

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tuntutan masyarakat terhadap tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) melahirkan sebuah reformasi yang menyebabkan berbagai perubahan terutama dalam sektor publik. Hal ini terlihat dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dengan pemberlakuan kedua Undang-Undang tersebut maka terjadi suatu perubahan asas yang semula bersifat sentralisasi menjadi asas yang bersifat desentralisasi. Desentralisasi pada dasarnya merupakan pemberian sebagian dari wewenang pemerintahan pusat kepada pemerintah daerah dalam melaksanakan dan menyelesaikan urusan yang menjadi tanggung jawab kepentingan daerah yang meliputi: urusan umum pemerintahan, urusan penyelesaian fasilitas pelayanan, sosial, budaya, agama, dan kemasyarakatan (Putra, 2015).

Dianutnya asas desentralisasi di Indonesia kemudian melahirkan kebijakan otonomi daerah, yang diberlakukan di Indonesia mulai tanggal 1 Januari 2001 berlandaskan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah serta berbagai peraturan yang mengikutinya. Dengan adanya otonomi daerah tersebut diharapkan

akan mampu menghasilkan pemerintah daerah otonom yang efisien, efektif, akuntabel, transparan, dan responsif secara berkesinambungan atau yang mampu mewujudkan tata pemerintahan yang baik (Sulisiana, 2014).

Dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang baik, pemerintah Indonesia melaksanakan reformasi manajemen keuangan negara baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Reformasi tersebut antara lain ditandai dengan diterbitkannya paket Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara, serta Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Penganggaran di Indonesia. Berdasarkan peraturan perundangan keuangan negara, perubahan yang sangat mendasar antara lain adalah pada pendekatan dalam melakukan penyusunan anggaran. Dalam penyusunan anggaran dilakukan dengan menggunakan tiga pendekatan, yaitu: (1) kerangka pengeluaran jangka menengah (*medium term expenditure framework*); (2) anggaran terpadu (*unified budgeting*); dan (3) anggaran berbasis kinerja (*performance based budgeting*). (Anggarini dan Puranto, 2010:150). Namun dalam pelaksanaannya, pendekatan tersebut fokus pada penganggaran berbasis kinerja. Sedangkan kedua pendekatan lainnya hanya mendukung dalam penerapan anggaran berbasis kinerja. (Safari, 2016).

Perubahan pendekatan penyusunan anggaran pada daerah yaitu dapat terlihat dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). APBD dikelola berdasarkan prestasi kerja/anggaran kinerja, yang berarti program kerja dan

kegiatan yang direncanakan dalam format APBD harus dirumuskan secara jelas dan terukur (*input*, *output*, dan *outcome*-nya) (Anggarini dan Puranto, 2010:58). Anggaran berbasis kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu pendekatan yang mengutamakan pencapaian hasil kerja (*output/outcome*) dari perencanaan alokasi biaya atau *input* yang telah ditetapkan. Anggaran berbasis kinerja dianggap penting, karena dengan adanya anggaran berbasis kinerja diharapkan dapat memperbaiki taraf hidup masyarakat, meningkatkan efektifitas pembangunan, dan memperbaiki tata kelola keuangan dan pemerintahan yang lebih baik (Nanda dan Darwanis, 2016). Selain itu, anggaran berbasis kinerja juga dapat menjadi jawaban untuk digunakan sebagai alat pengukuran dan pertanggungjawaban kinerja pemerintah (Anggarini dan Puranto, 2010:87).

Ketentuan penerapan anggaran berbasis kinerja diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 kemudian diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 serta perubahan kedua Permendagri Nomor 21 Tahun 2011 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah. Dalam peraturan ini disebutkan tentang penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD). RKA-SKPD disusun berdasarkan prestasi kerja dimaksudkan untuk memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dengan sumber daya yang terbatas (Anggarini dan Puranto, 2010:102). Penyusunan RKA-SKPD prestasi kerja berdasarkan pada indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga, dan standar pelayanan minimal. RKA-SKPD memuat rencana pendapatan, rencana belanja untuk masing-masing program dan kegiatan, serta rencana pembiayaan untuk tahun yang direncanakan

dirinci sampai dengan rincian objek pendapatan, belanja, dan pembiayaan serta prakiraan maju untuk tahun berikutnya. Dengan disusunnya RKA-SKPD ini menunjukkan telah terpenuhinya kebutuhan tentang anggaran berbasis kinerja.

Penyusunan anggaran dengan pendekatan kinerja mestinya dilakukan dengan berlandaskan asas efisiensi, tepat guna, tepat waktu pelaksanaan, dan penggunaannya dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian dana yang tersedia dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin untuk dapat menghasilkan peningkatan kinerja dan kesejahteraan yang maksimal untuk kepentingan masyarakat (Anggarini dan Puranto, 2010:170). Berdasarkan hal tersebut dapat terlihat bahwa peningkatan kinerja tercipta karena menerapkan penyusunan anggaran berdasarkan prestasi kerja (*performance based budgeting*).

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut, baik pimpinan maupun pekerja (Wibowo, 2012:79). Tugas dari pekerja dalam hal ini adalah untuk mencapai sasaran organisasi, sedangkan seorang pimpinan menjadi lebih kompleks karena harus melakukan beberapa fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja di lingkup pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah, disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS merupakan aparatur negara yang mempunyai

peran yang sangat strategis, yaitu sebagai agen pembaharuan, pelayanan, dan pemberdayaan masyarakat. Aparatur dituntut untuk bekerja profesional, bermoral, bersih, dan beretika dalam mendukung reformasi dan menunjang kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Namun, peran yang strategis ini pada kenyataannya belum dapat dilaksanakan secara optimal oleh PNS yang bekerja pada organisasi pemerintah. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya keluhan dari masyarakat yang dapat dilihat pada berbagai media massa mengenai rendahnya kinerja pada organisasi sektor publik.

Menurut Andryandy (2013) rendahnya Kinerja Dinas Pemerintah Kota Bandung dapat terlihat dari hasil survei Ombudsman Perwakilan Jawa Barat yang menyatakan 18 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Bandung masuk zona merah alias buruk dalam pelayanan publik, diantara 18 SKPD tersebut 11 diantaranya merupakan Dinas. Survei ini dilakukan untuk memperingati hari antikorupsi sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember. Berdasarkan hasil survei tersebut 18 SKPD yang termasuk ke dalam zona merah yaitu:

- 1) Kecamatan Ujung Berung
- 2) Badan Kepegawaian Kota Bandung
- 3) Dinas Komunikasi dan Informatika (UPT Pengaduan Masyarakat)
- 4) Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan (Rumah Pemotongan Hewan Kota Bandung)
- 5) Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak)

- 6) Dinas Sosial
- 7) Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya
- 8) Dinas Perhubungan (Pengelolaan Terminal)
- 9) Kecamatan Kiaracondong
- 10) Dinas Pemuda dan Olahraga (Gelanggang Olahraga Bandung)
- 11) PD. Kebersihan
- 12) Kecamatan Astanaanyar
- 13) Dinas Tenaga Kerja (Balai Latihan Kerja)
- 14) Dinas Pelayanan Pajak
- 15) Dinas Kebudayaan dan Pariwisata (Padepokan Seni Mayang Sunda)
- 16) Dinas Pendidikan (UPT Pengembangan Kegiatan Pendidikan Non-formal dan Informal)
- 17) Dinas Pengelolaan dan Aset Daerah
- 18) PD. Pasar Bermartabat

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2016:25). Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah dituntut untuk menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat. Dalam suatu pemerintahan, hubungan antara pemerintah dan masyarakat digambarkan sebagai suatu hubungan keagenan (*agency relationship*), dalam hal ini pemerintah sebagai agen yang diberi kewenangan untuk melaksanakan kewajiban tertentu yang ditentukan oleh masyarakat sebagai *principal*, baik secara langsung maupun tidak langsung

melalui wakil-wakilnya (Mahmudi, 2015:8). Kemudian Mahmudi melanjutkan bahwa hubungan antara pemerintah dengan masyarakat merupakan sebuah hubungan pertanggungjawaban, pemerintah sebagai agen harus mempertanggungjawabkan aktivitas dan kinerjanya kepada masyarakat yang telah memberikan dana (*public fund*) kepada pemerintah.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja dinas adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Kaswan, 2012:293). Komitmen organisasi dijadikan tolak ukur sejauh mana aparat pemerintah daerah memihak pada suatu organisasi serta untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi. Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat (Mahmudi, 2015:22). Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih memperhatikan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi lebih baik. Sementara itu, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya dan kinerjanya pun rendah.

Fenomena rendahnya Kinerja Dinas Pemerintah Kota Bandung lainnya dapat dilihat dari berbagai kasus yang terjadi berikut ini:

1. Ridwan Kamil bisa memantau kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kota Bandung dengan sistem Elektronik Remunerasi Kinerja (ERK).

Dari sistem tersebut, ada beberapa dinas yang terlacak berkinerja di bawah 50 persen. Dalam catatannya, sejumlah dinas yang kinerjanya rendah tersebut di antaranya yakni Dinas Perhubungan (Dishub), Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) dan Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung. “Dengan sistem *smart city*, kita sekarang bisa melacak orang-orang yang kinerjanya rendah. Kira-kira begitu. Jadi dari sekitar 7000-an ASN, ada 1000-an kinerjanya di bawah 50 persen,” ujar Emil, sapaan karib Ridwan Kamil usai rapat pimpinan di Balai Kota Bandung, Jalan Wastukencana, Senin (29/5/2017). Berdasarkan hasil evaluasi, rata-rata yang paling tinggi kinerjanya yakni Kecamatan dengan angka 90 persen. “Hasil evaluasi yang paling baik rata-rata kecamatan di angka 90 persen, yang paling rendah ada beberapa dinas. Dinas Pendidikan masih rendah, Dinas Perhubungan, Satpol PP dan sisanya rata-rata,” jelas Emil. Untuk yang kinerjanya di bawah 75 persen dan 50 persen, Emil akan memberikan sanksi. “Kalau kinerjanya di bawah 50 persen tidak akan dikasih tunjangan, kalau kinerjanya di bawah 75 persen itu tidak ada kenaikan pangkat di akhir tahun. Itu hukumannya,” tegas Emil. (Nurmatari, 2017).

2. Satreskrim Polrestabes Bandung terus mengembangkan kasus pungutan liar yang menjerat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung, Dandan Riza Wardana. Oknum PNS itu ditangkap atas kasus pungli kepada masyarakat yang hendak mengurus perizinan baik izin Surat Izin Usaha Perdagangan

(SIUP), Tanda Daftar Usaha Pariwisata (TDUP), Izin Mendirikan Bangunan (IMB), reklame, dan izin lainnya di kantornya di Jalan Cianjur nomor 34 Kota Bandung. Selain Dandan, polisi pun menetapkan status tersangka terhadap lima orang lainnya berinisial AS, BK, NS, MPH, dan DD. Asosiasi Doktor Ilmu Hukum Indonesia (Adihindo) mendesak Pemerintah Kota Bandung segera mengevaluasi sistem pengawasan kinerja para jajarannya. Hal itu agar kasus yang kini menyeret Dandan Riza Wardana salah satu pejabat tinggi di Pemkot Bandung atas kasus gratifikasi tidak terulang. Penggagas Adihindo Juhaya S Praja menilai, kinerja semua dinas masih bolong-bolong perlu diperbaiki. Ia berkata, “Pak wali juga ketika melelang jabatan ulah ciga (jangan seperti) lelang barang, pilih sosok yang bisa benar-benar amanah”. Lebih lanjut, kata Juhaya, kasus yang saat ini masih diselidiki kepolisian juga harus menjadi pembelajaran penting bagi semua pihak termasuk para pejabat di instansi lain. (Nasear, 2017).

3. Kinerja Dinas Perhubungan (Dishub) Kota Bandung dinilai belum menunjukkan hasil memuaskan. Beberapa program penataan sistem transportasi di Kota Bandung sebagian besar tidak berjalan baik. Kebocoran retribusi parkir, tidak maksimalnya pengoperasian Trans Metro Bandung (TMB), hingga rencana *rerouting* dan *repooling* angkutan kota, menjadi catatan buruk kinerja Dishub dalam beberapa waktu terakhir. Beberapa program yang dijalankan Dishub Kota Bandung bisa dibilang berjalan tidak sesuai harapan. Pengoperasian TMB belum

berdampak positif terhadap kebiasaan masyarakat dalam menggunakan transportasi publik. Masyarakat masih memilih menggunakan kendaraan pribadi ketimbang menggunakan TMB dengan berbagai alasan. Sekretaris Komisi C DPRD Kota Bandung Rendiana Awangga kemudian menyoroti juga masalah kebocoran retribusi parkir yang memanfaatkan badan jalan. Berdasarkan hasil hitungan pakar transportasi ITB Ofyar Tamin, dampak kerugian yang ditimbulkan oleh kemacetan gara-gara adanya parkir di badan jalan mencapai sekitar Rp 715 miliar dalam satu tahun. Sementara pendapatan sangat kecil sekitar Rp 5 miliar. Kondisi itu tentu tidak berimbang dan merugikan banyak pihak. Selain itu, program yang belum disentuh secara maksimal adalah rencana *rerouting* dan *repooling* angkutan kota. “Padahal sudah disepakati, antara Kobanter, Kobutri, Organda, dan Dishub untuk melakukan *rerouting* dan *repooling*. Tapi ini tidak optimal. Memang tidak mudah, tapi bisa dilakukan kalau ada keseriusan. Kami (DPRD) akan dorong *rerouting* dan *repooling*, supaya angkot bisa jadi pengumpan angkutan masal,” ucapnya. (Solehudin, 2016).

4. Koalisi Pendidikan Kota Bandung (KPKB) memberikan “Rapor Merah” untuk Dinas Pendidikan Kota Bandung. Dinas ini dinilai berkinerja buruk dan kurang responsif dalam menyikapi sejumlah permasalahan pendidikan di Kota Bandung. Pernyataan tentang “Rapor Merah” itu terlontar dalam “Konferensi Pers” yang digelar KPKB, di Gedung Indonesia Menggugat, Rabu (04/07). Kinerja Dinas Pendidikan Kota

Bandung dipandang masih buruk dalam menanggapi permasalahan pendidikan. KPKB juga mengungkapkan sejumlah masalah yang terjadi, dalam bentuk “Surat Terbuka” yang akan diberikan kepada Wali Kota Bandung. Sedikitnya ada 10 masalah yang menjadi tuntutan para aktivis komunitas pendidikan Kota Bandung ini. Selain menuntut kinerja Dinas Pendidikan, sebelas komunitas pendidikan yang tergabung dalam KPKB ini juga menyatakan ketidaksetujuannya terkait perpanjangan Kepala Dinas satu tahun ke depan. (Mulyani, 2012).

Selama ini banyak penelitian mengungkapkan permasalahan terkait pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas. Beberapa hasil penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kamil (2017); Ilmi Nopianti (2016); Ira Halidayati (2014) menunjukkan hasil positif dan signifikan antara penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja dinas. Adapun penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dinas yang dilakukan oleh Muhammad Zain Arrasyid Ridho (2014); Jack Henry Syauta, Eka Afnan Troena, Margono Setiawan, Solimun (2012); Khairul Falah Sukma Haryadi dan Ira Meiyenti (2012), menunjukkan hasil positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dinas. Dilain sisi, penelitian yang dilakukan oleh Rafika Anggraeni (2010) menunjukkan hasil negatif antara komitmen organisasi terhadap kinerja dinas.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang menandakan hasil penelitian untuk variabel

komitmen organisasi tersebut bersifat kontradiktif, sehingga memotivasi untuk menguji kembali variabel komitmen organisasi. Selain itu penulis juga akan menguji kembali variabel penerapan anggaran berbasis kinerja untuk melihat apakah hasil penelitian akan tetap konsisten dengan penelitian sebelumnya jika penelitian dilakukan di tempat dan jumlah sampel yang berbeda.

Penelitian ini merupakan gabungan dari 2 (dua) penelitian, yaitu: Ira Halidayati (2014) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal dan Implentasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”, dan Muhammad Zain Arrasyid Ridho (2014) yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara”.

Berdasarkan penelitian Ira Halidayati (2014) mengambil sampel pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Kota Payakumbuh. Variabel independen yaitu Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal, dan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pemerintah Daerah. Unit analisis pada penelitian ini adalah seluruh Kepala SKPD dan Kepala Subbagian Penatausahaan Keuangan dari 31 SKPD di Pemerintah Kota Payakumbuh. Dengan sampel yang diambil berjumlah 62 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode total *sampling*. Hasil penelitian ini salah satu variabel yang ditelitinya menunjukkan Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.

Berdasarkan penelitian Muhammad Zain Arrasyid Ridho (2014) mengambil sampel pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Variabel independen yaitu Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 152 orang, kemudian diambil sampel yang berjumlah 80 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Hasil penelitian ini salah satu variabel yang ditelitinya menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian Ira Halidayati (2014) mengambil variabel yang diteliti adalah implementasi anggaran berbasis kinerja sebagai variabel independen, sedangkan untuk penelitian yang dilakukan Muhammad Zain Arrasyid Ridho (2014) mengambil variabel yang diteliti adalah komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja dinas sebagai variabel dependen. Tempat serta sampel penelitian, pada penelitian pertama mengambil tempat dan sampel di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Payakumbuh dan penelitian kedua di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Utara, sementara penelitian ini mengambil tempat dan sampel di Dinas Pemerintah Kota Bandung.

Berdasarkan pada penjabaran di atas dan adanya perbedaan variabel, tempat dan sampling penelitian sekarang dengan penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan. Dengan demikian, peneliti mengangkat judul: **“Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja**

dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dinas (Survei pada Dinas Pemerintah Kota Bandung)”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis membatasi ruang lingkup dalam penelitian ini dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, tujuan yang ingin dicapai penulis dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui penerapan anggaran berbasis kinerja pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui komitmen organisasi pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja terhadap kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas pada Dinas Pemerintah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khazanah pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin ilmu akuntansi khususnya dalam bidang akuntansi sektor publik, dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh dari penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman penulis dalam ilmu akuntansi sektor publik, khususnya mengenai penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dinas.
 - b. Melatih kemampuan teknis dan analitis yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan dalam melakukan pendekatan terhadap suatu masalah, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas dan mendalam berkaitan dengan masalah yang diteliti.
 - c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sidang dan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Bagi Instansi
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai keadaan penerapan anggaran berbasis kinerja, komitmen organisasi dan kinerja dinas pada instansi terkait.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kinerja dinas.

3. Bagi Pembaca

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja dinas yang dipengaruhi oleh penerapan anggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi.
- b. Dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan kajian yang sama yaitu penerapan anggaran berbasis kinerja, komitmen organisasi, dan kinerja dinas.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penyusunan penelitian ini, maka penulis akan melakukan penelitian pada Dinas Pemerintah Kota Bandung yang berjumlah 22 Dinas. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2017 sampai dengan selesai, dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada bagian yang dijadikan sampel penelitian.