

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB RELEVANT INFORMATION* DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PEMERINTAH DAERAH
(Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Pasaman Barat)

ARTIKEL

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



Oleh:

RISON
2012/ 1203541

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2017**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *JOB RELEVANT INFORMATION*
DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA MANAJERIAL
PEMERINTAH DAERAH
(*Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Pasaman Barat*)

Oleh :

Rison
1203541/2012

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode ke 109
September 2017 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, 19 Juli 2017

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Fefri Indra Arza, SE, M.Sc, Ak

NIP: 19730213 199903 1 003

Pembimbing II



Vita Fitria Sari, SE, M.Si

NIP: 19870515 201012 2 009

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap akan tuntutan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara melakukan pembenahan dan perbaikan terus menerus pada tingkat kepengurusan organisasional guna mencapai hasil dari strategi yang telah ditetapkan. Menurut Indra (2006) kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Artinya untuk mencapai kinerja organisasi yang baik diperlukan kemampuan dan bakat yang tinggi yang dimiliki oleh setiap individu yang terlibat didalamnya, serta usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sebab kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan penyelesaian tugas secara optimal oleh pegawai/manajer dengan menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta memanfaatkan waktu sebaik mungkin sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan nantinya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja manajerial dalam organisasi tersebut. Disamping itu, keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran manajer didalamnya, karena manajer merupakan individu yang paling bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi dalam rangka pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, salah satu ukuran keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja manajerialnya (Herda, 2013).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kinerja manajerial dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu

partisipasi penyusunan anggaran, kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen tujuan anggaran dan *job relevant information* (Stefani, 2011), partisipasi anggaran dan *Job relevant information* (Eko, 2012) motivasi, kompensasi dan *job relevant information* (Renendya, 2013), partisipasi anggaran, dan gaya kepemimpinan dan *locus of control* (Amertadewi, 2013), partisipasi anggaran dan komitmen organisasi (Maria, 2014), partisipasi anggaran, *locus of control* dan komitmen organisasi (Iputu, 2013), partisipasi penyusunan anggaran, komitmen organisasi dan *job relevant information* (Dea, 2015), *locos of control*, dan stres kerja (Erdawati, 2015) partisipasi anggaran, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, (Zuwesty, 2014). Pada penelitian ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial pemerintah daerah akan difokuskan berdasarkan komitmen organisasi, *Job relevant information* dan *Locus of control*.

Adapun fenomena yang terjadi berkaitan dengan kinerja manajerial pemerintah di Kabupaten Pasaman Barat terutama pada kantor dinas (SKPD) saat ini tidak bagus, dengan dibuktikan adanya perolehan opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK RI setiap tahunnya dan juga masih terdapat beberapa kelemahan di Sistem Pengendalian Intern dalam penyusunan laporan keuangan, antara lain: Tata kelola Dana Bergulir UKM belum tertib dan saldo Dana Bergulir UKM per 31 Desember 2014 belum disajikan sesuai dengan kondisi sebenarnya. Saldo Investasi Permanen belum disajikan sesuai dengan kondisi sebenarnya dan pemda berpotensi kehilangan pengembalian investasi.

Berdasarkan laporan realisasi APBD tahun 2014 terdapat beberapa SKPD yang menunjukkan realisasi anggarannya dibawah 85 % dari yang dianggarkan, diantaranya adalah Dinas Peternakan dan Perikanan. Sehingga dinilai kinerja dari beberapa SKPD ini belum maksimal dikarenakan belum mencapai target yang

telah ditetapkan dalam anggaran. Oleh sebab itu kinerja SKPD ini perlu ditingkatkan lagi. Selanjutnya, BPK juga menemukan adanya ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan dalam pengelolaan keuangan negara, antara lain: Bukti pertanggungjawaban perjalanan dinas luar daerah tidak sesuai data sebenarnya (<http://www.Pasamanbaratkab.go.id/skpd>).

Dari perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti ingin meneliti ulang mengenai kinerja manajerial pemerintah daerah. Hal ini dikarenakan dalam setiap kinerja manajerial akan ada permasalahan atau tantangan yang akan dihadapi serta faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial pemerintah daerah. Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi, Job Relevant Information, dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Pasaman Barat)**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
2. Sejauhmana pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat?
3. Sejauhmana pengaruh *locus of control* terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat.
2. Pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat.
3. Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah di Kabupaten Pasaman Barat.

D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang hendak dicapai tersebut, penulis juga berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat:

1. Bagi penulis
Penelitian ini dapat memberikan atau menambah wawasan dan pengetahuan penulis sehubungan dengan pengaruh komitmen organisasi, *job relevant information*, dan *locus of control* terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.
2. Bagi pemerintah daerah
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar atau acuan bagi pihak-pihak yang terkait dengan sistem akuntansi pemerintah khususnya bagian akuntansi agar mampu melaksanakan tugas dan fungsi akuntansi dengan baik yang akhirnya dapat menciptakan kinerja manajerial pemerintah yang kompeten.
3. Bagi institusi pendidikan
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan acuan yang dapat dipakai untuk penelitian yang lebih lanjut serta menjadikan input untuk menambah wawasan dan pengetahuan apabila ada penelitian sejenis berikutnya.

II. KAJIAN TEORI

1. Kinerja

Kinerja jika dilihat dari bahasa latinnya adalah *performance* yang berarti prestasi. Indra (2006) mengungkapkan, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi suatu organisasi.

Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 58 Tahun 2005, kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi kegiatan perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staf, negosiasi, dan lain-lain (Ardiani, 2011). Kinerja (prestasi) manajer publik dinilai berdasarkan berapa target yang berhasil ia capai dikaitkan dengan anggaran yang telah ditetapkan yang dapat diukur melalui pencapaian aktivitas-aktivitas yang dibiayai oleh APBD (Mardiasmo, 2006).

Pengungkapan kinerja pemerintah daerah secara tepat dan objektif akan memungkinkan terlaksananya evaluasi kinerja, baik secara internal maupun eksternal. Natalia (2010) kinerja manajerial dapat diukur dengan menggunakan indikator berikut:

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang.
2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan

penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Koordinasi, menyalurkan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Pengawasan, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan atau kemampuan untuk mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan segala aturan yang berlaku, memberikan dan menangani keluhan pelaksanaan tugas bawahan.
6. Pemilihan staff, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
7. Negosiasi yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Perwakilan yaitu menyampaikan informasi tentang visi misi dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2008) komitmen organisasi adalah suatu tingkat keyakinan sejauhmana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu yang

tujuannya berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sebaliknya, seorang individu yang memiliki komitmen rendah lebih cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar untuk mengekspresikan ketidakpuasan yang lebih besar menyangkut kondisi kerja, dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi anggota jangka panjang organisasi (Maria, 2014). Menurut Amstrong dalam (Nasution, 2010) ada tiga pilar dalam komitmen. Ketiga pilar itu adalah:

- a. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organisation*)
- b. Adanya keterkaitan atau kegairahan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*)
- c. Adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*ownership*)

4. Job Relevant Information

Job relevant informasi merupakan salah satu informasi yang membantu manajer untuk memperbaiki pemilihan tindakan melalui upaya yang diinformasikan dengan baik, baik yang bersumber dari lingkungan eksternal maupun internal perusahaan (Sumadiyah, 2004). Organisasi pemerintah daerah merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik. Oleh karena itu, kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif.

Dalam hal ini, *job relevant information* membantu memberikan pengetahuan yang lebih baik bagi manajer mengenai alternatif keputusan dan tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Dengan tersedianya *job relevant information* akan mendorong aktivitas perencanaan dengan cara pendekatan yang digunakan terhadap tugas, serta membuat

individu akan lebih berusaha mengerjakan tugas dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki informasi (Yusfaningrum, 2005).

Menurut Leslie Kren (1992) dalam Vebyana (2003) ada 4 indikator *job relevant information* yaitu:

- a. Mendapat informasi yang jelas
- b. Mempunyai informasi yang memadai
- c. Memperoleh informasi yang strategis
- d. Mencari informasi yang tepat.

5. Locus of Control

Reza (2008) *locus of control* adalah keyakinan bahwa seorang individu dapat atau tidak dapat mengendalikan kejadian yang mempengaruhi mereka. Variabel ini mengacu pada kepercayaan seseorang tentang tempat kekuatan dimana pengendalian perilaku mereka. *Locus of control* sebagai tingkat dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka (Mardongan).

Konsep *locus of control* dibedakan atas:

1. Internal control

Individu-individu yang yakin bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka sendiri. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya.

2. Eksternal control

Individu-individu yang yakin bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan dari luar, seperti misalnya kemujuran atau peluang (Mardongan, 2013). *Eksternal control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah

dilakukan dirinya sendiri dan berada diluar control dirinya.

Locus of control dapat berubah seiring dengan bertambahnya usia seseorang. Dijelaskan bahwa anak-anak lebih terkontrol oleh orang tua, yang kemudian secara berangsur-angsur akan berkurang sejalan dengan bertambahnya usia anak. Jadi semakin meningkat usia individu, internal *locus of control* yang dimilikinya cenderung berkurang. Selain itu *Locus of control* ditentukan juga oleh masa lalu. Kepribadian yang bersifat internal kontrol merupakan hasil dari lingkungan dimana sebagian besar perilakunya memberikan hasil yang diharapkan. Sedangkan kepribadian eksternal merupakan hasil dari pengalaman yang sia-sia dalam mendapatkan suatu hasil atau imbalan.

Mardongan (2013) terdapat tiga indikator utama dalam *locus of control* yaitu:

1. Kepercayaan akan adanya takdir
Jika seseorang percaya akan adanya takdir maka ia memiliki *locus of control* eksternal, dan jika individu tersebut tidak percaya akan adanya takdir maka ia memiliki *locus of control* internal.
2. Kepercayaan diri
Jika seorang individu tidak percaya pada kemampuan dirinya maka ia memiliki *locus of control* eksternal, dan jika individu tersebut percaya terhadap kemampuan dirinya maka ia memiliki *locus of control* internal.
3. Usaha /Kerja keras
Jika seorang individu tidak bekerja dengan tenaga atau maksimal ia memiliki *locus of control* eksternal, dan jika individu tersebut bekerja dengan sekuat tenaga dan maksimal maka ia memiliki *locus of control* internal.

6. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai topik ini pernah dilakukan oleh Maria (2014). Penelitian tersebut berjudul pengaruh partisipasi

anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, hasil dari penelitian tersebut menyebutkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Herda (2013) yang berjudul pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dengan *Job relevant information*, kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang tidak langsung antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial, namun partisipasi penyusunan anggaran memiliki hubungan dengan kinerja manajerial melalui kepuasan kerja dan motivasi sebagai mediasi. Sedangkan JRI tidak dapat memediasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja manajerial yang artinya tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja manajerial.

Selanjutnya penelitian yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, *locus of control*, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dilakukan oleh Endang (2016) yang hasilnya terdapat pengaruh budaya organisasi, *loc*, stres dan stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.

Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Maria (2014) Dengan adanya komitmen organisasi ini maka akan tercapainya tujuan dari organisasi dengan memberikan dukungan individu terhadap organisasinya. Komitmen yang kuat didalam diri individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan dan kepentingan organisasi serta akan memiliki

pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Dengan demikian komitmen organisasi dalam diri para manajer tersebut telah menyebabkan individu tersebut berusaha keras demi kelangsungan hidup perusahaan, maka semakin tinggi komitmen organisasi semakin memacu semangat mereka dalam hal peningkatan kinerja.

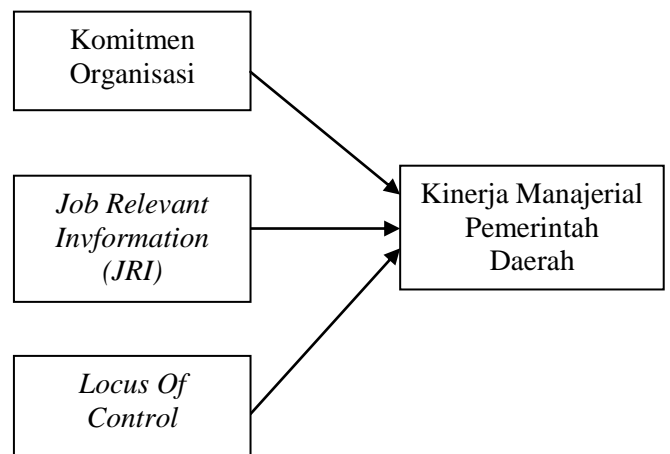
2. Hubungan *Job Relevant Information* (JRI) Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Tersedianya informasi yang berhubungan dengan tugas akan meningkatkan pilihan terhadap tindakan yang direncanakan untuk mencapai tujuan. *Job relevant information* menunjukkan peran informasi dalam memudahkan pembuatan keputusan yang berhubungan dengan jabatan (Yusfaningrum, 2005). Hal ini karena adanya partisipasi manajer tingkat bawah memiliki kesempatan untuk memberikan informasi yang mereka miliki untuk membantu dalam pembuatan keputusan. Sehingga dengan adanya informasi yang relevan dengan tugas maka tujuan organisasi yang diharapkan akan tercapai.

3. Hubungan *Locus of control* Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Tindakan manajer akan dimotivasi oleh seberapa jauh mereka dapat mempengaruhi faktor pengendali dalam organisasi (*locus of control*). Bila manajer berpandangan bahwa faktor penentu tersebut berada dalam kendali individu (*internal locus of control*), maka manajer akan berusaha secara optimal untuk mempengaruhi organisasi agar dapat mencapai target yang ditentukan. Sebaliknya, bila manajer berpandangan bahwa faktor pengendali tersebut berada diluar kendali organisasi (*eksternal locus of control*), maka manajer akan merasa tidak berdaya untuk menggerakkan organisasi mencapai sasaran yang ingin dicapai (Ditto, 2014).

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah
- H₂ : *Job Relevant Information* (JRI) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah
- H₃ : *Locus Of Control* berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai maka jenis penelitian ini tergolong pada penelitian kausatif (*causatif*). Penelitian kausatif merupakan tipe penelitian yang berguna untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2008). Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa jauh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Penelitian ini berusaha menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasi (X₁), *Job Relevant Information* (X₂), *Locus Of Control* (X₃), sebagai variabel independen terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Y) sebagai variabel dependen.

B. Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh manajerial pada 27 Satuan Kerja Perangkat Daerah

(SKPD) di Kabupaten Pasaman Barat yang terdiri dari sekretaris, kepala sub bagian, dan kepala bidang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh SKPD yang ada di Kabupaten Pasaman Barat yang terdiri dari 27 SKPD. Responden dalam penelitian ini adalah 1 sekretaris skpd, 2 kepala sub bagian dan 2 kepala bidang skpd sehingga responden berjumlah 135 responden.

C. Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek. Data subjek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang asli (tidak melalui media perantara).

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Data untuk penelitian ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebarkan langsung ke responden, demikian pula pengembaliannya dijemput sendiri sesuai dengan janji pada kantor instansi pemerintah tersebut.

E. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen (Y)

Menurut Kuncoro (2003) variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

2. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat (*dependent variable*) dan mempunyai pengaruh positif ataupun negatif bagi variabel dependen nantinya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel variabel independen adalah:

- a. Komitmen Organisasi (X_1)
- b. *Job Relevant Information* (X_2)
- c. *Locus Of Control* (X_3)

F. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif jawaban dan masing-masing diberi skor yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

G. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Variabel yang diukur dalam kuesioner mencakup: Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah, Komitmen Organisasi, *Job Relevant Information* dan *Locus Of Control*.

H. Model dan Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Uji validitas berguna untuk menentukan seberapa cermat suatu alat melakukan fungsi ukurannya.

b. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas penulis akan melakukan uji reliabilitas yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007).

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha's* (α) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 17.0. Sekaran (2006) menyatakan cara mengukur reliabilitas dengan *Cronbach Alpha's* dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Kurang dari 0.6 tidak reliabel
- b. 0.6-0.7 dapat diterima
- c. 0.7-0.8 baik
- d. Lebih dari 0.8 reliabel

I. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk melihat kelayakan model serta untuk melihat apakah terdapat pelanggaran asumsi klasik dalam model, karena model regresi yang baik adalah model yang lolos dari pengujian asumsi klasik, sehingga perlu dilakukan pemeriksaan dengan menggunakan pengujian uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1. Uji Normalitas

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui metode statistik yang akan digunakan. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal. Uji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan tingkat signifikan 5%. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dikatakan berdistribusi normal.
2. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dikatakan berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homogenitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, penelitian ini menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* menyusul untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Pengujian ini membandingkan signifikansi dari uji tersebut terhadap α sebesar 5%. Apabila signifikansi lebih dari 5% berarti tidak mengandung heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara

variabel-variabel bebas dalam model yang digunakan. Apabila terdapat korelasi yang tinggi sesama variabel bebas tersebut, maka salah satu diantaranya dieliminir (dikeluarkan) dari model berganda atau menambah variabel bebasnya. Korelasi antara variabel independen dapat dideteksi dengan menggunakan *Variance Inflation Facktor* (VIF) dengan kriteria:

- 1) Jika angka *tolerance* diatas 0,1 dan $\text{VIF} < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.
- 2) Jika angka *tolerance* dibawah 0,1 dan $\text{VIF} > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas.

J. Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan menggambarkan masing-masing variabel dalam bentuk hasil dirtribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis mean standar deviasi, tingkat capaian responden dan koefisien serta memberikan interpretasi analisis tersebut.

a. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden untuk memastikan apakah semua pertanyaan sudah dijawab lengkap oleh responden.

b. Menghitung Nilai Jawaban

Karena penelitian ini menggunakan data primer maka nilai jawaban di-hitung dengan langkah-langkah berikut:

- a) Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden setiap item pertanyaan yang diajukan.
- b) Menghitung rata-rata skor total item dengan menggunakan rumus:

$$R_s = \frac{(5 SS) + (4 S) + (3 KS) + (2 TS) + (1 STS)}{\text{jumlah responden}}$$

Dimana:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
- c) Menghitung nilai rerata skor total item
 - d) Menghitung nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan rumus:

$$TCR = \frac{Rata - Rata\ Skor}{5}$$

Dimana:

- TCR : Tingkat capaian responden
 R_s : Rata-rata skor jawaban
N : Nilai skor jawaban
- Nilai persentase dimasukan ke dalam kriteria sebagai berikut:
1. Interval jawaban responden 76-100% kategori jawabannya baik
 2. Interval jawaban responden 56-75% kategori jawabannya cukup baik.
 3. Interval jawaban responden <56% kategori jawabannya kurang baik.

2. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis regresi berganda merupakan teknik uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan analisis regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Manajerial Pemda
 α = Konstanta
 X_1 = Komitmen Organisasi
 X_2 = *Job Relevant Information*
 X_3 = *Locus Of Control*
e = *error*

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dari variabel bebas terhadap variabel terikat dari *adjusted R square* nya. Pemilihan nilai *adjusted R square* karena penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan jumlah variabel lebih dari satu. Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

c. Uji (F – test)

Uji F-statistik pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Setelah F garis regresi ditemukan hasilnya, kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F_{tabel} , tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df = (n-k)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel termasuk intersep. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka ini berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

d. Uji t (Hipotesis)

Uji ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan meng-asumsikan variabel lain adalah konstan.

Hasil pengujian terhadap t-statistik adalah:

1. Jika $\text{sig} < \alpha$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien β positif, maka hipotesis diterima.
2. Jika $\text{sig} < \alpha$, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan koefisien β negatif, maka hipotesis ditolak.
3. Jika $\text{sig} > \alpha$, $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka hipotesis ditolak.

K. Defenisis Operasional

1. Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah adalah seperangkat hasil dari proses aktivitas manajerial sektor publik yang efektif dalam melaksanakan kegiatan manajerial mulai dari proses perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan (Vonny, 2014).

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefenisikan sebagai suatu loyal dari seseorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya berkerja yang ditunjukkan dengan kemauan untuk senantiasa berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan sekaligus menjaga keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008).

3. Job Relevant Information

JRI membantu bawahan/pelaksana anggaran dalam meningkatkan pilihan tindakannya melalui informasi usaha yang berhasil dengan baik. *Job relevant information* didefenisikan sebagai informasi yang dapat membantu manajer untuk memperbaiki pemilihan tindakan melalui upaya yang diinformasikan lebih baik (Sumadiyah, 2005).

4. Locus Of Control

Locus of control sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Locus of Control* adalah keyakinan masing-masing individu karyawan tentang kemampuannya untuk bisa mempengaruhi semua kejadian yang berkaitan dengan dirinya dan pekerjaannya. *Locus of control* diukur dari besarnya keyakinan karyawan pada kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tantangan dalam bekerja (Reza, 2008).

IV. HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dan Objek Penelitian

Populasi dari penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di

Kabupaten Pasaman Barat dengan menggunakan teknik *total sampling* untuk pengambilan sampel, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 27 SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat yang terdiri dari dinas, dan badan. Masing-masing SKPD terdiri dari 5 responden. Dari 27 SKPD tersebut, disebarakan sebanyak 135 kuesioner.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil pengolahan data SPSS didapat bahwa nilai seluruh variabel dari kolmogrov *smirnov* sebesar 1,268 dengan signifikan 0,080. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah terdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas $> 0,05$. Secara rinci hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.14.

2. Uji multikolinearitas

Untuk menguji tidak adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui *variance inflation factor (VIF)* < 10 dan *tolerance* $> 0,1$. Variabel Komitmen Organisasi (X_1) dengan nilai VIF 1,395, *Job Relevant Information* (X_2) dengan nilai VIF 1.142. *Locus Of Control* (X_3) dengan nilai VIF 1.292. Komitmen Organisasi (X_1) dengan nilai *tolerance* 0,717. *Job Relefant Information* (X_2) dengan nilai *tolerance* 0,876. *Locus Of Control* (X_3) dengan nilai *tolerance* 0,774. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu sama yang lainnya, atau variabel *independen* pada penelitian bebas multikol. Dan ini dapat dilihat pada tabel 4.15.

3. Uji Heterokedastisitas

Tidak ada variabel yang signifikan dalam regresi atau semua variabel memiliki $\text{sig} > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang

digunakan terbebas dari heterokedastisitas. (tabel 4.16).

C. Uji Model

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} . Hipotesis diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$. Nilai F_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 3,08. Nilai F_{hitung} adalah 7,779 sedangkan nilai sig adalah 0,000^a. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha 0,05$ yaitu $7,779 > 3,08$ dan $sig 0,000^a < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Ini berarti model *fix* digunakan untuk uji t statistik yang menguji variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (table 4. 17).

2. Koefisien Regresi Berganda

Analisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 14,012 + 0,283 (X_1) - 0,014 (X_2) + 0,182 (X_3) + e$$

Dimana:

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = *Job Relevant Informasi*

X_3 = *Locus Of Control*

Y = Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 14,012 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu komitmen organisasi, *job relevant information*, dan *locus of control* adalah nol maka nilai tingkat kinerja manajerial adalah sebesar konstansta (14,012).
- Koefisien komitmen organisasi 0,283 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi

satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja pemerintah daerah 0,283 satuan. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif 0,283.

- Koefisien *job relevant information* sebesar 0,014 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *job relevant information* satu satuan akan mengakibatkan penurunan kinerja manajerial pemerintah daerah sebesar 0,014 satuan. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai negatif 0,014.
- Koefisien *locus of control* 0,182 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan *locus of control* satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja manajerial pemerintah daerah sebesar 0,182 satuan. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif 0,182.

3. Uji Koefisien Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan 0,185 Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu komitmen organisasi, *job relevant information*, dan *locus of control* terhadap variabel terikat yaitu kinerja manajerial adalah sebesar 16,1%, sedangkan 83,9% ditentukan oleh faktor lain diluar model yang tidak terdeteksi dalam penelitian ini (tabel 4.19).

D. Uji Hipotesis (*t test*)

Uji t statistik (*t-Test*) bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (db) = $n-k = 107-2 = 105$ adalah 0,1599.

1. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha (0,05)$. Nilai t_{tabel} pada $\alpha 0,05$ adalah 1,599. Pada variabel komitmen organisasi (X_1) nilai t_{hitung} adalah 3,188 dan nilai sig adalah 0,002. Hal ini dapat

dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,188 > 1,599 atau nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,283. Jadi hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil penelitian sehingga **H₁ diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan komitmen organisasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ (0,05). Nilai t_{tabel} pada α (0,05) adalah 0,1599. Pada variabel *job relevant information* (X_2) nilai t_{hitung} adalah 0,053 dan nilai sig adalah 0,958. Hal ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,053 < 0,1599$ atau nilai signifikansi $0,958 > 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X_2 bernilai negatif yaitu 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan *job relevant information* (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Jadi hipotesis kedua dari penelitian ini **ditolak**.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ (0,05). Nilai t_{tabel} pada α 0,05 adalah 1,599. Pada variabel *locus of control* (X_3) nilai t_{hitung} adalah 1,550 dan nilai sig adalah 0,124. Hal ini dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,550 < 1,599$ atau nilai signifikansi $0,124 > 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,182. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini membuktikan *locus of control* (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Jadi hipotesis ketiga dari penelitian ini **ditolak**.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah.

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi

searah dengan kinerja manajerial pemerintah daerah. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial karena dapat diindikasikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang kuat akan cenderung menyukai pekerjaan yang ditekuninya, berupaya terlibat dengan organisasi dan memiliki loyalitas yang tinggi. Sehingga dengan hal tersebut akan meningkatkan kinerja manajerial. Semakin tinggi komitmen yang ada dalam setiap individu/manajer terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang baik pula. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuwesty (2014), yang meneliti tentang pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.

Sejalan dengan penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata komitmen organisasi di kategorikan baik dengan nilai 81,55%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 8 yaitu saya sulit terikat dengan instansi lain selain di instansi tempat saya bekerja, dengan tingkat capaian responden 66,6%. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Luluk (2014), dimana komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Logikanya jika semakin tinggi komitmen dalam organisasi maka seorang manajer akan merasa memiliki organisasi tempatnya bekerja, sehingga membuat manajer memberikan hasil dan kinerja yang lebih baik. Artinya semakin tinggi komitmen dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja manajerial dalam organisasi tersebut.

2. Pengaruh *Job Relevant Information* Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Sistem informasi merupakan *Job relevant information* menunjukkan peran

informasi dalam memudahkan pembuatan keputusan yang berhubungan dengan jabatan, seperti aparat selalu mengetahui apa yang terbaik yang harus dilakukan, memiliki informasi yang memadai untuk membuat keputusan yang optimal dan mampu memperoleh informasi strategik yang dibutuhkan sebagai alternatif dalam pembuatan keputusan (Esha, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job relevant information* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *job relevant information* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Esha (2016) dimana *job relevant information* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah.

Sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh, nilai rata-rata *job relevant information* dikategorikan baik dengan nilai 87,55%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 2 sebesar 86,8% yaitu saya memiliki informasi yang cukup untuk membuat keputusan yang optimal demi tercapainya tujuan aktifitas saya. Implikasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya koordinasi antara pelaksana dengan manajer dalam pembuatan keputusan dengan tugas pada sebuah organisasi/instansi tidak lengkap maka akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan keputusan oleh seorang manajer. Sebab dalam sebuah organisasi/instansi pertukaran informasi sangat diutamakan dalam pengambilan keputusan atas suatu tugas yang ditanggung oleh karyawan/manajer.

3. Pengaruh *Locus of control* Terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah

Locus of control didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber

nasibnya. Sebagian orang percaya bahwa mereka adalah penentu dari takdir mereka sendiri. Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga ditolak dan disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

Dimana Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mas Amertadewi (2013) *Locus of Control* tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah. Hal ini menurutnya, disebabkan karena situasi kerja yang dipersepsikan kurang kondusif sehingga tidak menuntut seorang manajer untuk memiliki sifat pengendalian diri yang tinggi dan memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mempengaruhi lingkungan. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Bunga (2012) dan Soraya (2010) yang mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja manajerial.

Nilai rata-rata *locus of control* di kategorikan baik dengan nilai 76,43%. Jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi, nilai total capaian responden (TCR) yang rendah terdapat pada nomor 2 yaitu seringkali kita bisa memutuskan apa yang akan kita perbuat dengan cara melempar/mengundi dengan mata uang logam dengan capaian responden 49,4%. Sedangkan nilai total capaian responden tertinggi terdapat pada nomor 5 yaitu saya percaya bahwa berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan bergantung pada kemauan saya sendiri dengan capaian responden 88,6%.

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa implikasi *locus of control* yang

dimiliki individu/manajer dengan tingkat pengendalian cukup tinggi, tidak memungkinkan kinerja yang dihasilkan seorang manajer terhadap organisasi tersebut akan baik. Buktinya dengan capaian responden yang tinggi tersebut tidak bisa menunjukkan bahwa tingkat kinerja seorang manajer dalam organisasi/instansi tersebut baik. Dengan kata lain meskipun seorang manajer memiliki tingkat pengendalian intrernal yang baik, belum tentu dapat meningkatkan kinerja manajerialnya dalam organisasi/instansi tersebut.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.
2. *Job relevant information* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah
3. *Locus of control* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

B. Keterbatasan Penelitian

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

1. Hanya ada tiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga belum meneliti semua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja manerial pemerintah daerah.
2. Peneliti hanya melakukan penelitian pada Kabupaten Pasaman Barat sehingga untuk Pemerintah Kabupaten/Kota lain yang berbeda dapat dimungkinkan terjadinya perbedaan kesimpulan.

C. Saran

Adapun saran yang mungkin berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

1. Sebaiknya digunakan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja manajerial seperti partisipasi penyusunan anggaran, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya dalam melakukan penelitian mengenai kinerja manajerial pemerintah daerah.
2. Bagi akademisi, diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi dan menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
3. Dalam penelitian ini masih terdapat kelemahan yaitu ada beberapa responden yang mengisi kuesioner penelitian yang tidak sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya sehingga data yang diperoleh belum tentu menggambarkan keadaan yang sebenarnya, maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya selain menggunakan kuesioner dilakukan juga interview/bertanya langsung kepada responden secara tegas dan jelas dan serta memperluas daerah/objek penelitiannya ke SKPD kab/kota lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani, Ika S dkk. 2011. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating*. Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan.
- Ditto, Setya Febrianto. 2014. *Pengaruh Etika Kerja, Komitmen Organisasi, Locus Of Control dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja*

- Manajerial*. Artikel Mahasiswa. Universitas Jember.
- Herda, Nengsy dkk. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information, kepuasan Kerja dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Akuntansi, vol2, No.1.
- [Http://Www.Pasamanbaratkab.Go.Id/Skpd](http://www.pasamanbaratkab.go.id/skpd)
Diakses pada Tanggal 27 November 2016
- Indra, Bastian. 2006. *Akuntansi Sektor Publik Satu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Unit Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kusnayriyenti, Yusfaningrum. 2005. *Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan Job Relevant Information (JRI) sebagai Variabel Intervening*. Simposium Nasional Akuntansi . VII. Solo. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mardiasmo, 2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offieset: Yogyakarta.
- Mardongan, Tua Sinaga. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi*. Jurnal Akuntansi. Vol.1. No. 2
- Maria, Niken Setyarini. 2014. *Pengaruh Partisipasi Anggran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. MODUS, vol.26. No.1.
- Natalia, Dewinda Putri. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Peran Manager Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah*. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Nasution. 2010. “Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Keinginan Berpindah: Investigasi Empiris Pada Berbagai Unit Kerja Di Univeristas Bengkulu”. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi. Bol. 13 No. 2*
- Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Negara. Jakarta.
- Reza, Primanda. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Unit-unit Pelayanan Publik*. Surakarta: *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah.
- Robbins, Stephen P 2008. *Organization Behavior, Concepts Controversies, Application, New Jersey, Englewood Cliffs, A Somon &Chuster Company*.
- Sumadiyah, dan Sri, S. 2004. *Job Relevant Information dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Partisipasi Penyuisunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. SNA7. Denpasar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vebyana, Siregar. 2003. *Hubungan Partisipasi Anggaran dangan Job Relevant Information serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajerial di Lingkungan Pemerintah Yogyakarta*. *Tesis*. Program Sarjana Universitas Gajah Mada.