

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Setiap organisasi baik organisasi swasta maupun sektor publik harus memiliki strategi yang baik dalam mengontrol sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi harus digunakan secara optimal, efisien dan efektif sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai sesuai dengan rencana yang ditetapkan oleh masing-masing organisasi. Dalam operasional sektor publik, terdapat sistem pengendalian manajemen yang mengatur sumber daya agar digunakan secara efisien dan efektif. Agar sumber daya dapat digunakan secara efisien dan efektif, maka dibutuhkan perencanaan yang cermat agar kegiatan-kegiatan pemerintah dapat berjalan dengan baik sehingga pemerintah dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan tersebut dapat diterapkan dalam bentuk anggaran (Kusniawati dan Lahaya, 2017).

Undang-undang No. 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan otonomi daerah, maka pemerintah daerah perlu memperhatikan hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah. Aspek hubungan wewenang memperhatikan kekhususan dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Aspek hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya dilaksanakan secara adil dan selaras, hal ini agar tidak terjadi kesenjangan dalam anggaran. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 yang diubah dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007, disebutkan bahwa anggaran dan pendapatan belanja daerah (APBD) adalah rencana keuangan tahunan pemerintah daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan DPRD, dan ditetapkan dengan peraturan daerah.

Anggaran merupakan rencana kerja yang dibuat secara sistematis dan formal serta dinyatakan dalam satuan uang. Namun anggaran tidak hanya merupakan sebuah rencana keuangan yang dibuat untuk menetapkan biaya dan pendapatan di masa yang akan datang dalam suatu pemerintahan saja, akan tetapi anggaran juga merupakan alat yang dapat digunakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu pemerintahan.

Sistem anggaran yang ideal adalah sistem anggaran yang menuju keselarasan tujuan seutuhnya dan secara bersamaan dapat memberikan dorongan kepada manajer untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang etis. Walaupun sistem anggaran semacam ini mungkin tidak pernah ada, namun dari riset dan praktek telah diketahui ada beberapa kunci utama yang dapat menjadikan anggaran memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap perilaku (Permana *et al.*, 2017). Ciri-ciri tersebut mencakup: umpan balik terhadap kinerja secara berkala, insentif moneter dan non moneter, standar yang realistis, pengendalian biaya, penilaian kinerja yang beragam serta partisipasi dalam penyusunan anggaran.

Anggaran disusun oleh eksekutif sebagai agen dan disahkan oleh legislatif sebagai prinsipal. Akan tetapi, penilaian kinerja berdasarkan target anggaran akan mendorong seorang agen untuk melakukan *budgetary slack* demi jenjang karir yang lebih baik di masa mendatang (Basyir, 2016). Karena situasi dan kondisi seperti pemberian bonus, pemberian reward, kenaikan gaji, dan kenaikan jabatan adalah hal yang paling mempengaruhi seseorang untuk mencapai atau melampaui tujuan yang direncanakan, karena dapat mempengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif.

Berbagai masalah perilaku akan muncul dalam proses penyusunan anggaran. Misalnya ketika bawahan ikut berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran akan memberikan perkiraan yang bias kepada atasan, padahal bawahan memiliki informasi yang dapat digunakan untuk membantu akuratnya sebuah anggaran organisasi. Perkiraan bias tersebut dilakukan dengan cara melaporkan prospek penerimaan yang rendah dan prospek biaya yang lebih besar sehingga target anggaran yang telah ditentukan dapat mudah tercapai. Bawahan memberikan informasi yang bias kepada atasan dapat terjadi jika dalam

menilai kinerja atau pemberian rewards, atasan mengukurnya berdasarkan pencapaian target anggaran. Manajer tingkat bawah yang sering terlibat dalam proses penyusunan anggaran terkadang sering menimbulkan masalah lain yaitu senjangan anggaran atau lebih sering dikenal dengan *budgetary slack* atau kesenjangan anggaran (Marfuah dan Listiani 2014).

Kesenjangan anggaran sendiri merupakan perbedaan antara anggaran yang direalisasikan dengan estimasi terbaik yang jujur diprediksikan (Irfan *et al.*, 2016). Slack anggaran adalah Proses penganggaran yang ditemukan adanya distorsi secara sengaja dengan menurunkan pendapatan yang dianggarkan dan meningkatkan biaya yang dianggarkan sehingga target anggaran dapat dengan mudah dicapai. *Budgetary slack* ini dapat terjadi oleh beberapa alasan (Basyir, 2016). Hasanah dan Suartana (2014) menyatakan bahwa senjangan anggaran diciptakan oleh manajer dengan menyembunyikan beberapa informasi pribadi dari atasan dan sengaja menggambarkan informasi yang hanya dapat menguntungkan diri sendiri melalui pengenalan slack (senjangan). Hal ini dapat berdampak buruk pada organisasi sektor publik yaitu terjadi kesalahan alokasi sumber daya dan bias dalam evaluasi kinerja agen terhadap unit pertanggung jawabannya.

Slack anggaran atau kesenjangan anggaran merupakan sebuah perilaku disfungsional. Indikasi adanya slack anggaran baru dapat dinilai pada saat anggaran direalisasikan (Amarini dan Mispityanti, 2020). Slack terjadi apabila realisasi pendapatannya cenderung lebih tinggi dari target yang ditetapkan dalam anggaran dan realisasi belanja cenderung lebih rendah dari target yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel Anggaran dan Realisasi Pendapatan dan Belanja Daerah OPD Pemerintah Daerah Kota Tidore Kepulauan tahun 2015- 2019 berikut ini.

**Tabel 1.1.**  
**Anggaran dan Realisasi Pendapatan dan Belanja Daerah OPD Pemerintah Kota Tidore Kepulauan Tahun 2015-2019 (dalam Jutaan rupiah)**

Tahun	Target Anggaran Pendapatan Daerah	Realisasi Pendapatan Daerah	Selisih	Target Anggaran Belanja Daerah	Realisasi Belanja Daerah	Selisih
2015	713.691	710.047	-3.644	745.101	702.183	42.918

2016	820.545	768.561	-51.984	860.871	798.543	62.328
2017	788.502	773.802	-14.700	790.346	740.202	50.144
2018	862.542	860.954	-1.588	874.542	859.008	15.534
2019	902.853	907.259	4.406	910.574	900.538	10.036

Sumber : BPS Kota Tidore Kepulauan, Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel tersebut data mencerminkan adanya indikasi slack anggaran. Bisa dilihat pada tahun 2019 target anggaran bisa dilampaui dengan selisih cukup baik sehingga kinerjanya akan dinilai baik oleh pihak legislatif. Sedangkan untuk belanja daerah tahun 2015, 2015, 2017, dan 2018 target anggaran belanja bisa dibilang besar tetapi realisasi belanja yang dilakukan jauh dari target yang dianggarkan dan akan menjadi anggapan oleh legislatif bahwasanya eksekutif dapat menghemat belanjanya. Jadi, slack anggaran terjadi disebabkan oleh realisasi pendapatannya cenderung melebihi target yang ditetapkan dan realisasi belanja cenderung dibawah target yang telah ditetapkan dari anggaran. Sehingga muncul lah selisih, banyak penelitian yang dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang menimbulkan kecenderungan menciptakan slack tersebut. Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh pada timbulnya slack anggaran adalah partisipasi anggaran (Permana *et al.*, 2017).

Menurut Basyir (2016) partisipasi anggaran adalah partisipasi aktif unit-unit organisasi mulai level bawah sampai atas dalam menyampaikan target anggaran yang disusun. Keikutsertaan eksekutif/ agen dalam penyusunan dan penentuan anggaran tersebut diharapkan dapat mencapai keputusan yang realistis dan selaras tujuan organisasi. Akan tetapi dapat terjadi *budgetary slack* karena eksekutif/ agen diberikan kewenangan untuk menetapkan isi anggaran mereka dan akan dinilai kinerjanya berdasarkan anggaran tersebut.

Pencapaian target anggaran tidak dapat dilepaskan dari adanya partisipasi pegawai dalam penyusunan rencana APBD daerah. Metode anggaran partisipatif melibatkan semua bagian organisasi sehingga kendala-kendala yang sedang dihadapi oleh organisasi diketahui oleh seluruh bagian organisasi dan dapat lebih mudah dalam mencari solusi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Metode anggaran partisipatif dapat menyelaraskan tujuan pusat pertanggung jawaban secara efektif dengan tujuan organisasi secara menyeluruh

(Muttiarni *et al.*, 2019). Namun, partisipasi penganggaran juga dapat menimbulkan dampak negatif, yaitu pegawai melakukan senjangan anggaran agar mereka mudah dalam mencapai target anggaran yang telah disusun sebelumnya.

Partisipasi anggaran yang disusun sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas yang dimiliki oleh setiap departemen (divisi) bertujuan untuk menciptakan suatu anggaran yang lebih objektif (Panjaitan *et al.*, 2019). Partisipasi anggaran merupakan salah satu sistem penganggaran yang dapat menanggulangi masalah budgetary slack, dimana atasan harus terlibat dalam mengkaji ulang (penelaahan) anggaran, pengesahan anggaran, dan juga mengikuti hasil-hasil pelaksanaan anggaran sehingga tercipta anggaran yang realistis, karena tanpa partisipasi aktif dari atasan, maka bawahan cenderung menetapkan anggaran yang mudah dicapai dengan melakukan budgetary slack (Srimuliani *et al.*, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2013) membuktikan dimana partisipasi dapat mempengaruhi tingkat turunnya suatu senjangan anggaran, hal ini ditandai dengan komunikasi positif yang dilakukan para manajer sehingga bawahannya tidak terdorong untuk menciptakan senjangan anggaran. Menurutnya, proses yang menggambarkan individu-individu terlibat dalam penyusunan anggaran dan mempunyai pengaruh terhadap target anggaran dan perlunya penghargaan atas pencapaian target anggaran tersebut. Seseorang yang mempunyai target anggaran, biasanya akan memaksimalkan anggaran tersebut. Target anggaran ini akan tercapai apabila atasan memberikan informasi-informasi yang sesuai dan sejalan pada bawahan. Apabila bawahan mendapatkan informasi yang salah maka bawahan akan cenderung melakukan budgetary slack (Riztviani, 2018).

Faktor lain yang dianggap dapat memicu timbulnya slack anggaran adalah adanya *budget emphasis* (Kusniawati dan Lahaya, 2017). Penekanan anggaran tersebut juga bisa dikatakan dengan *budget emphasis*. *Budget emphasis* merupakan desakan dari atasan pada bawahan untuk melaksanakan anggaran yang telah dibuat dengan baik (Triana *et al.*, 2012). Hal tersebut bisa terjadi apabila penilaian kinerja seorang pegawai sangat ditentukan oleh anggaran yang telah disusun, maka bawahan cenderung akan melakukan *budget slack*. Bila bawahan dirangsang dengan adanya suatu *reward* positif yang besar jika dalam

kerjanya melampaui anggaran dan jika bawahan akan dikenakan reward yang negatif bila kinerjanya dibawah anggaran, maka bawahan akan cenderung melonggarkan anggarannya dalam penyusunan anggaran supaya anggaran mudah dicapai atau dengan kata lain melakukan slack anggaran (Alfebriano, 2013).

*Budget emphasis* adalah kondisi bilamana anggaran dijadikan menjadi salah satunya faktor dalam menilai kinerja perusahaan atau pengukuran kinerja bawahan pada suatu organisasi. Pengukuran kinerja dengan menjadikan anggaran sebagai alat ukurnya, dapat membuat bawahan untuk berusaha memperoleh variance yang menguntungkan dengan menciptakan slack, antara lain dengan mengestimasi pendapatan lebih rendah dan biaya lebih tinggi pada saat penyusunan anggaran (Angraeni dan Tetriani, 2019).

Ketika menyusun anggaran, atasan seringkali memberi tekanan (*budget emphasis*) kepada manajer bawahan untuk melaksanakan dan mencapai target anggaran yang sudah disusun (Hati, 2019). Konsep *budget emphasis* memungkinkan manajer puncak memberikan reward kepada manajer bawahan yang mampu mencapai target, dan sebaliknya punishment kepada manajer yang tidak mencapai target. Ambarini dan Mispiyanri (2020) menjelaskan bahwa bawahan akan senantiasa berusaha meningkatkan kinerjanya diantaranya dengan meningkatkan *performance* sehingga realisasi anggaran lebih tinggi dibandingkan dengan target yang dibuat dan dengan melonggarkan anggaran pada saat penyusunan anggaran.

Faktor lainnya yang dianggap menjadi pemicu timbulnya slack anggaran adalah adanya asimetri informasi (Meirina dan Afdaludin, 2018). Asimetri informasi terjadi akibat seorang bawahan memiliki informasi yang lebih baik daripada atasannya serta seorang bawahan lebih mengetahui apa yang dibutuhkan di dalam suatu organisasi, sehingga seorang bawahan akan memberikan informasi yang bias dengan cara melaporkan anggaran dibawah kinerja yang diharapkan, serta membuat target anggaran yang mudah tercapai sehingga dapat memicu terjadinya slack anggaran (Kusniawati dan Lahaya, 2017).

Sari *et al.*, (2019) menjelaskan bahwa kesenjangan dalam penyusunan anggaran dapat timbul karena adanya asimetri informasi antara agen dan principal. Asimetri informasi ialah selisih informasi yang dipunyai oleh atasan dan bawahan yang dikarenakan adanya

beda sumber serta akses tentang informasi terkait. Keikutsertaan agent (bawahan) didalam penyusunan anggaran bisa memberi peluang untuk menginput informasi lokal. Sehingga bawahan bisa menyampaikannya dan mengungkapkan sejumlah informasi pribadi yang bisa saja dapat dimasukkan dalam anggaran. Selain itu, manajer tingkat bawahan pun bisa menutupi sejumlah informasi pribadi sehingga dapat menimbulkan adanya senjangan atau slack.

Asimetri informasi merupakan ketidak-seimbangan informasi yang dimiliki oleh manajer atas dan manajer bawah. Hal ini terjadi karena manajer bawah berkaitan langsung dengan kegiatan operasional sehari-hari. Riztviani (2018) menjelaskan bahwa asimetri informasi sebagai suatu keadaan apabila informasi yang dimiliki bawahan melebihi informasi yang dimiliki oleh atasannya. Anggaran yang disusun secara *bottom-up* menyebabkan informasi mengenai komponen dalam anggaran lebih diketahui oleh manajemen tingkat bawah (lower level managers). Apabila seorang manajer bawah atau menengah memberikan informasi bias kepada manajer atas dalam proses pembuatan anggaran maka hal itu akan memengaruhi terjadinya senjangan anggaran. Adanya informasi yang tidak seimbang ini pun dapat menimbulkan kesalah pahaman antara atasan dan bawahan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan keinginan antara atasan dan bawahan, ketika atasan memberikan tugas sebuah laporan yang harus diselesaikan kepada bawahan, bawahan diharuskan untuk menyelesaikan tugas tersebut sehingga akan menimbulkan tekanan anggaran.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi senjangan anggaran adalah komitmen organisasi (Permana *et al.*, 2016). Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapai tujuan organisasi (Irfan *et al.*, 2016). Dalam melakukan penyusunan anggaran dibutuhkan suatu informasi antara bawahan dengan atasan. Karena suatu informasi atau komunikasi yang diberikan oleh atasan merupakan hal yang sangat penting dalam penyusunan anggaran di sebuah organisasi atau perusahaan. Informasi tersebut tergantung

dengan komitmen pada keyakinan dan dukungan diri terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Pimpinan atau atasan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan yang positif dan lebih berusaha untuk berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi, sebaliknya manajer yang memiliki komitmen yang rendah akan menggunakan anggaran untuk mengejar kepentingan dirinya sendiri dan menyebabkan *budgetary slack* (Riztviani, 2018).

Menurut Dewi dan Erawati (2014) pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi pada suatu organisasi mereka berupaya mempergunakan anggaran untuk mengejar tujuan pada organisasi, sehingga instansi akan memiliki kecenderungan yang rendah untuk memunculkan senjangan anggaran. Menurut Robbins dan Judge (2008:100) dalam Ibrahim (2020) komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi merupakan keterterimaan tujuan organisasi dan keinginan untuk berusaha mencapai tujuan di sebuah organisasi (Jaya, 2013). Kuatnya komitmen organisasi dikarakteristikan sebagai menerima tujuan dan nilai organisasi serta melakukan berbagai usaha untuk kepentingan organisasi. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan mempergunakan anggaran untuk mengejar tujuan organisasi sedangkan pegawai dengan komitmen yang rendah akan menggunakan anggaran untuk mengejar kepentingan dirinya sendiri, hal ini akan menimbulkan adanya *budgetary slack* (Riztviani, 2018).

Penelitian yang menghubungkan antara partisipasi anggaran terhadap slack anggaran diantaranya Irfan *et al.*, (2016), Permana *et al.*, (2016); Sari *et al.*, (2017) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap slack

anggaran. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi pada suatu anggaran maka dapat mengurangi tingkat kesenjangan anggaran. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2013), Meirina dan Afdaludin (2018) dan Ambarini dan Mispianiti (2020) menyimpulkan tidak terdapat pengaruh antara partisipasi anggaran terhadap slack anggaran.

Penelitian yang menghubungkan antara *budget emphasis* terhadap slack anggaran diantaranya Kusniawati dan Lahaya (2017), Sari *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa *budget emphasis* berpengaruh positif dan signifikan terhadap slack anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa apabila terdapat penekanan anggaran yang tinggi, maka kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran juga akan tinggi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Meirina dan Afdaludin (2018) dan Ambarini dan Mispianiti (2020) menunjukkan bahwa *budget emphasis* tidak berpengaruh terhadap slack anggaran.

Penelitian yang menghubungkan asimetris informasi terhadap slack anggaran yang dilakukan Rukmana (2013), Permana *et al.*, (2017) dan Meirina dan Afdaludin (2018) menyatakan bahwa asimetris informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap slack anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat informasi asimetris maka dapat menurunkan kesenjangan anggaran. Namun sebaliknya, penelitian Kusniawati dan Lahaya (2017) menunjukkan asimetris informasi berpengaruh negatif terhadap slack anggaran. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukharomah dan Suryandari (2015), Irawati dan Mutiara (2018) dan Sari *et al.*, (2019) mengatakan tidak terdapat pengaruh antara asimetris informasi terhadap slack anggaran.

Penelitian yang menghubungkan komitmen organisasi terhadap slack anggaran yang dilakukan Irfan *et al.*, (2016) dan Permana *et al.*, (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap slack anggaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka dapat menekan tingkat kesenjangan anggaran. Namun sebaliknya, penelitian Dewi dan Erawati (2014) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap slack anggaran. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukharomah dan Suryandari (2015) dan Sari *et al.*,

(2019) mengatakan tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap slack anggaran.

Ketidak konsistenan penelitian terdahulu dalam menunjukkan hasil penelitian menarik peneliti untuk meneliti lebih lanjut dalam rangka memperoleh tambahan bukti empiris atas studi analisis terdahulu. Penelitian ini merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Meirina dan Afdaludin (2018) dengan judul penelitian pengaruh partisipasi anggaran, informasi asimetris dan *budget emphasis* terhadap slack anggaran. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menambahkan variabel independen lain yang diduga berpengaruh terhadap terjadinya slack anggaran, yaitu komitmen organisasi. Alasan peneliti menambahkan variabel komitmen organisasi karena dalam meningkatkan slack anggaran, komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan support yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang hendak dicapai oleh organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut maka peneliti menguji kembali **Pengaruh Partisipasi Anggaran, *Budget Emphasis*, Asimetris Informasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Slack Anggaran Studi Pada organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan.**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah partisipasi anggaran berpengaruh terhadap slack anggaran?
2. Apakah *budget emphasis* berpengaruh terhadap slack anggaran?
3. Apakah asimetris informasi berpengaruh terhadap slack anggaran?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap slack anggaran?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran terhadap slack anggaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh *budget emphasis* terhadap slack anggaran.

3. Untuk mengetahui pengaruh asimetris informasi terhadap slack anggaran.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap slack anggaran

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu akuntansi dalam lingkup akuntansi sektor publik, serta dapat menambah literatur akademik khususnya yang berkaitan dengan pengaruh partisipasi anggaran, *budget emphasis*, asimetris informasi dan komitmen organisasi terhadap slack anggaran Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan mengenai hal-hal yang mesti dilakukan agar dalam menentukan dan menciptakan anggaran yang efektif dan efisien.