guna mencapai target kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.

Penelitian ini berkontribusi sebagai acuan dan evaluasi bagi Pemerintah Nagari dalam proses penyusunan anggaran untuk dapat memperhatikan setiap komponen karakteristik tujuan anggaran dalam proses penyusunan dan pelaksanaan realisasi anggaran. Dan memberikan motivasi terhadap aparat pemerintah nagari untuk dapat berkomitmen secara penuh dalam upaya pencapaian kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya. Sehingga berdasarkan urgensi tersebut peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari (Studi Empiris pada Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya?
2. Bagaimana pengaruh kejelasan tujuan anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya?
3. Bagaimana pengaruh umpan balik anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya?
4. Bagaimana pengaruh evaluasi anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya?
5. Bagaimana pengaruh kesulitan tujuan anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk melihat pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.
2. Untuk melihat pengaruh kejelasan tujuan anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.

3. Untuk melihat pengaruh umpan balik anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.
4. Untuk melihat pengaruh evaluasi anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.
5. Untuk melihat pengaruh kesulitan tujuan anggaran terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.
6. Untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi peneliti terhadap kaitannya dengan kinerja pemerintah nagari, karakteristik tujuan anggaran dan komitmen organisasi.

b. Bagi Pemerintah Nagari

Peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini bisa menjadi pertimbangan dan masukan untuk pemerintah dalam upaya peningkatan tata kelola pemerintahan yang baik. Hasil penelitian ini bermanfaat untuk melihat bagaimana pentingnya karakteristik tujuan anggaran dilibatkan dalam upaya pencapaian kinerja yang baik. Selain itu menjadi evaluasi dan masukan untuk pemerintah dalam memperhatikan komitmen organisasi maupun komitmen individu dalam organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi teoritis dan menambah pemahaman pembaca terkait literature akuntansi sektor publik dan akuntansi manajemen. Selain itu diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan penelitian tentang kinerja aparatur pemerintah sektor publik.

BAB II

KAJIAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pemerintah Nagari

Konsep kinerja pada dasarnya dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Keduanya saling berhubungan untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Bastian (2007) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja merupakan penggambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu usaha dalam suatu perkumpulan, dengan tujuan akhir untuk memahami maksud, tujuan, visi, dan misi perkumpulan.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Permenpan) Nomor PER/09/M.Pan/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah mendefinisikan kinerja instansi merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi sebagai penjabaran visi misi dan strategi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai program dan kebijakan yang ditetapkan. Mahsun (2011), mendefinisikan bahwa kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi

tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Menurut Istiyani (2009) Kinerja pemerintah desa adalah ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, serta visi misi pemerintah desa dalam hal ini disebut juga sebagai pemerintah nagari.

Kualitas proses pengukuran kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas proses penganggaran, karena pengukuran kinerja merupakan mata rantai yang berhubungan dengan proses penganggaran. Anggaran yang telah disusun memiliki peranan sebagai perencanaan dan sebagai kriteria kinerja. Seiring dengan peranan anggaran tersebut, kunci dari kinerja yang efektif adalah apabila tujuan dari anggaran tercapai dan partisipasi dari bawahan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan tersebut (Kristiastanti, 2018).

Suatu kinerja dapat tercapai apabila terdapat faktor yang memenuhinya. Kenis (1979) menyatakan bahwa karakteristik tujuan anggaran menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu tujuan yang terkandung dalam karakteristik anggaran adalah upaya untuk membangun aksesibilitas rencana pengeluaran agar lebih tepat karena anggaran memiliki dampak secara langsung terhadap kinerja pemerintah. (Kenis, 1979). Menurut (Siagian, 2002), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pemerintah di antaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu lebih mementingkan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya (Siagian, 2002).

Menurut Wulandari, (2013) dalam (Pertiwi et al., 2021) Kinerja pemerintah akan dikatakan berhasil apabila memenuhi indikator capaian kinerja berikut :

a. Pencapaian target

Kondisi ini menunjukkan seberapa besar target yang ditetapkan dapat dicapai oleh organisasi selama kurun waktu tertentu. Semakin besar target yang dicapai maka semakin baik kinerja yang dilakukan

b. Tepat waktu dalam penyelesaian tugas

Kondisi ini menunjukkan seberapa tepat waktu yang digunakan oleh organisasi selama kurun waktu tertentu. Semakin tepat waktu yang digunakan maka akan semakin baik kinerja yang dilakukan

c. Kualitas pekerjaan yang baik

Kondisi ini menunjukkan seberapa baik kualitas pekerjaan yang dicapai oleh organisasi selama kurun waktu tertentu. Semakin baik kualitas pekerjaan yang dicapai maka semakin baik kinerja organisasi.

d. Inisiatif kerja

Kondisi ini menunjukkan seberapa besar inisiatif yang dimiliki oleh karyawan dan organisasi untuk melaksanakan tugas, semakin besar inisiatif yang dimiliki, maka semakin baik kinerjanya.

e. Pencapaian dan pelaksanaan program organisasi

Kondisi ini menunjukkan seberapa besar pencapaian dan pelaksanaan program yang dicapai oleh organisasi selama kurun

waktu tertentu. Semakin besar pencapaian dan pelaksanaan program yang dicapai maka akan semakin baik kinerjanya.

2. *Goal Setting Theory*

Locke, E (1968) berpendapat bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua kognisi, yaitu nilai (*value*) dan niat (*intentions*). Nilai adalah apa yang dihargai seseorang sebagai upaya untuk memperoleh kemakmuran atau kesejahteraan. Orang-orang telah menetapkan tujuan untuk perilaku masa depan mereka dan tujuan ini akan mempengaruhi perilaku yang sebenarnya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pikiran) dan niat seseorang. Tujuan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk tujuan tertentu, maka ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi dari kinerjanya.

Penelitian yang menggunakan teori ini dapat dilihat dari variabel penelitian yang digunakan antara lain tingkat tujuan, kebutuhan komitmen tujuan untuk berprestasi, dan penetapan tujuan (Murray, 1990). Menurut Shields & Young (1993) dalam Pasoloran (2002) penelitian yang menggunakan pendekatan teori tujuan berfokus pada hubungan antara desain pengendalian manajemen dan variabel motivasi seperti komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Keniz (1979) menggunakan pendekatan teori tujuan untuk menguji hubungan antara karakteristik anggaran dan sikap dan kinerja

manajerial. Penelitian ini menguji pengaruh berbagai karakteristik anggaran seperti partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, dan kesulitan tujuan anggaran pada perilaku disfungsional seperti ketegangan kerja dan variabel motivasi seperti efisiensi biaya, kinerja dan kepuasan kerja.

3. Teori Kontijensi

Teori ini didasarkan pada premis bahwa tidak ada system akuntansi manajemen secara *universal* selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan, tetapi system akuntansi manajemen itu tergantung juga pada faktor-faktor situasional yang ada dalam organisasi. Di dasarkan pada pendekatan kontijensi maka ada kemungkinan terdapat variabel penentu lainnya yang saling berinteraksi, selaras dengan kondisi tertentu yang dihadapi.

Kesesuaian yang lebih baik antara sistem *control* dengan variable kontijensi dihipotesakan pada beberapa penelitian menghasilkan kinerja organisasi yang meningkat. Menurut Riyanto (2001) penggunaan konsep kesesuaian dalam teori kontijensi menunjukkan tingkat kesesuaian antara factor-faktor kontekstual (kontijensi) dan system akuntansi manajemen (seperti sistem desain akuntansi dan sistem penganggaran) akan memungkinkan manajer untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Organisasi beradaptasi menghadapi kondisi kontijensi dengan menata faktor-faktor yang dapat dikendalikan (dimiliki perusahaan) agar terbentuk konfigurasi yang

sesuai sehingga diharapkan menghasilkan efektivitas organisasi (Otley, 1980 dalam Pasoloran, 2002).

4. Karakteristik Tujuan Anggaran

Kenis (1979) memaparkan bahwa ada lima kualitas Tujuan Anggaran (*Budgetary Goal Characteristics*), antara lain:

a. Partisipasi Anggaran

Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Argyris (1964) dalam Nor (2007) menyatakan bahwa partisipasi sebagai alat untuk mencapai tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan organisasi. Sehingga partisipasi dapat diartikan sebagai berbagai pengaruh, pendelegasian prosedur-prosedur, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan suatu pemberdayaan. Partisipasi yang baik membawa beberapa keuntungan sebagai berikut: (1) memberi pengaruh yang sehat terhadap adanya inisiatif, moralisme dan antusiasme, (2) memberikan suatu hasil yang lebih baik dari sebuah rencana karena adanya kombinasi pengetahuan dari beberapa individu, (3) dapat meningkatkan kerja sama antar departemen, dan (4) para karyawan dapat lebih menyadari situasi di masa yang akan datang yang berkaitan dengan sasaran dan pertimbangan lain Irvine (1978) dalam Nor (2007).

Brownell (1982) partisipasi anggaran sebagai suatu proses dalam organisasi yang melibatkan para manager dalam penentuan tujuan

anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Partisipasi banyak menguntungkan bagi organisasi, hal ini diperoleh dari hamper penelitian tentang partisipasi. Sorddan Welsech (1995) sebagaimana yang diatur oleh Bambang (2007) menggunakan bahwa tingkat partisipasi yang lebih tinggi akan menghasilkan moral yang lebih baik dan inisiatif yang tinggi pula.

Penilaian atas partisipasi anggaran menurut Kenis (1979) yang dikembangkan oleh (Munawar, 2006) harus memenuhi kriteria indikator diantaranya (1) Pengaruh terhadap proses penyusunan rencana anggaran, (2) aktif terlihat dalam proses perencanaan, (3) penerimaan pendapat atas penetapan perencanaan anggaran, (4) kepuasan akan rencana anggaran, (5) pertemuan dengan staf untuk rencana anggaran, (6) kontribusi dan partisipasi aktif dalam penyusunan rencana anggaran, (7) pertimbangan pendapat atas proses penyusunan anggaran, (8) kendala waktu, menjadikan ketidaksesuaian anggaran terhadap daftar perencanaan.

Dengan menyusun anggaran secara partisipasi diharapkan kinerja pemerintah nagari akan meningkat. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa ketika suatu tujuan atau standar yang dirancang secara partisipan disetujui, maka karyawan akan menginternalisasikan tujuan atau standar yang diterapkan dan karyawan juga memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk mencapainya karena mereka ikut serta dan terlibat dalam menyusunnya Milani (1975). Semakin tinggi tingkat keterlibatan

aparatus pemerintah dalam proses penyusunan anggaran akan semakin meningkatkan kinerja (Indriantoro, 2000).

Partisipasi anggaran pada sektor publik terjadi pada saat pembahasan anggaran, dimana eksekutif dan legislatif saling beradu argumen dalam pembahasan RAPBD. Dimana anggaran dibuat oleh eksekutif dalam hal ini Kepala Daerah melalui usulan dari unit kerja yang disampaikan oleh Kepala Satuan Kerja PemerintahNagari (SKPN), dan setelah itu Kepala Daerah bersama-sama DPRD menetapkan anggaran. Aimee dan Carol (2004) dalam Munawar (2006) menemukan mekanisme input partisipasi unsur organisasi dalam pemerintah nagari akan memengaruhi keputusan anggaran. Munawar (2006) menemukan bahwa karakteristik tujuan anggaran dengan variabel partisipasi anggaran berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku, sikap dan kinerja aparatus pemerintah daerah.

b. Kejelasan Tujuan Anggaran

Kejelasan tujuan menggambarkan luasnya tujuan yang diungkapkan dengan jelas dan eksplisit oleh mereka yang bertanggung jawab untuk mereka (Kenis, 1979). Eksplorasi Kurnia (2004) menunjukkan hasil bahwa tujuan dan rincian target secara empatik mempengaruhi tujuan dan pencapaian pemenuhan pekerja. Kejelasan target menggabungkan luasnya tujuan pengeluaran yang diungkapkan secara eksplisit dan jelas sesuai dengan apa yang perlu dicapai oleh otoritas publik dan secara efektif terbuka untuk setiap individu yang

sadar. Munawar (2006) menyatakan bahwa supervisor merespons dengan tegas dan moderat untuk memperluas tujuan pengeluaran. Administrasi tingkat tinggi dapat memperluas pemenuhan pekerjaan, mengurangi kolaborasi dan mengembangkan lebih lanjut rencana pengeluaran dengan sikap, pelaksanaan pengeluaran dan pengawas tingkat efektivitas secara mendasar meningkatkan pengeluaran mereka dan kekokohan tujuan pengeluaran mereka.

Menurut Kenis (1979) yang dikembangkan oleh (Munawar, 2009) menjelaskan bahwa indikator untuk mencapai tujuan belanja adalah sebagai berikut (1) pengetahuan tujuan rencana kerja anggaran, (2) keadaan akan tujuan RKA-SKPN adalah hal yang penting dan perlu diprioritaskan, (3) ketidakjelasan tujuan RKA-SKPN, (4) pemahaman sepenuhnya tujuan RKA-SKPN, (5) kesesuaian antara tujuan RKA-SKPN dengan rencana anggaran dan pendapatan belanja. Kejelasan tujuan pembelanjaan akan memudahkan pemerintah nagari untuk menyiapkan rencana keuangan guna memenuhi fokus pembelanjaan yang telah ditetapkan. Tanggung jawab yang tinggi dari otoritas pemerintah lingkungan akan memiliki saran kewajiban untuk bertanggung jawab atas kesiapan belanja dan dengan tanggung jawab yang tinggi dan pelaksanaan pemerintah terdekat yang besar.

c. Evaluasi Anggaran

Evaluasi anggaran adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengikuti penyimpangan dari rencana keuangan kantor yang berlaku dan

digunakan sebagai alasan untuk mengevaluasi pameran divisi (Kenis, 1979). Rencana keuangan harus benar-benar diperhatikan. Penilaian pengeluaran dapat terjadi sebagai akibat dari pergantian peristiwa baru, masukan, dan kesalahan (Fitra, 2009). Semakin panjang dan rumit rencana pengeluaran, semakin pasti akan diperlukan perubahan, tolok ukur apa yang telah dicapai dengan apa yang telah dicapai (Fitra, 2009).

Menurut Kenis (1979) indikator pencapaian evaluasi anggaran harus pencapain penilaian sebagai berikut :(1) pimpinan menyebutkan efesiensi dan efektivitas RKA-SKPN, (2) pimpinan memberikan kewenangan kepada perangkat pemerintah nagari atas tanggungjawab dalam setiap unit divisi, (3) pimpinan tidak puas atas penjelasan terhadap penyimpangan dari dalam unit divisi, (4) pimpinan menjelaskan peningkatan kinerja untuk memenuhi tujuan RKA-SKPN, (5) pimpinan memberikan respon tidak puas atas kinerja yang tidak tercapai dalam setiap unit divisi, (6) penyimpangan anggaran dalam unit divisi mendapat komentar dari pimpinan, (7) aparat menjelaskan kepada pimpinan atas anggran yang tidak dapat dikendalikan.

d. Umpan Balik Pengeluaran

Kenis (1979) menyatakan bahwa input terhadap tujuan yang dicapai merupakan variabel signifikan yang mendorong direksi. Jika orang-orang hierarkis tidak memiliki gagasan yang kabur tentang hasil yang didapat dan upaya mereka untuk mencapai target, maka, pada saat itu, mereka tidak memiliki alasan untuk merasa sukses atau kecewa, dan

tidak ada kekuatan pendorong untuk tampil lebih baik (Becker dan Green, 1962).

Target pembelanjaan tidak akan tercapai tanpa pemeriksaan yang konsisten, kemajuan yang representatif akan mencapai target pembelanjaan. Dalam pengendalian dan penilaian pelaksanaan, presentasi asli dikontraskan dan norma-norma yang dinyatakan dalam rencana keuangan, untuk mengakui masalah dalam asosiasi dan mengusulkan kegiatan yang memadai untuk pelaksanaan yang berada di bawah standar data, dewan berperan dalam memberikan masukan kepada pengawas yang bertanggung jawab atas pembakaran aset. kemampuan untuk sampai pada rencana pengeluaran.

Data pembukuan dewan yang menyampaikan skor terkadang akan memicu pencapaian dan kekecewaan dalam menyelesaikan rencana keuangan (Mulyadi, 2011). Menurut Kenis (1979) yang dikembangkan oleh (Munawar, 2009) indikator penilaian umpan balik anggaran diantaranya : (1) umpan balik yang memadai sehubungan dengan prestasi dalam pencapaian tujuan anggaran, (2) umpan balik yang berguna selama proses penyusunan rencana anggaran, (3) umpan balik dan evaluasi tentang kinerja pada akhir siklus penyusunan rencana anggaran, (4) tidak memperoleh umpan balik terhadap kinerja dalam pencapaian tujuan anggaran, (5) umpan balik yang diperoleh tidak berpengaruh terhadap kinerja, (6) perbaikan tingkah laku menurut umpan balik yang diterima,

(7) umpan balik pada akhir siklus penyusunan rencana anggaran tidak dapat diaplikasikan.

e. Kesulitan Tujuan Anggaran (*Budget Goal Difficulty*)

Merupakan tingkat kesulitan dalam pencapaian target anggaran yang telah ditetapkan bagaimana sulitnya penganggaran dalam pemerintah nagari. Kenis (1979) menggambarkan kesulitan tujuan anggaran memiliki ruang lingkup tujuan yang sangat dekat dan mudah dicapai, hingga sangat dekat dan di luar jangkauan. Seperti yang ditunjukkan oleh Hofstede (1976) dalam Retna (2008) menyatakan bahwa target yang lebih ketat menyebabkan inspirasi yang lebih tinggi. Meskipun demikian, jika melewati batas, penetapan inspirasi lebih tinggi, tetapi dengan asumsi melewati titik putus, penetapan tujuan akan sangat mengurangi inspirasi.

Ratna (2008) mengemukakan bahwa tujuan inspirasional dari tujuan pembelanjaan yang tepat adalah tujuan peregangan, yaitu tujuan berat yang tidak dapat dicapai tanpa kemajuan dalam kerangka kerja. Tujuan yang lebih merepotkan akan menghasilkan eksekusi yang lebih disukai daripada tujuan pengeluaran sederhana. Menurut (Kenis,1979) yang dikembangkan oleh (Munawar, 2006) menyebutkan indikator pencapaian kesulitan tujuan anggaran sebagai berikut : (1) tujuan anggaran sulit dicapai, (2) tidak ada masalah dalam mencapai tujuan anggaran.

5. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Aranya, dkk.(1980) dalam Ikhsan dan Ishak (2005:35) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai :

- a. Suatu kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan serta nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi.
- b. Suatu kemauan untuk melakukan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan atau profesi.
- c. Suatu keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/atau profesi.

Porter, et.al (1998:109), komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai “*relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Robinson (1996) dalam Ikhsan dan Ishak, (2005:35) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seorang karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja. Tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi menurut cherrington (1996) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) adalah:

- a. Keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

- b. Kemauan untuk sekuat tenaga melakukan yang diperlukan untuk kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi.

Mowday, Porter dan Steers (1982) dalam Ikhsan dan Ishak (2005) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbangun apabila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi dan atau profesi yaitu :

- a. Identifikasi (*identification*), yaitu pemahaman dan penghayatan terhadap tujuan organisasi.
- b. Keterlibatan (*involvement*), yaitu perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan atau perasaan bahwa pekerjaan tersebut adalah menyenangkan.
- c. Loyalitas (*loyalty*), yaitu perasaan bahwa organisasi adalah tempatnya bekerja dan tinggal.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian mengenai Karakteristik Tujuan Anggaran menghasilkan hasil yang berbeda-beda seperti penelitian yang dilakukan oleh Victor Pattisina dkk (2020), Hadi Kurnia (2017) tentang pengaruh karakteristik tujuan anggaran aparat pemerintah terhadap kinerja aparat menunjukkan bahwa variabel karakteristik tujuan anggaran menghasilkan hasil yang berbeda disetiap konstruk, seperti variabel partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparat. Namun variabel konstruk lainnya menunjukkan bahwa umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja

aparatus. Penelitian lain oleh Kuswoyo (2020) dan Wardani (2015) tentang pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial studi kasus pemerintah daerah Jawa Tengah menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil berbeda menunjukkan untuk variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian terdahulu tentang komitmen organisasi dilakukan pada situasi organisasional yang berbeda-beda seperti penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) dan Djamiludin (2009) dimana penelitiannya menjelaskan variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatus pemerintah. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Yulia (2020) dimana variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Dalam penelitian tersebut menunjukkan variabel komitmen organisasi mampu memoderasi hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial.

Dari beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan variabel penelitian dalam penelitian ini masih menunjukkan hasil yang belum konsisten, terdapat faktor-faktor lain yang menyebabkan ketidak konsisten hasil dalam penelitian. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat bagaimana pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah. Penelitian juga akan dilakukan ditempat berbeda yaitu pada Pemerintah Nagari di Kabupaten Dharmasraya.

C. Hipotesis dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari

Dalam suatu organisasi mengatakan bahwa partisipasi atau keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam suatu kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan sebagai tanggungjawab bersama. Pernyataan di atas dapat didukung oleh penelitian (Sari, 2020) dan (Purandani, 2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat. Berdasarkan teori dan kajian penelitian yang telah dijelaskan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H₁ : Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah nagari.

2. Pengaruh Kejelasan Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari

Adanya sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, kejelasan anggaran akan mempermudah aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran untuk mencapai target-target anggaran yang telah ditetapkan. Sehingga diperlukan peran aparat pemerintah dalam penyusunan sasaran anggaran dengan harapan kinerja aparat pemerintah akan meningkat (Brownel, 1982).

Penelitian Munawar (2006) didukung oleh penelitian Istiyani (2009) yang menunjukkan bahwa variabel kejelasan tujuan anggaran berpengaruh terhadap variabel kinerja pemerintah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebaliknya jika tujuan anggaran kurang jelas maka kinerja aparat pemerintah juga akan menurun. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kejelasan tujuan anggaran dan kinerja pemerintah (Wardani, N. D., & Silvia, 2021). Dari pemaparan diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kejelasan tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah nagari.

3. Pengaruh Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah

Evaluasi anggaran menunjukan pada luasnya perbedaan anggaran yang digunakan kembali oleh individu pimpinan departemen dan digunakan dalam evaluasi anggaran bukan saja untuk mengetahui sebagaimana keberhasilan pelaksanaan akan tetapi lebih jauh dari itu hal ini menunjukan bahwa dalam menyiapkan anggaran mereka selalu melakukan evaluasi kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan dan pada pelaksanaan anggaran mereka juga melakukan evaluasi terhadap kegiatan kinerja akan mejadi lebih baik (Wulandari, 2010).

Munawar (2006) menemukan bahwa evaluasi anggaran berpengaruh terhadap perilaku pemerintah, dimana dalam menyiapkan anggaran mereka selalu melakukan evaluasi kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan dan pada pelaksanaan anggaran, mereka juga melakukan evaluasi kegiatan-

kegiatan yang telah di programkan dan pada pelaksanaan anggaran, mereka juga melakukan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik. Dari pemaparan diatas dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₃: Evaluasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah

4. Pengaruh Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah

Umpan balik anggaran sebagai karakteristik tujuan anggaran memiliki maksud bahwa adanya komunikasi informasi mengenai rencana dan hasil yang dicapai. Secara formal umpan balik ini diwujudkan dalam laporan prestasi kerja. Laporan prestasi kerja umumnya disampaikan segera setelah pelaksanaan berakhir dengan maksud agar aparat pemerintah yang bersangkutan tidak melakukan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Hal ini berarti semakin tinggi umpan balik yang diterima pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebaliknya jika umpan balik anggaran yang sedikit maka akan melemahkan dan menurunkan kinerja aparat pemerintah daerah (Istiyani, 2009).

Menurut Istiyani (2009) umpan balik anggaran berpengaruh terhadap variabel kinerja pemerintah daerah, dimana semakin tinggi umpan balik yang diterima pemerintah maka akan semakin tinggi kinerja aparat pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebaliknya jika umpan balik anggaran sedikit akan melemahkan kinerja pemerintah daerah. Penelitian tersebut menunjukan adanya hubungan positif antara umpan balik dan kinerja pemerintah sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah : .

H₄ : Umpan balik anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah nagari.

5. Pengaruh Kesulitan Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari

Kesulitan sasaran anggaran menggambarkan adanya rentang sasaran dari sangat longgar dan mudah dicapai sampai dengan sangat ketat dan tidak dapat dicapai. Dampak tingkat kesulitan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan implikasi bahwa apabila manajer merasa anggaran yang ditetapkan mempunyai tingkat kesulitan yang tinggi dan tidak mudah dicapai maka hal tersebut menurunkan kinerja manajer karna merasa gagal dan frustrasi sebelum mencapainya. Sedangkan apabila anggaran yang ditetapkan terlalu longgar dan mudah untuk dicapai maka manajer merasa tidak termotivasi dalam melaksanakannya karna untuk mencapainya tidak diperlukan usaha yang keras sehingga tidak menimbulkan suatu tantangan dan akan menurunkan kinerja pegawainya (Kennis,1979).

Ismalia (2015) menunjukan dalam hasil penelitiannya kesulitan tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah, hal sama juga ditunjukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Suryaningsih (2012) menunjukan kejelasan tujuan anggaran sangat berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Marita & Hariani, (2020) dalam penelitiannya menunjukan hasil yang negatif, dimana kesulitan tujuan anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja pemerintah. Semakin sulit tujuan anggaran maka menunjukan tingkat pencapaian tujuan yang rumit sehingga menurunkan kinerja pemerintah dan

begitupun sebaliknya. Dari pemaparan tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

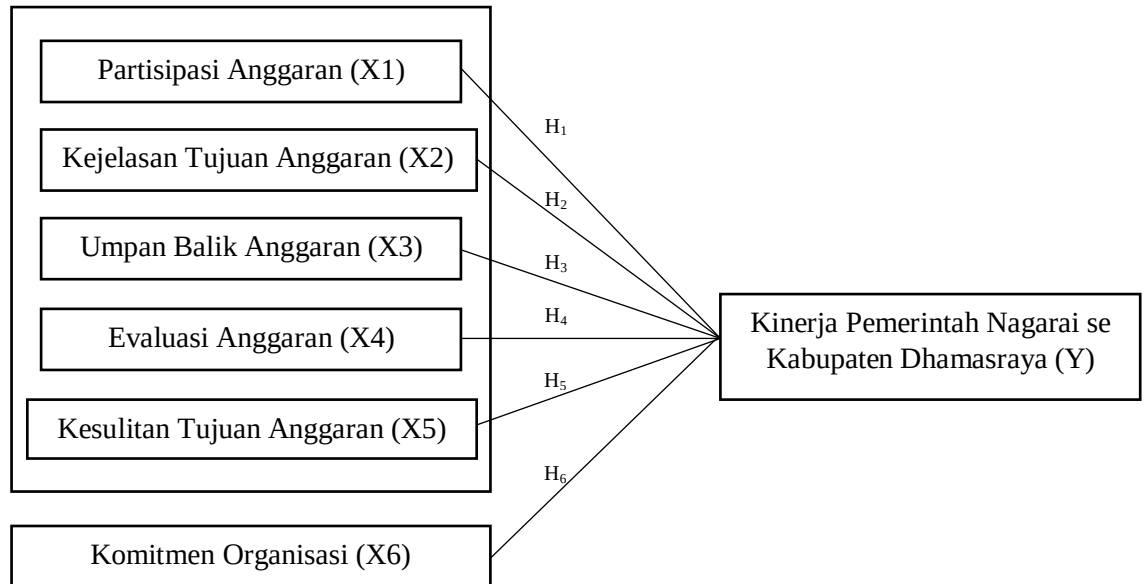
H₅ : Kesulitan tujuan anggaran berpengaruh negatif terhadap kinerja pemerintah nagari.

6. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Nagari

Partisipasi anggaran juga ditentukan oleh komitmen pelaksanaannya, ketika individu mengejar kepentingan pribadi yakni memiliki komitmen organisasi rendah maka individu tersebut dalam berpartisipasi dalam penganggaran akan berusaha untuk melakukan kesenjangan anggaran agar kinerja nya terlihat baik sehingga akan meningkatkan kinerja manajerial dengan kata lain bahwa komitmen organisasional mampu mempengaruhi hubungan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pemerintah (Putri, 2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryono, (2018) menunjukkan ada pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan kinerja pemerintah, pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi mereka akan lebih sungguh-sungguh dalam menjalani tugas dan tanggungjawab sehingga hal ini memicu untuk peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Dari pemaparan tersebut dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₆ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah nagari

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

...

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai “Pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemerintah nagari” adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pemerintah mempunyai indicator yang menjadi tolak ukur dalam penelitian yang dimana Pencapaian target, tepat waktu dalam penyelesaian tugas, kualitas pekerjaan yang baik, inisiatif kerja, pencapaian dan pelaksanaan program organisasi
2. Partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pemerintah nagari, yang dimana ada 8 indikator penelitian
3. Kejelasan tujuan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pemerintah nagari ada 5 indikator penelitian
4. Evaluasi Anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pemerintah nagari, memiliki 7 indikator penelitian
5. Umpan balik Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja pemerintah nagari, mempunyai 7 indikator
6. Kesulitan tujuan Anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pemerintah nagari, mempunyai dua indicator dimana tujuan anggaran sulit dicapai dan tidak ada masalah dalam tujuan anggaran

7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pemerintah nagari, yang dimana ada tiga indicator kesetiaan dan kebanggaan, keterlibatkan dan keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan organisasi
8. Hasil dari *adjusted R square* (R^2) yaitu 0,741 atau 74% yang artinya seluruh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebanyak 74% dan 26% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan

Meskipun peneliti telah berusaha merancang dan mengembangkan penelitian sedemikian rupa, namun masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu wilayah di Sumatera Barat, yaitu SKPD yang ada di kabupaten Dharmasraya sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi ke semua objek secara keseluruhan.
2. Dimana dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 0,2%. Sedangkan 99,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sehingga variabel penelitian yang digunakan kurang dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pemerintah nagari.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti menyarankan bahwa:

1. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa seluruh variabel yaitu partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran dan komitmen organisasi belum sepenuhnya dilakukan dengan sempurna sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja pemerintah nagari. Pemerintah nagari sebaiknya partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, dan komitmen organisasi meningkat agar kinerja pemerintah nagari dapat terus ditingkatkan.
2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja pemerintah nagari.