

**PENGARUH DESENTRALISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL INSTANSI
PEMERINTAHAN**

(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Pariaman)

ARTIKEL ILMIAH

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi di
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

MEILIZA
2010/16102

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

ABSTRAK

Meiliza(16102/2010) : **Pengaruh Desentralisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan (Studi Empiris pada SKPD Kota Pariaman)**

Pembimbing : **1. Henri Agustin, SE, M.Si, Ak**
2. Halmawati, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Desentralisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner pada objek penelitian sebanyak 23 SKPD dan jumlah respondennya sebanyak 92 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Jenis penelitian ini adalah kausatif. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepala SKPD, kepala bagian/sub/unit dan kepala bidang yang bekerja di SKPD di kota Pariaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Desentralisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan. Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan.

Kata kunci: Desentralisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan

ABSTRACT

The purpose of this study was determined the effect of Decentralization, Comitmeen in the Organization dan style of leadership toward managerial performance government agencies.

The research data was obtained from questionnaires on the object of research as much 23 SKPD and then umber of respondents as many 92. The Total Sampling technique was used to determine the sample. This type of research is causative. Sample used in this research is head of department, head of division and head of sub field who works in SKPD city of Pariaman. The results of research is where decentralization effect on managerial performance government agencies. Variabel of Comitmeen in the Organization effect on managerial performance government agencies. And while style of leadership effect on managerial performance government agencies

Keyword: *Decentralization, Comitmeen in the Organization, Style of Leadership, managerial performance government agencies.*

PENDAHULUAN

Otonomi terlahir dari perwujudan pergeseran sistem pemerintah yaitu dari sistem sentralisasi menuju sistem desentralisasi. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa terdapat beberapa misi yang terkandung dalam otonomi daerah. . Pertama, dengan menciptakan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya daerah. Kedua, meningkatkan kualitas pelayanan umum dan kesejahteraan masyarakat. Ketiga, memberdayakan dan menciptakan ruang bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam perubahan sistem pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Asas desentralisasi diwujudkan dalam bentuk otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Dalam hal ini, otonomi dikatakan bersifat luas karena adanya kewenangan yang diberikan kepada daerah seperti pada negara federal.

Kinerja diartikan sebagai prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi pada suatu periode tertentu (Indra, 2006). Sedangkan definisi dari Kinerja pemerintah daerah adalah keseluruhan pencapaian hasil yang telah diraih dan dicapai oleh pemerintah daerah dalam mengenai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam satu periode tertentu (Fadel, 2008).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial pemerintah daerah, seperti ketepatan skedul penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, pengendalian intern, gaya kepemimpinan, dan desentralisasi. Akan tetapi, peneliti hanya akan membahas desentralisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Alasan peneliti memilih desentralisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan, karena peneliti ingin melihat sejauh mana ketiga variabel tersebut

berpengaruh besar pada kinerja manajerial instansi pemerintahan daerah.

Desentralisasi didefinisikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat di bawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat (Miah dan Mia, 1996 dalam Rizon 2015). Dengan adanya desentralisasi, organisasi mampu mengembangkan kemampuan yang dimiliki, bisa menangani peristiwa-peristiwa, bertindak tanpa menunggu dan meningkatkan kualitas keputusan yang mendorong ke kinerja yang lebih baik.

Dalam Diana (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi. Tolak ukur dalam komitmen organisasi ini yaitu sejauhmana aparat pemerintah daerah memihak pada suatu organisasi tertentu, serta untuk mempertahankan keanggotaanya dalam suatu organisasi.

Inti dari pendapat ahli diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai penekanan hampir sama yaitu: proses pada individu (karyawan) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Istilah gaya tersebut sama dengan halnya cara yang digunakan pemimpin di dalam mempengaruhi para pengikutnya. Kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan

tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan tingkat gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Usaha menyelaraskan persepsi diantara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Arif, dkk (2013) dalam Ayu dan Henny (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut tidak disenangi.

Persoalan yang muncul dilingkungan pemerintah Kota Pariaman adalah adanya kasus *mark-up* atas pengadaan yang digunakan untuk fasilitas olahraga Kota Pariaman pada tahun 2013. Pada temuan Badan Pengawasan Keuangan mengungkapkan bahwa pemilik tanah hanya menerima uang sebesar Rp. 1,6 Miliar, sementara uang dikeluarkan oleh pemerintah Kota Pariaman adalah berjumlah Rp. 3,1 Miliar lebih. Sehingga ditemukan adanya kerugian negara sebesar Rp. 1,5 miliar lebih. Dan tampak juga dari LAKIP Kota Pariaman mendapat nilai C. Selain itu, menurut Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrat menyatakan bahwa 95% dari PNS tidak memiliki kompetensi dibidangnya dan walikota Pariaman juga menyatakan bahwa PNS hanya absen saja ke kantor dan melalaikan tugasnya.

Dari permasalahan yang ada dapat kita lihat bahwa kinerja Pemerintah Kota Pariaman dapat dikatakan belum baik karena masih terjadi korupsi dikalangan pejabatnya, para pegawai yang melalaikan tugas, serta hasil dari laporan Akuntabilitas

Kinerja yang masih kurang baik. Maka dari itu, untuk menghindari permasalahan tersebut Kota Pariaman harus meningkatkan kinerja Pemerintah Daerah. Dengan adanya Undang-undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dianggap sebagai pembawa semangat bagi Penyelenggara Pemerintah Daerah untuk lebih partisipatif dalam mengelola pemerintah untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang difokuskan pada sejauhmana pengaruh beberapa faktor yang diduga berpengaruh pada kinerja manajerial pada pemerintahan. Faktor-faktor tersebut diantaranya desentralisasi, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan” (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Pariaman)**

Uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan?
2. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan?
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai:

1. Pengaruh desentralisasi terhadap kinerja manajerial instansi pemerintah

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial instansi pemerintahan.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN TEORITIS Kinerja manajerial instansi pemerintahan

Menurut Mahoney (1963) dalam Afrida (2013) yang dimaksud kinerja manajerial merupakan kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, pengaturan staff, negosiasi dan perwakilan.

Kinerja manajerial pemerintah daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparat instansi tersebut (Sedarmayanti, 2004 dalam Mila dkk, 2014).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah adalah kinerja pada organisasi sektor publik dalam melaksanakan kegiatan manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negosiasi, dan perwakilan.

Desentralisasi

Desentralisasi (*decentralitation*) adalah praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Hansen dan Mowen, 1997 dalam Erna dan Dwi, 2006). Desentralisasi dapat diartikan adanya pelimpahan sebagian wewenang dari pejabat terhadap pejabat dibawahnya untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab terkait dengan

alokasi sumber daya dan pelayanan jasa terhadap masyarakat (Miah dan Mia, 1996 dalam Nurafrida, 2013).

Mia dan Mia (1996) menyatakan dalam Siagian (2010), indikator yang digunakan untuk mengukur desentralisasi adalah:

- 1) Pemberian kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola penerimaan dan pengeluaran daerahnya.
- 2) Pemberian sumber keuangan kepada pemerintah daerah.
- 3) Penunjukkan yang jelas tentang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
- 4) Pelaksanaan kegiatan dana transfer ke daerah tepat waktu dan efisien.
- 5) Penyaluran dana bagi hasil berdasarkan realisasi penerimaan tahunan anggaran.
- 6) Peningkatan implementasi dilakukan secara berkesinambungan.
- 7) Adanya peningkatan alokasi transfer ke daerah dari tahun ke tahun.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner dalam Nurul, 2012).

Komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Mowday *et. al.* ini memiliki ciri-ciri, yaitu: (1) *belief* yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Allen dan Mayer (1990) dalam Ardiani (2011), komitmen organisasi memiliki tiga komponen:

- 1) Komitmen afektif mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization*. Hal ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan,

identifikasi karyawan pada organisasi, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.

- 2) Komitmen kontinuans berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Becker, yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.
- 3) Komitmen normatif merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi. Wiener (dalam Allen & Meyer, 1990) mendefinisikan komponen komitmen ini sebagai tekanan normatif yang terinternalisasi secara keseluruhan untuk bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan dan minat organisasi. Oleh karena itu, tingkah laku karyawan didasari pada adanya keyakinan tentang “apa yang benar” serta berkaitan dengan masalah moral. Menurut Greenberg dan Baron

(1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (1995) yang menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan. Dalam hal ini menghasilkan gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) *Consideration* (konsiderasi). Gaya kepemimpinan yang mengembangkan kedekatan hubungan antara bawahan dan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan dan atasan serta adanya komitmen antara pimpinan yang memiliki konsiderasi tinggi dan menekankan pentingnya komunikasi terbuka.
- 2) *Initiating structure* (struktur inisiatif) merupakan gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa pimpinan mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, serta menjelaskan cara mengerjakan tugas yang benar.

Penelitian terdahulu

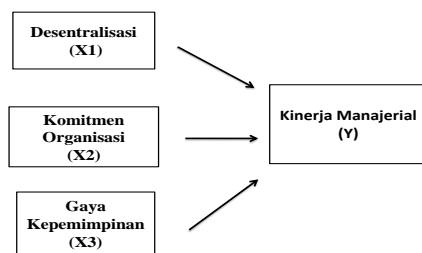
Penelitian yang dilakukan oleh Mila Suhardini, Kamaliah dan M. Rasuli pada tahun 2014 dengan berjudul “Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran,

Struktur Desentralisasi dan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah” dengan objek penelitian di Daerah Provinsi Riau. Data dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang dengan rincian 20 orang Tim Teknis Penyusunan APBD Provinsi Riau dan 76 orang eselon IV yang terdapat pada 38 SKPD Pemerintah Provinsi Riau. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, partisipasi dalam penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, struktur desentralisasi dan sistem teknologi informasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial pemerintah daerah.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hipotesa yang telah diajukan sebelumnya, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ : Desentralisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan pada judul penelitian dan permasalahan, jenis penelitian ini ialah penelitian kausatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain (Sugiyono : 2004).

B. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini penulis mengambil populasi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di Kota Pariaman. Penentuan sampel ditetapkan dengan teknik *total sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD, kepala bagian/sub/unit dan kepala bidang pada 23 SKPD di Kota Pariaman yang dianggap mampu menggambarkan kinerja pemerintah daerah dari tiap instansi secara keseluruhan.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subjek. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan langsung kepada responden dan untuk pengembaliannya akan dijemput sendiri oleh peneliti pada waktu yang telah ditentukan.

E. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel Dependent (Y) adalah Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan, sedangkan Variabel Independent (X), yaitu: Desentralisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3).

Hasil dan Pembahasan

Uji validitas dan Uji Reabilitas

Pada instrumen Kinerja manajerial pemerintah daerah diketahui nilai *Corrected Item-Total Correlation* 0,364. Pada Instrumen desentralisasi nilai terkecil yaitu 0,419, instrumen untuk komitmen organisasi yaitu nilai terkecilnya adalah

0,412. Dan pada instrumen gaya kepemimpinan yaitu 0,366.

Uji reliabilitas instrumen variabel kinerja manajerial yaitu 0,880. Pada variabel desentralisasi adalah 0,808, pada variabel komitmen organisasi bernilai 0,863. Sedangkan padagaya kepemimpinan yaitu 0,796.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pada Uji normalitas, apabila hasilnya menunjukan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05, maka variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2011). Dari Tabel hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,954 dengan signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut.

b. Uji Multikolinearitas

Dari tabel hasil uji multikolonearitas dilihat hasil perhitungan nilai *tolerance* dan VIF dimana Model regresi yang dinyatakan bebas dari multikolonieritas apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Nilai *tolerance* untuk variabel Desentralisasi (X_1) sebesar 0,999 dengan nilai VIF sebesar 1,001. Untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) mempunyai nilai *tolerance* 0,804 dengan nilai VIF sebesar 1,243. Sedangkan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,804 dengan nilai VIF sebesar 1,244. Masing-masing variabel independen tersebut memiliki angka *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini ini membandingkan signifikan dimana apabila hasilnya $sig > 0,05$ maka disimpulkan model regresi

tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil perhitungan dari masing-masing menunjukkan level $sig > \alpha$ yaitu 0,466 untuk variabel Desentralisasi, 0,821 untuk variabel Komitmen Organisasi, 0,918 untuk Gaya Kepemimpinan. Ini berarti penelitian ini bebas dari heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Kuantitatif Persamaan Regresi

Berdasarkan Tabel di atas dapat menghasilkan model analisis sebagai berikut:

$$Y = 5,571 + 1,052X_1 + 0,356 X_2 + 0,662 X_3$$

Keterangan:

Y= Kinerja Manajerial Instansi Pemerintahan

X1= Desentralisasi

X2= Komitmen Organisasi

X3 = Gaya Kepemimpinan

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- Konstan (α)
Nilai konstanta yang diperoleh adalah 5,571. Hal ini berarti apabila variabel-variabel independen tidak ada, maka besarnya Kinerja Manajerial yang terjadi adalah senilai 5,571.
- Koefisien Regresi (X_1) Penganggaran Partisipatif
Nilai koefisien regresi variabel Desentralisasi (X_1) adalah sebesar 1,052.
- Koefisien regresi (X_2) Komitmen Organisasi
- Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,356.

- e. Koefisien regresi (X_3) Gaya Kepemimpinan
Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,662.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel, besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen hanya sebesar 79,5%, sisanya sebesar 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada model penelitian.

b. Uji F Silmutan

Hasil pengolahan data pada table F_{hitung} menunjukka yaitu sebesar 77,265 dan nilai signifikan pada 0,000 (sig 0,000 < 0,05). Hal ini berarti menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah fix.

Uji T

a. Pengujian Hipotesis 1

Dari hasil penelitian untuk variabel Desentralisasi (X_1) nilai t_{hitung} adalah 10,812 dan nilai sig adalah 0,000. Probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan $df = n - k$ (60-3= 57) diperoleh t_{hitung} yaitu 1,672. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $10,812 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Desentralisasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis

Dari hasil penelitian untuk variabel Komitmen Organisasi (X_2) nilai t_{hitung} adalah 3,981 dan nilai sig adalah 0,000. Probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan $df = n - k$ (60-3= 57) diperoleh t_{hitung} 1,672. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,981 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen

Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini **diterima**.

c. Pengujian Hipotesis 3

Dari hasil penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) nilai t_{hitung} adalah 6,897 dan nilai sig adalah 0,000. Probabilitas tersebut lebih kecil dari 0,005. Dengan $df = n - k$ (60-3= 57) diperoleh t_{hitung} adalah 1,672. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $6,897 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja manajerial, sehingga hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini **diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah di SKPD Kota Pariaman

Desentralisasi (*decentralitation*) adalah praktek pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada jenjang yang lebih rendah (Hansen dan Mowen, 1997 dalam Erna dan Dwi, 2006). Desentralisasi akan meningkatkan manajerial jika pendelegasian wewenang diberikan manajemen puncak ke manajemen bawah dalam pengambilan keputusan/kebijakan, hal ini akan memberikan semangat kepada unit organisasi lebih rendah untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya sehingga memacu untuk meningkatkan kinerja manajerial SKPD.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah di SKPD Kota Pariaman

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan

kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner dalam Nurul, 2012). Baihaqi (2012) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial. Penelitian yang dilakukan Diana Febrianti (2013) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara komitmen organisasi dan kinerja manajerial. Artinya, semakin tinggi komitmen manajer terhadap organisasi tempatnya bekerja akan semakin baik pula kinerjanya.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah di SKPD Kota Pariaman

Menurut Ogbonna dan Haris (2000) dalam Andika (2013) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan dimana akan berdampak pada kinerjanya.

Dalam jawaban responden tertinggi masuk kategori baik pada Pemimpin ditempat bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja yang memiliki nilai sebesar 82%. Sedangkan jawaban responden terendah dengan kategori baik terdapat pada pemimpin tempat bekerja melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan organisasi yang memiliki nilai sebesar 76%.

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Manajerial pada Instansi Pemerintah di SKPD kota Pariaman.

2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah di SKPD kota Pariaman.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada Instansi Pemerintah di SKPD kota Pariaman.

B. Saran

Saran yang diberikan adalah :

1. Bagi instansi pemerintah, untuk dapat meningkatkan kinerja manajerial, maka setiap manajer pada SKPD hendaknya dapat berkontribusi aktif dalam menjalankan desentralisasi, komitmen organisasi bagi atasan dan bawahannya serta gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang lebih baik lagi di organisasi.
2. Pada Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi instansi pemerintahan untuk lebih memperhatikan bawahan dengan melihat kinerjanya, dan atas kinerja yang mereka lakukan sebaiknya diberikan penghargaan berupa kompensasi insentif dengan harapan kinerja mereka dapat lebih baik lagi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain untuk mendapatkan data yang lengkap, misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya
4. Bagi Peneliti Selanjutnya Agar mengambil sampel yang lebih banyak dan tempat penelitian tidak terfokus dengan 1 kota saja. Misalnya penelitian pada 2 kota yang berbeda, akan menambah sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kota Lhokseumawe*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 8. No. 4.
- Afrida, Nur. 2013. *Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial SKPD*. Skripsi. Universitas Negeri Padang.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P, 1990, A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**, Vol. 1, p. 61-89
- Angle, H.L. dan J.L. Perry, 1981; “An Empirical Assesment of Organization Commitment and Organiation al Effectiveness,” *Administrative Science Quarterly*, p. 1-14.
- Ardiani dkk. 2011. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Ketidakpastian Lingkungan, Komitmen Organisasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)*. Seminar Nasional Ilmu Ekonomi Terapan. Fakultas Ekonomi UNIMUS.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. 2010. “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening”. Universitas diponegoro, Semarang
- Bangun, Andarias, 2009, *Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Dengan Pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Deli Serdang)*, Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Blanchard K.H. 1996. *Nilai Stratejik SDM*. Jakarta. Erlangga.
- Budiarjo, Miriam. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, K dan Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Desmiyati. 2010. *Pengaruh Desentralisasi, Ketidakpastian lingkungan dan Sistem Akuntansi Manajemen*. Pekbis Jurnal, vol.2, No.3, November 2016: 346-354
- Erna dan Dwi, Tituk. 2006. *Pengaruh Desentralisasi, Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen pada PT Alim Surya Steel*. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol 6, No 2 : 109-116.
- Febrianti, Diana. 2013. *Pengaruh Partisipasi Anggaran, Desentralisasi, Komitmen Organisasi, dan Ketidakpastian Lingkungan Baik secara Simultan maupun Parsial terhadap Kinerja Manajerial pada Pemerintah Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi Vol. 1, No. 1, Januari 2013.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi. 2009. *Pengaruh desentralisasi terhadap Pengelolaan Keuangan Daerah*. Skripsi Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1996. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Kedua. Jakarta: Pt. Toko Gunung Agung.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Heidjrachman, Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Indra Bastian. 2006. *Akuntansi Sektor Publik, Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Jaryanto.2008. *Pengaruh Ketidakpastian Tugas dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Variabel Intervening studi kasus pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah*. Tesis. Universitas Diponegoro. Tidak dipublikasikan.
- Karyanti, Tutik Dwi. 2010. *Pengaruh Kejelasan Sasaran, Desentralisasi, dan Sistem Pengukuran terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik (Studi Empiris di Politeknik Negeri Semarang)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Krismiaji. 2009. *Dasar-Dasar Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta. UPPAMP YKPN.
- Luthan, G.P., Dan Marshall, H.A. 1995. *The Effects Of Self-Set, Participatively Set And Assigned Goals On The Performance Of Government Employees*, Personal Psychology, 35
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Dua. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta. Andi.
- Miah, N.Z. and Mia L. 1996. "Decentralization, Accounting Control and Performance of Government Organizations: A New Zealand Empirical Study". *Financial Accountability and Management*. August 1996. pp. 173 – 189.
- Mila Suhardini, Kamaliah dan M.Rasuli. 2014. *Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Struktur Desentralisasi, dan Sistem Teknologi Informasi terhadap Kinerja Manajerial Pemerintah Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Daerah Provinsi Riau)*. Jurnal Ekonomi Vol. 22, No. 3.
- Mowday, R.T. et al. (1982). *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, CA: Academic Press
- Muhammad, Fade. 2008. *Reinviting Local Government: Pengalaman dari Daerah*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Noor. W. 2007. *Desentralisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Simposium Nasional Akuntansi X. Makassar.
- Nurchayani, K. 2010. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen*

- Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.* Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ogbonna and Harris, Lloyd, C. 2000. Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies. *International Journal of Human Resource Management*, 11:4 August, p. 766–788.
- Putri, Natalia Dewinda. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelola Keuangan Daerah terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah studi pada Kabupaten Tegal.* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ramandei, P. 2009. “*Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial*”. Tesis, Universitas Diponegoro.
- Rante, Andika. Dkk. 2014. *Sistem Akuntansi Manajemen sebagai Pemediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Jayapura).* Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM) Vol 12 No 3, 2014. Universitas Cendrawasih Jayapura.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. S. P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi 10 Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. INDEKS Gramedia.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen (edisi sepuluh).* Jakarta: Erlangga.
- Rohman Abdul, 2009, “*Pengaruh implementasi sistem akuntansi pengelola keuangan daerah terhadap fungsi pengawasan dan kinerja pemerintah daerah*”, *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, vol 9, No. 1, pp.206-220.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat
- Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Soobaroyen, T., dan Poorundersing, B, (2008), *The Effectiveness of Management Accounting Systems. Managerial Auditing Journal.* Vol. 23 No.2, hal. 187 219.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D,* Alfabet. Bandung.
- Suwandy, Annisa Paratiwi. 2013. *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Desentralisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang).* Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Tarjono. Dkk. 2015. *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Desentralisasi Organisasi terhadap Kinerja Manajerial dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Analisis pada Pemerintah Kabupaten Pematang).* Media Ekonomi dan Manajemen Vol. 30. Ni. 1 Januari 2015.

Fakultas Ekonmika dan Bisnis
Untag Semarang.

- Thoha, Miftah. 2012. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, Nur Endah. 2011. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variable Moderating (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Jawa Tengah.
- Yousef, D.A. 2000. Organizational commitment : a mediator of the relationship of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.15, Iss. 1; p.6–10.
- Yuniarti, Evi dan Fadila Marga Saty. 2008. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap hubungan antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Di Propinsi Lampung)". *Jurnal Ilmiah ESAI*, Vol. 2, No. 1)

Hasil Analisis Data Penelitian

1. UjiNormalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.539445
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.051
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.514
Asymp. Sig. (2-tailed)		.954
a. Test distribution is Normal.		

2. UjiMultikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardiz ed Coefficient s	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	5.571	4.764		1.169	.247		
	X1	1.052	.097	.638	10.812	.000	.999	1.001
	X2	.356	.089	.262	3.981	.000	.804	1.243
	X3	.662	.096	.453	6.897	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta		
1.009	2.720		.371	.712
.041	.056	.098	.735	.466
-.012	.051	-.034	-.228	.821
-.006	.055	-.016	-.106	.916

a. Dependent Variable: RES2

4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.795	1.58014

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

5. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.571	4.764		1.169	.247		
	X1	1.052	.097	.638	10.812	.000	.999	1.001
	X2	.356	.089	.262	3.981	.000	.804	1.243
	X3	.662	.096	.453	6.897	.000	.804	1.244

a. Dependent Variable: Y

6. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.760	3	192.920	77.265	.000 ^a
	Residual	139.824	56	2.497		
	Total	718.583	59			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y