

# **SKRIPSI**

**PENGARUH KEJELASAN TUJUAN DAN UMPAN BALIK  
ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARATUR  
PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE DENGAN  
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**DIAH MEGA SATRIYA PRATIWI**



**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## **PENGARUH KEJELASAN TUJUAN DAN UMPAN BALIK ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Akuntansi

disusun dan diajukan oleh

**DIAH MEGA SATRIYA PRATIWI**  
**A031171536**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# SKRIPSI

## PENGARUH KEJELASAN TUJUAN DAN UMPAN BALIK ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

**DIAH MEGA Satriya Pratiwi**  
**A031171536**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 12 Desember 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA  
NIP. 19640609 199203 1 033

Pembimbing II



Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA, CA  
NIP. 19611128 198811 1 001

Ketua Departemen Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. H. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si  
NIP 19650307 199403 1 003

# SKRIPSI

## PENGARUH KEJELASAN TUJUAN DAN UMPAN BALIK ANGGARAN TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DAERAH KOTA PAREPARE DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

disusun dan diajukan oleh

**DIAH MEGA Satriya Pratiwi**  
**A031171536**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal **22 Desember 2022** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Prof. Dr. H. Arifuddin, S.E., Ak., M.Si., CA	Ketua	1 .....
2. Dr. Yohanis Rura, S.E., Ak., M.SA, CA	Sekretaris	2 .....
3. Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., Ak., M.Soc.Sc., CA	Anggota	3 .....
4. Asharin Juwita Purisamy, S.E., M.Sc.	Anggota	4 .....



Dr. Syarifuddin Rasyid, S.E., M.Si.  
NIP 19650307 199403 1 003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

nama : Diah Mega Satriya Pratiwi  
NIM : A031171536  
departemen/program studi : Akuntansi

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul,

**Pengaruh Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran  
terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kota Parepare  
dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Desember 2022

Yang membuat pernyataan,



Diah Mega Satriya Pratiwi

## PRAKATA

Puji Syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kejelasan Tujuan Dan Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kota Parepare Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”. Skripsi ini merupakan tugas akhir dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata Satu (S1) untuk mencapai gelar Sarjana Akuntansi pada Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Dalam proses penulisan skripsi ini, peneliti tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini tidak lupa peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua saya, yaitu Ayahanda Satriya dan Ibunda Suarni. Terimakasih banyak karena telah mendidik, memberikan dukungan dan doa yang tiada hentinya serta adik-adik saya tercinta Dicky, Dhara, Dian, dan Dinda yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan menghibur saya selama pengerjaan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Arifuddin, S.E., M.Si., Ak., CA dan Bapak Dr. Yohanis Rura, S.E., M.Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberi arahan, dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan diberikan kelancaran rezeki dan juga selalu berada dalam lindungan-Nya
3. Ibu Dr. Ratna Ayu Damayanti, S.E., Ak., M.Soc., Sc., CA dan Ibu Asharin Juwita Purisamy, S.E., M.Sc. selaku penguji yang tidak hanya menguji tetapi juga memberi masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan dan diberikan kelancaran rezeki dan juga selalu berada dalam lindungan-Nya

4. Ibu Rahmawati HS., S.E., M.Si., Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan arahan selama perkuliahan. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan dan diberikan kelancaran rezeki dan juga selalu berada dalam lindungan-Nya
5. Seluruh Dosen FEB Unhas yang telah memberikan ilmunya dan juga kepada seluruh staff Departemen Akuntansi dan staff akademik FEB Unhas yang telah membantu peneliti dalam kelancaran urusan akademik.
6. Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada pihak seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Parepare yang telah memberikan izin dan informasi yang dibutuhkan untuk keperluan penelitian.
7. Sahabat saya Ayu, Dila, Fahira, Idha, Jeje, Nisa dan Susti selama perkuliahan yang menjadi teman berbagi yang tidak pernah bosan untuk saling bertukar ilmu, memberi dukungan, hiburan, dan motivasi sehingga bisa sama-sama berjuang menyelesaikan perkuliahan.
8. Sahabat saya Aqilah, Fivit, Rifli, Fikri, dan Ikhsan yang memberi dukungan, hiburan, motivasi kepada penulis selama pengerjaan skripsi.
9. M. Amar Arif Afif yang mengingatkan, memberi dukungan, hiburan, motivasi serta menemani penulis selama menyelesaikan perkuliahan.
10. Teman-teman seperjuangan IMMORTAL, Departemen Akuntansi FEB Unhas Angkatan 2017.
11. Teman-teman UKM Panahan Universitas Hasanuddin, yang mengingatkan saya untuk mengerjakan skripsi ketika berada di lingkungan UKMP UNHAS.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati peneliti mengucapkan mohon maaf jika terdapat kesalahan dalam skripsi ini. Kritik dan saran yang bersifat membangun diharapkan demi tercapainya penulisan yang lebih baik lagi di kemudian hari. Akhir kata, peneliti mempersembahkan skripsi ini agar dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 12 Desember 2022

Peneliti

Diah Mega Satriya Pratiwi



## ABSTRAK

### **Pengaruh Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kota Parepare dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi**

#### ***The Influence of Clarity of Goals and Budget Feedback on the Performance of Regional Government Officials in the City of Parepare with Organizational Culture as a Moderating Variable***

Diah Mega Satriya Pratiwi

Arifuddin

Yohanis Rura

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kejelasan tujuan dan umpan balik anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah Kota Parepare dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan di Kota Parepare dengan aparatur pemerintah sebagai responden yang bekerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Parepare. Penentuan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan total sampel sebanyak 113 responden. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda dan *moderated regression analysis* (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kejelasan tujuan dan umpan balik anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah serta budaya organisasi memperkuat pengaruh kejelasan tujuan dan umpan balik anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

**Kata kunci:** Kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, budaya organisasi, kinerja

*This study aims to examine and analyze the effect of clarity of purpose and budget feedback on the performance of local government apparatus in Parepare City with organizational culture as a moderating variable. This research was conducted in the City of Parepare with government officials as respondents who worked in the Regional Work Unit (SKPD) of the City of Parepare. Determination of the sample using purposive sampling technique with a total sample of 113 respondents. The analytical method used to test the hypothesis is multiple linear regression and moderated regression analysis (MRA). The results of this study indicate that clarity of goals and budget feedback has a positive and significant effect on the performance of local government apparatus and organizational culture strengthens the effect of clarity of goals and budget feedback on the performance of local government apparatus.*

**Keywords:** *Clarity of budget goals, budget feedback, organizational culture, performance of local government apparatus*

## DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN .....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian .....	5
1.5. Sistematika Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Teori Penetapan Tujuan .....	7
2.1.2. Kinerja.....	8
2.1.3. Anggaran.....	10
2.1.4. Kejelasan Tujuan Anggaran .....	11
2.1.5. Umpan Balik Anggaran.....	12
2.1.6. Budaya Organisasi.....	13
2.2. Penelitian Terdahulu .....	15
2.3. Kerangka Konseptual.....	17

<b>2.4. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>18</b>
<b>2.4.1. Pengaruh Kejelasan Tujuan Anggaran serta Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....</b>	<b>18</b>
<b>2.4.2. Pengaruh Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah .....</b>	<b>19</b>
<b>2.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh dari Kejelasan Tujuan Anggaran dan Umpan Balik Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah.....</b>	<b>20</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1. Rancangan Penelitian .....</b>	<b>22</b>
<b>3.2. Tempat dan Waktu.....</b>	<b>22</b>
<b>3.3. Populasi dan Sampel.....</b>	<b>22</b>
3.3.1. Populasi.....	22
3.3.2. Sampel .....	22
<b>3.4. Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>23</b>
<b>3.5. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>23</b>
<b>3.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....</b>	<b>23</b>
<b>3.7. Instrumen Penelitian.....</b>	<b>25</b>
<b>3.8. Analisis Data.....</b>	<b>25</b>
<b>3.9. Uji Kualitas Data .....</b>	<b>26</b>
3.9.1. Uji Validitas.....	26
3.9.2. Uji Realibilitas.....	26
3.9.3. Uji Asumsi Klasik .....	27

3.10.....	<b>Uji</b>
<b>Hipotesis .....</b>	<b>28</b>
3.10.1. Regresi Linear Berganda .....	28
3.10.2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	28
3.10.3. Uji Parsial .....	29
3.10.4. Uji Simultan .....	29
3.10.5. <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i> .....	29
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1. Gambaran Umum Sampel Penelitian .....</b>	<b>31</b>
<b>4.2. Karakteristik Responden .....</b>	<b>31</b>
<b>4.3. Analisis Data.....</b>	<b>32</b>
4.3.1. Uji Kualitas Data .....	32
4.3.2. Uji Asumsi Klasik .....	34
4.3.3. Statistik Deskriptif .....	35
4.3.4. Uji Hipotesis .....	36
<b>4.4. Pembahasan .....</b>	<b>39</b>
4.4.1. Pengaruh Kejelasan Tujuan Anggaran serta Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.....	39
4.4.2. Pengaruh Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah .....	40
4.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh dari Kejelasan Tujuan Anggaran dan Umpan Balik Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah.....	41
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>43</b>

<b>5.1. Kesimpulan .....</b>	<b>43</b>
<b>5.2. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>5.3. Saran.....</b>	<b>44</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>45</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>halaman</b>
Tabel 1 Target, Realisasi dan Penyerapan Anggaran Tahun Anggaran 2017-2020 Pemerintah Daerah Kota Parepare	3
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3 Distribusi Kuesioner	31
Tabel 4 Karakteristik Responden	31
Tabel 5 Uji Validitas Variabel X1	32
Tabel 6 Uji Validitas Variabel X2	33
Tabel 7 Uji Validitas Variabel X3	33
Tabel 8 Uji Validitas Variabel Y	33
Tabel 9 Uji Reabilitas Variabel X1	33
Tabel 10 Uji Normalitas	34
Tabel 11 Uji Multikolinearitas	35
Tabel 12 Uji Heteroskedastisitas	35
Tabel 13 Statistik Deskriptif	35
Tabel 14 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	37
Tabel 15 Uji Statistik T	37
Tabel 16 Uji Statistik F	38
Tabel 17 Koefisien Determinasi	39

## DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual .....	17

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja sektor publik menjadi faktor penting dalam penilaian keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan deskripsi sejauh mana tugas-tugas diselesaikan dalam organisasi untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi (Achmad dkk,2020). Menurut Ainnisya dan Isnurrini (2018), penilaian kinerja adalah cara melakukan estimasi atau penetapan nilai, tampilan, kualitas atau status dari suatu objek, orang ataupun benda juga merupakan penilaian sistematis terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah dilaksanakan oleh aparat pemerintah dan ditujukan untuk pengembangan perencanaan selanjutnya. Penilaian ini dapat dilihat dari efisiensi anggaran yang terealisasi atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Menurut Kenis (1979), pelaksanaan kegiatan penganggaran dapat berjalan secara efektif dan efisien apabila penyusunan anggaran serta pelaksanaannya memperhatikan lima komponen dari karakteristik tujuan anggaran, dua komponen dari karakteristik tersebut yaitu kejelasan tujuan anggaran. Tujuan anggaran yang jelas dapat mempermudah setiap aparat pemerintah dalam melakukan penyusunan target anggaran, mengetahui tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan, meningkatkan kinerja serta lebih produktif dalam mengelola anggarannya. Ketidakpastian tujuan anggaran bisa memicu kekeliruan penggunaan anggaran dalam pelaksanaan kegiatan akibatnya dapat memperburuk kinerja setiap individu dalam organisasi serta kesulitan dalam mencapai tujuan. Pemerintah daerah Kota Parepare telah melaksanakan kegiatan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) agar



penganggaran setiap kegiatan pada periode tersebut terarah dan dapat digunakan secara efektif dan efisien yang menerapkan komponen kejelasan tujuan anggaran.

Komponen selanjutnya yaitu umpan balik anggaran, dapat terjadi jika tujuan anggaran telah tercapai dan melakukan evaluasi terhadap program yang telah disusun sebelumnya sehingga dapat memberikan motivasi kepada setiap individu agar meningkatkan kinerja dan dapat meminimalisir penyimpangan-penyimpangan terhadap penggunaan anggaran. Pemberian umpan balik dalam penilaian kinerja dilakukan agar mencapai tujuan anggaran. Tujuan anggaran tidak dapat dicapai tanpa pemeriksaan secara berkala oleh manajer, dimana peningkatan aparat merupakan salah satu faktor dalam mencapai tujuan anggaran. Manajemen berperan dalam memberikan umpan balik bagi manajer, dimana dalam mencapai tujuan anggaran manajer juga bertanggungjawab dalam menggunakan sumber daya (Nurlelahayati,2017).

Pemerintah daerah Kota Parepare telah menerapkan komponen umpan balik anggaran dalam kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan setelah suatu kegiatan atau program telah diselesaikan. Penerapan karakteristik tujuan anggaran yang terstruktur dapat berkontribusi dalam mengetahui lebih jelas mengenai tujuan dari suatu anggaran dan memberikan umpan balik yang membangun agar dapat meningkatkan kinerja selama proses penganggaran kemudian dapat membantu kemajuan kinerja pemerintah dalam merencanakan dan mengelola anggaran. Dari penjelasan di atas, pemerintah daerah Kota Parepare telah menerapkan komponen umpan balik anggaran dalam kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan untuk mengetahui perkembangan dan melakukan pengawasan pada setiap program kerja agar dapat terlaksana dan diselesaikan tepat waktu.

Wiguna, Sukartha dan Astika (2017) menyatakan diperlukan pendekatan kontijensi untuk mengevaluasi berbagai variabel kondisional yang mempengaruhi efektifnya hubungan antara sistem penganggaran dengan kinerja dapat berbeda setiap situasi yang ada dalam organisasi tersebut. Kemudian, menurut Sagita (2018), budaya suatu negara juga dapat mempengaruhi kinerja suatu pemerintahan. Perilaku setiap individu dalam organisasi berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya. Berdasarkan penelitian (Hofstede *et al*,1990). Budaya organisasi merupakan nilai-nilai keyakinan yang dianut setiap anggota individu dalam organisasi dalam bentuk norma perilaku antara individu atau kelompok individu. Apabila faktor budaya dapat memberikan pengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi penganggaran pemerintahan dalam suatu negara maka budaya organisasi juga dapat mempengaruhi penyusunan anggaran.

Berikut Target, Realisasi dan Penyerapan Anggaran Tahun Anggaran 2017-2020 Pemerintah Daerah Kota Parepare dapat dilihat pada tabel di bawah.

(Disajikan dalam jutaan rupiah)

Tabel 1 Target, Realisasi dan Penyerapan Anggaran Tahun Anggaran 2017-2020 Pemerintah Daerah Kota Parepare

<b>Tahun Anggaran</b>	<b>Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah</b>	<b>Realisasi Anggaran Daerah</b>	<b>Penyerapan Anggaran</b>
2017	997.418	892.261	89,46%
2018	871.543	823.930	94,54%
2019	1.015.982	966.467	95,13%
2020	808.282	834.299	103,22%

Sumber: PPID,2022

Dari data yang telah disajikan, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Pemerintah Kota Parepare pada tahun 2018 dan 2020 mengalami penurunan anggaran pendapatan dikarenakan kondisi keuangan negara yang juga ikut menurun sehingga distribusi APBD-pun berkurang. Setiap tahunnya juga terdapat

Sisa Lebih Pembiayaan Anggaran (SILPA) dengan jumlah yang cukup besar yang menyebabkan penyerapan anggaran yang kurang efisien dan optimal.

Meski pemerintah Kota Parepare telah melakukan kegiatan penganggaran tetapi dalam pelaksanaannya penyerapan anggaran untuk beberapa periode masih kurang efisien dan optimal sehingga peneliti ingin mengetahui apakah kejelasan tujuan dan umpan balik anggaran yang dimoderasi oleh budaya organisasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja yang dilakukan Pemerintah Daerah Kota Parepare. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan riset dengan judul “Pengaruh Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Kota Parepare dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah?
2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kejelasan tujuan dan umpan balik anggaran dengan kinerja pemerintah daerah?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diangkat sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis pengaruh Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dalam hubungan antara Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran terhadap kinerja pemerintah daerah.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi operasional dan pengembangan ilmu sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoretis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat berupa sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah untuk mengetahui praktik pengukuran kinerja di instansi pemerintah serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang lebih lanjut dalam bidang kajian yang sama yaitu pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan umpan balik anggaran terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah demi perkembangan penelitian selanjutnya yang lebih baik.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih yang berguna bagi pemerintah daerah dalam pengembangan kinerja manajerial pemerintah daerah yang lebih baik.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

Sistematika Penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu bab pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan serta bab penutup (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin,2012:10). Setiap bab dalam penelitian ini tersusun secara berurut dari bab pendahuluan sampai bab penutup.

Bab pendahuluan terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penelitian. Setelah itu, bab tinjauan pustaka yang terdiri atas tinjauan teori dan literatur yang relevan dengan pembahasan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, tinjauan atas penelitian sebelumnya, sub bab kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian. Kemudian, bab metode penelitian yang berupa penjelasan rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, serta instrumen penelitian dan jenis analisis data yang digunakan. Lalu, bab hasil dan pembahasan berisi deskripsi data, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil. Terakhir yaitu bab penutup yang membahas mengenai kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Teori Penetapan Tujuan**

Teori penetapan tujuan adalah bagian dari teori motivasi yang pertama kali dikemukakan oleh Locke pada tahun 1668. Teori penetapan tujuan berdasarkan pada bukti asumsi yang menyatakan tujuan (ide masa depan, keadaan yang diinginkan) berperan penting dalam setiap tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Junery dan Norhanisah (2018) mengatakan tujuan tertentu bisa meningkatkan motivasi dan kinerja dari seorang individu agar memusatkan perhatiannya terhadap suatu tujuan untuk meningkatkan upaya mereka dalam mencapai tujuan tersebut serta dapat bertahan dalam menghadapi krisis dan mengembangkan strategi baru untuk mencapai kesepakatan yang lebih baik menggunakan tantangan yang kompleks agar mencapai tujuan. Melalui proses tersebut, tujuan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dapat menghasilkan seseorang untuk mendapatkan suatu imbalan berharga seperti sebuah pengakuan, peningkatan pendapatan serta pangkat.

Dengan menetapkan suatu tujuan yang spesifik, seseorang mampu untuk memberikan perbandingan terhadap kegiatan yang telah dilakukan dengan tujuan tersebut, lalu menentukan posisinya saat itu. Penetapan tujuan dilakukan agar dapat mengetahui perbandingan dari hasil kerja masa kini dengan masa lalu. Dengan mengetahui hal tersebut dapat memunculkan motivasi bagi seorang individu untuk berusaha lebih baik dari sebelumnya.

### **2.1.2. Kinerja**

Kinerja adalah capaian kerja yang telah dihasilkan oleh suatu individu secara kuantitas dan kualitas dalam pelaksanaan tugasnya berdasarkan dari tanggungjawab yang telah diberikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2022) kinerja yaitu (1) sesuatu yang dicapai; (2) prestasi yang diperlihatkan; (3) kemampuan kerja. Oleh karena itu, kinerja merupakan pencapaian yang telah dikerjakan dan dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugasnya.

Penilaian kinerja ialah tindakan yang perlu untuk dilakukan sebagai pengukuran tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Informasi mengenai kinerja dalam pemerintahan berguna untuk memberikan penilaian seberapa jauh pemerintah dapat memenuhi harapan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah (Handayani dan Suryani, 2019;745).

#### **a. Indikator Kinerja**

Menurut Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dalam Peraturan Kepala BPKP Nomor 09 Tahun 2016 tentang Indikator Kinerja Utama BPKP Tahun 2015-2019, indikator kinerja merupakan suatu pengukuran kuantitas dan kualitas yang dapat mendeskripsikan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Timothy (2016), Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian kinerja seseorang, indikator kinerja dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Kualitas Kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi serta bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari pengawas.

#### **b. Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja ialah proses dari penetapan standar hasil akuisisi suatu program dan permodalan yang dilakukan perusahaan atau organisasi. Pengukuran kinerja juga merupakan proses akumulasi, analisis dan pelaporan informasi mengenai kinerja suatu individu, instansi atau perusahaan, sebuah sistem atau bagian. Tujuan umum pengukuran kinerja ialah untuk memberikan motivasi kepada para pegawai agar memenuhi target perusahaan dan mengikuti standar perilaku yang telah diputuskan sebelumnya. Secara umum, manfaat dari suatu pengukuran kinerja dapat dikatakan untuk meminimalisir kegiatan atau pekerjaan yang tidak semestinya dilakukan melalui umpan balik hasil kerja, serta menjadi dasar pemberian penghargaan kepada individu yang telah memenuhi atau melebihi tujuan yang telah disepakati.



### 2.1.3. Anggaran

Anggaran (*budget*) ialah rencana pengelolaan keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran serta sumber pendapatan yang diharapkan dalam periode tertentu. Dalam sektor publik, mengkritik dan mendiskusikan suatu anggaran menjadi hal yang wajib untuk dilakukan. Menurut *Governmental Accounting Standards Board (GASB)*, anggaran menjadi bentuk dari pengelolaan dana masyarakat dan pelaksanaan kegiatan pemerintah. Rencana yang dideskripsikan secara kuantitatif, diukur dalam satuan moneter dan satuan ukuran lainnya serta mencakup jangka waktu periode tertentu ialah anggaran. Anggaran juga menyusun rencana jangka pendek yang didasari oleh rencana program jangka panjang yang telah ditentukan dalam proses penyusunannya.

Dapat disimpulkan bahwa anggaran dibuat untuk menjadi suatu alat yang digunakan untuk merencanakan pelaksanaan yang akan dan wajib dilakukan oleh pemerintah, estimasi biaya yang diperlukan, serta menggunakan sejumlah hasil yang didapatkan pada akhir periode sebagai alat untuk merumuskan tujuan atau sasaran dalam membuat sebuah kebijakan yang sesuai dengan visi/misi yang telah diputuskan. Peran anggaran dalam sistem keuangan daerah dapat diketahui dari fungsi utamanya, sebagai berikut:

- a. Anggaran sebagai alat perencanaan (*planning tool*).
- b. Anggaran sebagai alat pengendalian (*control tool*).
- c. Anggaran sebagai alat kebijakan fiskal (*fiscal tool*).
- d. Anggaran sebagai alat politik (*political tool*).
- e. Anggaran sebagai alat komunikasi dan koordinasi (*coordination and communication tool*).
- f. Anggaran sebagai alat penilaian kinerja (*performance measurement tool*).
- g. Anggaran sebagai alat motivasi (*motivation tool*).

#### **2.1.4. Kejelasan Tujuan Anggaran**

Tujuan anggaran merupakan alat perencanaan. Dengan menggunakan anggaran, suatu organisasi dapat mengetahui apa yang sebaiknya dilakukan dan arah tujuan kebijakan yang akan dibuat. Dalam penyusunan anggaran tahunan, proses dan mekanisme penyeleksian informasi merupakan suatu usaha untuk mencapai visi, misi, serta tujuan atau sasaran yang sudah diputuskan dalam rencana strategis daerah. Penyusunan rencana kerja setiap kegiatan wajib memasukkan rincian mengenai nama kegiatan, tujuan dan sasaran kegiatan, keluaran yang akan dihasilkan, kebutuhan sumber dana, periode pelaksanaan program, serta lokasi dan indikator kinerja. Semua kegiatan yang telah disusun oleh setiap unit kerja, lalu diserahkan kepada panitia eksekutif.

Kemudian, panitia eksekutif melakukan analisis serta seleksi kegiatan yang akan menjadi rencana kerja di setiap unit kerja berdasarkan program kerja yang masuk ke panitia eksekutif. Lalu, panitia eksekutif menyusun dan merancang draf Kebijakan Pembangunan dan Kebijakan Anggaran Tahunan (APBD) yang kemudian dibahas dengan pihak legislatif (Kemendagri No 29 Tahun 2002). Tujuan anggaran yang memiliki cakupan yang luas sehingga sebaiknya dinyatakan secara spesifik, jelas serta dapat dipahami oleh siapapun yang bertanggungjawab untuk memenuhinya. Adapun sasaran penyusunan anggaran, sebagai berikut.

- a. Memungkinkan pemerintah untuk memenuhi prioritas belanja.
- b. Meningkatkan transparansi dan pertanggungjawaban pemerintah kepada legislatif dan masyarakat.
- c. Membantu pemerintah dalam memenuhi tujuan fiscal serta meningkatkan koordinasi internal lingkungan pemerintah.

- d. Membantu menciptakan keadilan dan efisiensi untuk memproses prioritas dalam penyediaan barang dan jasa publik.

Terdapat tujuh indikator yang dibutuhkan dalam kejelasan tujuan berdasarkan penelitian Wulandari (2017) sebagai berikut.

- a. Tujuan, merincikan tujuan umum setiap tugas yang wajib dikerjakan
- b. Kinerja, memutuskan pertanyaan yang mengukur suatu kinerja.
- c. Standar, menetapkan standar atau target yang akan dicapai.
- d. Jangka waktu, memutuskan periode waktu yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan.
- e. Sasaran prioritas, memutuskan sasaran yang diprioritaskan.
- f. Tingkat kesulitan, menetapkan sasaran sesuai dengan tingkat kesulitan dan kepentingannya.
- g. Koordinasi, menetapkan kebutuhan koordinasi.

#### **2.1.5. Umpan Balik Anggaran**

Salah satu syarat yang penting dalam sebuah proses pengendalian pelaksanaan kegiatan adalah umpan balik. Umpan balik juga memberikan motivasi untuk melaksanakan penganggaran selanjutnya juga memberitahukan capaian suatu sasaran anggaran. Jika suatu hasil kegiatan tidak diketahui oleh pelaksana anggaran, maka pelaksana tidak memiliki pedoman dalam menilai apakah suatu kegiatan telah dilakukan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Adanya umpan balik anggaran menimbulkan motivasi agar tercapainya prestasi yang lebih baik.

Tujuan anggaran tidak dapat terpenuhi tanpa pemantauan secara berkala, kemajuan pegawai dapat memenuhi tujuan sasaran yang disusun. Pada tahapan pengendalian serta evaluasi, kinerja dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan dalam anggaran, agar bidang masalah dalam organisasi terealisasi

serta menyarankan pembentukan penyajian umpan balik bagi tingkat manajer yang akan bertanggungjawab dalam penggunaan sumber daya untuk tercapainya sasaran anggaran (Nurlelahayati,2017). Umpan balik yang didapatkan dari tercapainya sasaran anggaran serta evaluasi yang dilakukan terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah direncanakan, maka aparat pemerintah memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja agar penyimpangan terhadap anggaran dapat diminimalisirkan. Berdasarkan (Nurlelahayati,2017), indikator dari umpan balik dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Mendapatkan umpan balik yang cukup mengenai hubungan dengan prestasi dalam proses pencapaian tujuan anggaran.
- b. Memperoleh umpan balik yang digunakan selama proses menyusun rencana anggaran.
- c. Memperoleh umpan balik serta evaluasi mengenai kinerja pada akhir periode penyusunan rencana anggaran.

#### **2.1.6. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang dimiliki dari keyakinan anggota organisasi terhadap setiap norma perilaku individu-individu atau sekelompok individu dalam organisasi di wilayah organisasi tersebut beroperasi (Hofstede *et al*,1990). Pencapaian keberhasilan dalam pengelolaan organisasi juga tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap pegawai dalam melakukan tugas yang diberikan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Budaya perusahaan (*corporate culture*) adalah pengaplikasian dari budaya organisasi (*organizational culture*) kepada badan usaha atau perusahaan.

Budaya pada tingkat organisasi ialah seperangkat asumsi, keyakinan, serta nilai dan persepsi dimiliki setiap individu dalam suatu kelompok sehingga

membentuk serta mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut (Hofstede,1994). Budaya organisasi yang kuat dan positif dari sebuah perusahaan berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan yang mendukung tujuan organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi (Buchari dan Wulanyani, 2021).

Berdasarkan UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, indikator budaya kerja yang diterapkan oleh seluruh ASN Pemerintah Indonesia ialah sebagai berikut.

- a. Berorientasi Pelayanan, berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan, masyarakat.
- b. Akuntabel, bertanggungjawab atas kepercayaan yang diberikan.
- c. Kompeten, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- d. Harmonis, saling peduli dan menghargai perbedaan
- e. Loyal, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- f. Adaptif, terus berinovasi dan antusias dalam penggerakkan serta menghadapi perubahan.
- g. Kolaboratif, membangun kerja sama yang sinergis.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

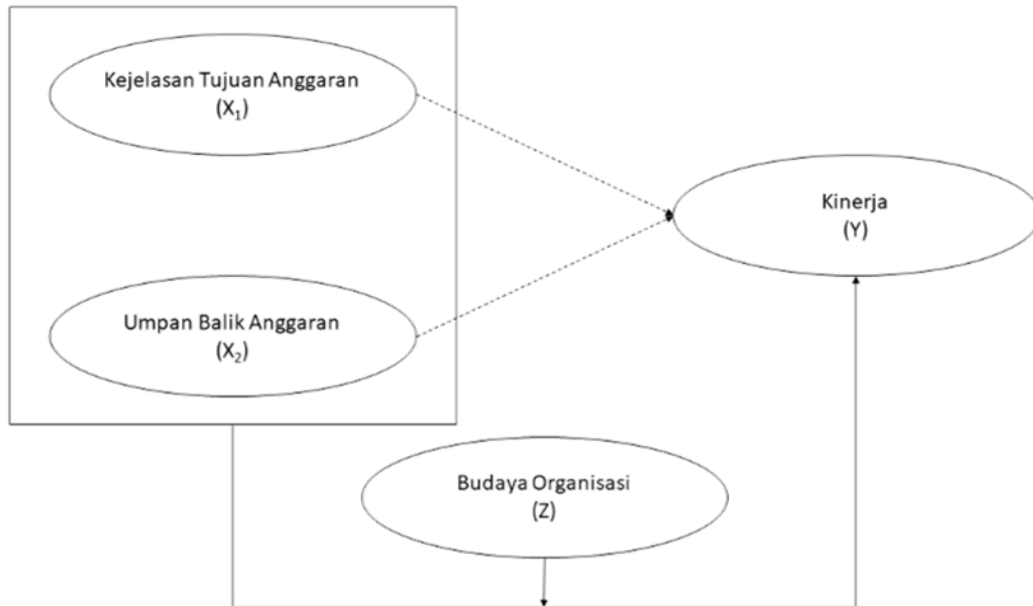
No.	Nama Peneliti; Publikasi; Tahun	Judul; Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Fariani Azis; Partisipasi dan Kejelasan Tujuan Anggaran untuk Kinerja Aparatur dengan Komitmen dan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi; Jurnal Ilmu Sosial Dunia; 2017.	Menguji pengaruh partisipasi dan kejelasan tujuan anggaran pada kinerja aparatur dan memeriksa pengaruh komitmen dan budaya organisasi dalam interaksi hubungan antara partisipasi dan kejelasan tujuan anggaran pada kinerja aparatur.	1). Kuantitatif 2). Analisis Regresi Berganda	Partisipasi dan kejelasan tujuan anggaran berpengaruh pada kinerja aparatur, komitmen dan budaya organisasi memoderasi pengaruh partisipasi dan kejelasan tujuan anggaran terhadap kinerja aparatur.	Sama menjelaskan pengaruh kejelasan tujuan anggaran dan budaya organisasi	Berbeda pada objek penelitian, dimana pada penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kota Makassar dan variabel penelitian yang menggunakan partisipasi anggaran serta penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.
2.	Muh.Syukur; Pengaruh <i>Budgetary Goal Characteristics</i> , Komitmen Organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik Sebagai Variabel <i>Moderating</i> (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai); Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar; 2019	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Paternalistik sebagai pemoderasi pada pengaruh <i>Budgetary Goal Characteristics</i> , Komitmen Organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap kinerja manajerial.	1). Kuantitatif 2). Analisis Regresi Berganda	<i>Budgetary Goal Characteristics</i> , Komitmen Organisasi, dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Budaya paternalistik mampu memoderasi komitmen organisasi dan <i>organizational citizenship behavior</i> terhadap kinerja manajerial, namun tidak mampu memoderasi <i>budgetary goal characteristics</i> terhadap kinerja manajerial.	Sama menjelaskan pengaruh <i>Budgetary Goal Characteristics</i> terhadap kinerja manajerial	Berbeda pada objek penelitian, dimana pada penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dan variabel penelitian yang menggunakan semua komponen <i>Budgetary Goal Characteristics</i> serta penggunaan budaya paternalistik sebagai variabel moderasi.

3.	Ella Rosilawaty; Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo; Universitas Muhammadiyah Magelang; 2019.	Untuk mengetahui bagaimana hubungan partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran dan budaya organisasi terhadap pemerintah daerah di Kabupaten Purworejo.	1). Kuantitatif 2). Regresi Linear Berganda	Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah kota purworejo, kejelasan tujuan anggaran dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pemerintah.	Sama menjelaskan pengaruh kejelasan tujuan anggaran dan budaya organisasi	Berbeda pada objek penelitian, dimana pada penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dan penelitian ini menggunakan partisipasi anggaran sebagai variabel independennya.
4.	Juni Weldiana; Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Wilayah Kota Pekanbaru Riau); Universitas Sultan Syarif Kasim Riau; 2019	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik tujuan anggaran dan akuntansi pertanggungjawaban terhadap kinerja manajerial.	1). Kuantitatif 2). Regresi Linear Berganda	Partisipasi anggaran, karakteristik tujuan anggaran, dan akuntansi pertanggungjawaban secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Sama menjelaskan pengaruh Karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja manajerial	Berbeda pada objek penelitian, dimana pada penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Wilayah Kota Pekanbaru, Riau.
5.	Muhammad Taufiq; Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Pejabat Pemerintah Kota Makassar; Universitas Muhammadiyah Makassar; 2020	Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, kejelasan tujuan anggaran, umpan balik anggaran, evaluasi anggaran, dan kesulitan tujuan anggaran terhadap kinerja.	1). Kuantitatif 2). Regresi Linear Berganda	Partisipasi anggaran berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah kota makassar, kejelasan tujuan anggaran dan umpan balik anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah, evaluasi anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pemerintah, kesulitan tujuan anggaran berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pemerintah.	Sama menjelaskan pengaruh Karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja manajerial	Berbeda pada objek penelitian, dimana pada penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kota Makassar dan tidak menggunakan variabel moderasi

Sumber: Diolah oleh penulis, 2022

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dalam bab pendahuluan, landasan teori, serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka kerangka konseptual dideskripsikan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan

→ = Secara Simultan

— → = Secara Parsial

- - - → = Pemoderasi



## **2.4. Hipotesis Penelitian**

### **2.4.1. Pengaruh Kejelasan Tujuan Anggaran serta Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah**

Menurut Kenis (1979), Kejelasan tujuan anggaran adalah sejauh mana sasaran anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan agar anggaran tersebut dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran tersebut. Kejelasan tujuan anggaran bermaksud untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan akan memberikan pengaruh kepada perilaku individu dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Menetapkan suatu tujuan secara spesifik dalam suatu organisasi maupun kegiatan akan lebih efisien penggunaan anggarannya dalam pelaksanaan program kerja daripada tidak menetapkan tujuan tertentu. Sehingga aparatur pemerintah melakukan yang terbaik dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan berdampak baik pada peningkatan kinerja pemerintah. Sedangkan jika anggaran tidak ditetapkan dapat menyebabkan pengeluaran yang tidak sesuai dari tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Hasil penelitian Aristiani dan Mimba (2019) menyatakan bila kejelasan tujuan anggaran tidak mempengaruhi kinerja Pemerintah Daerah. Hal tersebut menunjukkan jika anggaran yang disusun pemerintah daerah tidak spesifik dan jelas sehingga kinerja pemerintah daerah menjadi semakin rendah. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan Taufiq (2020) yang menyatakan karakteristik tujuan anggaran secara simultan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sehingga, Kinerja pemerintah yang semakin baik menyebabkan penyusunan rencana anggaran, pelaksanaan anggaran serta penilaian mengenai pencapaian anggaran yang telah ditentukan maka semakin baik kinerjanya.

Pemerintah daerah setempat mengukur suatu kinerja dengan membandingkan setiap tujuan yang sudah ditetapkan sehingga akuntabilitas dalam pemerintahan tersebut diperlukan (Puspitasari, Djahuri dan Subekti, 2017). Berdasarkan tabel 2 Penelitian Terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa kejelasan tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah, sehingga hipotesis yang diturunkan sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Kejelasan Tujuan Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Parepare

#### **2.4.2. Pengaruh Umpan Balik Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah**

Umpan balik anggaran adalah salah satu proses dalam mengendalikan pelaksanaan suatu program agar dapat meningkatkan kinerja. Umpan balik berperan penting dalam membangun serta memberikan motivasi serta estimasi yang andal dalam proses penyusunan anggaran (Nurlelahayati, 2017). Adanya umpan balik, pemerintah mampu menentukan sendiri cara mereka melakukan tugasnya, membenahi kinerja yang diinginkan serta membantu dalam memperkirakan anggaran dikemudian hari.

Seorang pegawai pemerintah dapat mengerjakan kegiatan dengan kinerja yang baik jika mereka mendapatkan umpan balik yang sebanding dengan hasil kinerja dalam mencapai tujuan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Taufiq (2020) dan Syukur (2019) menunjukkan bahwa umpan balik anggaran memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah. Meskipun terdapat beberapa studi empiris yang telah diteliti dampak dari pengendalian yang sulit, tujuan anggaran tetap tercapai (Hofstede, 1994).

Adanya umpan balik dapat mendorong pekerja agar memperbarui sikap mereka dalam bekerja, tetapi pekerja akan mengabaikan umpan balik yang diberikan apabila pekerja berpikir jika umpan balik tersebut tidak akurat. Berdasarkan tabel 2 Penelitian Terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa Umpan Balik Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Parepare.

H<sub>2</sub>: Umpan Balik Anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kota Parepare.

#### **2.4.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengaruh dari Kejelasan Tujuan Anggaran dan Umpan Balik Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah**

Budaya suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap sikap serta perilaku individu dalam organisasi tersebut, sehingga suatu organisasi perlu mengembangkan budaya organisasi yang kokoh serta pihak organisasi membentuk sikap dan perilaku anggotanya berdasarkan dari kriteria yang telah ditentukan. Budaya organisasi dapat memunculkan komitmen untuk mengembangkan kepentingan individu suatu organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi mampu memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi secara menyeluruh.

Masyarakat Indonesia yang kental dengan sifat paternalistik yaitu kepatuhan kepada pimpinan yang hamper tanpa memberikan kritikan. Para pegawai yang merasa sungkan kepada atasannya dalam mengungkapkan pemikiran, gagasan, serta ide yang mereka miliki. Walau mereka tahu bila hal tersebut lebih baik daripada sekedar mengikuti perintah atasan.

Oleh sebab itu, suatu perusahaan yang memiliki budaya organisasi paternalistik yang kuat juga mampu memberikan pengaruh terhadap kejelasan tujuan anggaran dan umpan balik anggaran serta komponen karakteristik tujuan anggaran lainnya. Budaya organisasi yang kuat menjadi pedoman seorang manajer cenderung menurunkan kinerja manajer serta organisasi secara menyeluruh. Berdasarkan tabel 2 Penelitian Terdahulu dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi memperkuat pengaruh antara Kejelasan Tujuan dan Umpan Balik Anggaran dengan Kinerja Pemerintah Daerah.

H<sub>3</sub>: Budaya Organisasi memoderasi Pengaruh antara Kejelasan Tujuan Anggaran dan Umpan Balik dengan Kinerja Pemerintah Daerah.