

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN MALUKU TENGGARA

Oleh

Gufra Zilhalim Rahawarin

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Abdul Aziz Kataloka Ambon

E-mail: farinzazilfa433@gmail.com

Article History:

Received: 09-12-2025

Revised: 28-12-2025

Accepted: 12-01-2026

Keywords:

Organizational

Commitment,

Managerial

Performance

Abstract: *This research aims to examine the effect of organizational commitment on managerial performance in The Local Bureaucracy in Southeast Maluku Regency. This study uses a quantitative approach. The population in this study were three people from each The Local Bureaucracy within the Southeast Maluku Regency Government. The sample was determined using the census method and obtained 123 respondents. The research results show organizational commitment has a positive and significant effect on managerial performance in The Local Bureaucracy in Southeast Maluku Regency.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah daerah adalah hasil atau pencapaian yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana pegawai berhasil memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat, serta bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah.

Tanpa mengenyampingkan kinerja operasional suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar tergantung pada kinerja manajerialnya. Kinerja manajerial dapat dijelaskan sebagai eksistensi kerja manajer (pimpinan) dalam menyelesaikan pekerjaan dengan seefektif mungkin (Soobaroyen dan Poorundersing dalam Rante, dkk, 2014).

Kinerja manajerial merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ingkiriwang, 2013). Ayu dan Dahren (2014) berpendapat bahwa kinerja manajerial merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh manajer sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Pada umumnya keberhasilan suatu perusahaan banyak tergantung pada faktor-faktor manajerial.

Ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja manajerial pemerintah daerah salah satunya adalah komitmen organisasi. Tinggi rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan kinerja manajerial yang akan dicapai (Siagian, 2002, dalam Mongeri, 2013), sebab komitmen organisasi yang kuat akan mendorong manajer untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, dan diharapkan akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian dari Angraini, dkk (2021), Maranata, dkk (2022),

dan Rizal, dkk (2023), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Hasil penelitian berbeda datang dari penelitian Iqbal (2018), yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial pada kecamatan pemekaran di Provinsi Jambi. Hasil penelitian dari Salta (2023), juga tidak mampu membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Berdasarkan hasil *review* penelitian terdahulu di atas didapatkan *research gap* berupa inkonsisten (tidak konsisten) hasil penelitian bahwa tidak selalu kinerja manajerial dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Oleh karenanya peneliti tertarik untuk kembali menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial dengan mengambil Perangkat Daerah pada pemerintah daerah Kabupaten Maluku Tenggara sebagai objek penelitian.

Fenomena di Kabupaten Maluku Tenggara adalah masih terdapat Perangkat Daerah yang mengalami kendala dalam hal kekuranglengkapan dokumen pertanggungjawaban maupun keterlambatan penyampaian surat pertanggungjawaban. Selain itu, terdapat ketidak patuhan terhadap ketentuan yang berlaku dalam penyusunan anggaran. Hal ini tentunya dapat menghambat kinerja manajerial Perangkat Daerah di Kabupaten Maluku Tenggara

LANDASAN TEORI

Kinerja Manajerial

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Wirawan (2015), menerangkan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2010), kinerja adalah hasil pekerjaan.

Manajer adalah individu yang bertanggung jawab secara langsung untuk memastikan kegiatan dalam sebuah organisasi yang dijalankan bersama para anggota organisasi (Sule dan Saefullah, 2012). Menurut Jeff Madura (2007), manajer adalah karyawan yang bertanggung jawab untuk mengatur pekerjaan karyawan lain (bawahannya) dan membuat keputusan bisnis penting. Jadi, manajer adalah individu yang mengatur karyawan, memastikan seluruh aktivitas dalam perusahaan dan membuat keputusan penting bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja manajerial merupakan suatu proses kombinasi yang terus-menerus dilakukan dalam kerjasama antara seorang karyawan dan aturan langsung yang melibatkan penerapan pengharapan, serta pengertian tentang fungsi kerja karyawan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Kinerja manajerial merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada karyawan, antara karyawan dengan atasannya langsung. Sedangkan menurut Yuliana, dkk (2012), kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota sebuah organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial. Untuk dapat memperoleh kinerja manajerial yang maksimal diperlukan sistem pengendalian manajemen yang dapat dimanfaatkan untuk memotivasi seluruh personel

perusahaan guna mewujudkan tujuan perusahaan melalui perilaku yang diharapkan. Sistem pengendalian manajemen ialah proses dan struktur yang tertata secara digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan strategi tertentu secara efisien. Unsur-unsur dari sistem pengendalian manajemen meliputi: perencanaan anggaran, alokasi sumber daya, pengukuran, evaluasi, penghargaan atas kinerja, pertanggungjawaban, dan penetapan harga transfer (Sulijaya & Nuraini, 2015).

Menurut Narsa dan Yuniawati (2003), menyatakan bahwa Kinerja Manajerial adalah kinerja para individu dalam kegiatan manajerial. Kinerja personel meliputi 8 dimensi yaitu:

- 1) Perencanaan, perencanaan dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan/pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, dan pemrograman.
- 2) Investigasi yaitu kemampuan mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan, dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.
- 3) Pengkoordinasian yaitu kemampuan melakukan tukar menukar informasi dengan orang lain di bagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, dan hubungan dengan manajer lain.
- 4) Evaluasi yaitu kemampuan untuk menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan, penilaian pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, pemeriksaan produk.
- 5) Pengawasan (supervisi) yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan, memberikan tugas pekerjaan dan menangani bawahan.
- 6) Pengaturan staff (*staffing*) yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan mutasi pegawai.
- 7) Negosiasi yaitu kemampuan dalam melakukan pembelian, penjualan atau melakukan kontrak untuk barang dan jasa, menghubungi pemasok, tawar menawar dengan wakil penjual, tawar-menawar secara kelompok.
- 8) Perwakilan (representatif) yaitu kemampuan dalam menghadiri pertemuanpertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan kemasyarakatan, mempromosikan tujuan umum perusahaan. Tujuan utama penilaian kinerja dalam untuk memotivasi personil dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memahami standard.

Menurut Wibowo (2010), manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer dan pekerja untuk berhasil. Dapat ditarik kesimpulan Kinerja Manajerial adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Kinerja berasal dari pengertian performance. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh yang disebabkan karena seorang individu mempunyai ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi yang memiliki dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta kemauan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Luthans (2011), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Selanjutnya Moorhead dan Griffin (2013), mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

- 1) Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari hanya keanggotaan formal, sebab meliputi sikap senang dengan perusahaan dan kemauan untuk meningkatkan upaya yang tinggi untuk tujuan perusahaan agar dapat tercapai. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggungjawab. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar.

Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (*turnover*). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan *turnover*.

Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasional (*organizational commitment*), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang 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 seseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Komitmen organisasi itu merupakan hal yang penting bagi organisasi terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Berikut ini sejumlah cara yang digunakan untuk membangun komitmen tersebut berdasarkan empat kategori teori tersebut. Dalam teori sosialisasi kelompok, idealnya satu organisasi sudah menuntut komitmen organisasi sejak pertama masuk sehingga efisiensi biaya dapat ditekan, dan aktivitas organisasi tidak terganggu oleh adanya loyalitas. Namun untuk melakukan hal tersebut tidak mudah. Karena sistem seleksi atau rekrutmen untuk mengukur komitmen itu belum mampu mendeteksi adanya komitmen untuk mengukur komitmen itu belum mampu mendeteksi adanya komitmen ini dan komitmen ini dapat berubah seiring dengan perkembangan zaman (Sopiah, 2010).

Bila metode observasi gagal mendeteksi, komitmen kerja bisa dibangun melalui sosialisasi kelompok. Upaya ini akan berhasil manakala para anggota memiliki kecocokan value dengan organisasi. Namun bila pertemuan kepentingan antara anggota dan kelompok belum dicapai, maka komitmen masih akan rendah, dan bahkan bisa berbuntut terjadinya konflik internal. Dalam teori pertukaran sosial, komitmen organisasi akan bisa dicapai apabila apa yang diberikan organisasi sesuai dengan apa yang dituntut anggotanya, dan sebaliknya apa yang diharapkan organisasi sesuai dengan besarnya kontribusi anggota. Dengan prinsip ini, maka komitmen akan dicapai apa bila sejak awal rekrutmen dan kontrak. Oleh karena itu, kesepakatan *reward* dan *cost* antara kedua belah pihak menjadi dasar terbangun tidaknya komitmen organisasi.

Komitmen organisasi akan bersifat dinamis bila teori kategorisasi diri digunakan untuk menjelaskannya. Karena kategorisasi diri ini setiap saat berubah seiring dengan perubahan anggota untuk mengidentifikasikan dirinya pada kelompok. Meskipun kategorisasi diri itu selalu terjadi dalam organisasi, komitmen organisasi akan bisa dibangun melalui proses similarisasi sifat antar anggota. Artinya selama perbedaan struktur organisasi tidak dibuat jelas atributnya, dan selama sense of belongingness organisasi selalu ditanamkan, maka komitmen organisasi akan tercapai.

Menurut pendapat Sopiah (2010), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut Sopiah, komitmen organisasional merupakan suatu kesatuan sikap yang bisa bermanfaat untuk memberikan penilaian kecenderungan pegawai atau karyawan. Komitmen organisasional merupakan penentu keterkaitan antara seseorang yang cenderung kuat terhadap suatu organisasi. Komitmen kerja adalah kemauan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen dalam organisasi adalah sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dimana seseorang dapat bertahan dengan kesetiaannya demi kepentingan organisasi sehingga terbentuk sebuah loyalitas sehingga membuat seseorang dapat bertahan untuk memelihara keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Tiga dimensi terpisah dari komitmen organisasional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) adalah:

- 1) Komitmen efektif (*affectif commitment*) merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan Pecto mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin akan berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia di bayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Sebagai contoh, seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa “meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit” bila ia pergi.

Tampaknya, ada suatu hubungan positif antara komitmen organisasional dan produktifitas kerja, tetapi hubungan tersebut sangat sederhana. Seperti halnya keterlibatan pekerjaan, bukti penelitian menunjukkan hubungan negatif antara komitmen organisasional dengan ketidakhadiran maupun perputaran karyawan. Pada umumnya, tampak bahwa komitmen efektif memiliki hubungan yang lebih erat dengan hasil-hasil organisasional seperti kinerja dan perputaran karyawan dibandingkan dengan dua dimensi komitmen lain. Satu penelitian menemukan bahwa komitmen efektif adalah pemerediksi berbagai hasil (persepsi karakteristik tugas, kepuasan karier, niat untuk pergi) dalam 72 persen kasus, dibandingkan dengan hanya 36 persen untuk komitmen normatif dan 7 persen untuk komitmen berkelanjutan (Robbins dan Judge, 2015).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah tiga orang dari setiap Perangkat Daerah. Analisis data menggunakan beberapa tahapan pengujian yaitu, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial dan uji

koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

a. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini karakteristik responden ditinjau dari umur, jenis kelamin, lama bekerja dan latarbelakang pendidikan. Berikut akan disajikan deskripsi responden penelitian.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Umur		
<40 Tahun	41	36,9%
≥40 Tahun	70	63,1%
Jenis Kelamin		
Laki – laki	90	81,1%
Perempuan	21	18,9%
Lama Bekerja		
<10 Tahun	17	15,3%
≥10 Tahun	94	84,7%
Pendidikan		
S1	85	76,6%
S2	26	23,4%
Total	111	100,0%

Sumber: data primer diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diidentifikasi bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 111 orang di mana berdasarkan kelompok umur, didominasi oleh kelompok umur ≥40 Tahun sebanyak 70 orang (63,1%). Sisanya 41 orang (36,9%) adalah responden dengan kelompok usia <40 Tahun. Berdasarkan jenis kelamin, didominasi oleh laki – laki sebanyak 90 orang (81,1%). Sisanya 21 orang (18,9%) adalah perempuan.

Berdasarkan lama bekerja, didominasi oleh kelompok lama bekerja ≥10 Tahun sebanyak 94 orang (84,7%). Sisanya 17 orang (15,3%) adalah responden dengan kelompok usia <40 Tahun. Berdasarkan latarbelakang pendidikan, didominasi oleh kelompok pendidikan S1 sebanyak 85 orang (76,6%). Sisanya 26 orang (23,4%) adalah responden dengan kelompok pendidikan S2.

b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Pengujian validitas menunjukkan ketelitian serta ketepatan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka rhitung dibandingkan dengan r-tabel. r-tabel dapat dihitung dengan $df=N-2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 111, sehingga $df=111-2=109$, $r(109)=0,156$. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Organisasi	X11	$0,837 > 0,156$	Valid

(X)	X12	0,670 > 0,156	Valid
	X13	0,601 > 0,156	Valid
	X14	0,660 > 0,156	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	Y1	0,926 > 0,156	Valid
	Y2	0,797 > 0,156	Valid
	Y3	0,819 > 0,156	Valid
	Y4	0,748 > 0,156	Valid
	Y5	0,725 > 0,156	Valid

Sumber: Output SPSS, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Corrected Item – Total* > 0,156.

2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas menunjukkan seberapa besar suatu instrument tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas instrumen yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang didapatkan semakin terpercaya (*reliabel*). Penentuan reliabilitas instrumen suatu penelitian adalah: (a) Jika *cronbach's alpha* < 0,6 maka reliabilitas dikatakan buruk; (b) Jika *cronbach's alpha* 0,6 – 0,8 maka reliabilitas dikatakan cukup; dan (c) Jika *cronbach's alpha* > 0,8 maka reliabilitas dikatakan baik. Berikut adalah hasil uji reliabilitas atas variabel – variabel:

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	0,632	Cukup
Kinerja Manajerial (Y)	0,859	Baik

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien *alpha* > 0,60, jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov – Smirnov test pada residual persamaan dengan kriteria pengujian jika probability value > 0,05 maka data terdistribusi normal dan jika probability value < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4 Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.0846847

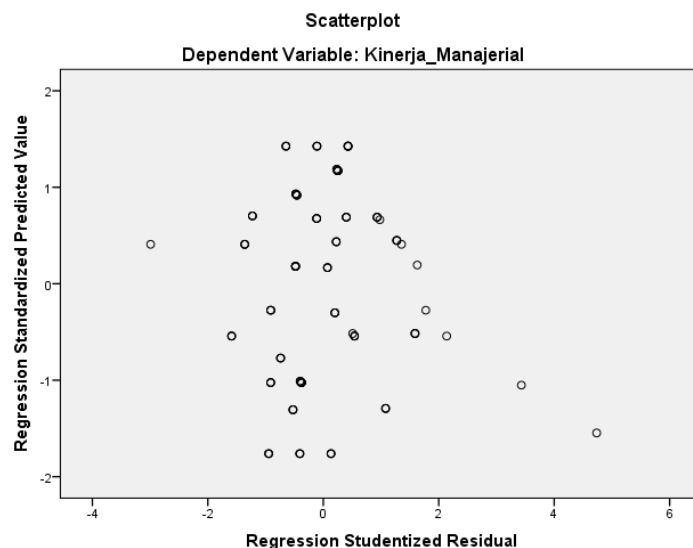
Most Extreme Differences	Std. Deviation	.53031114
	Absolute	.118
	Positive	.105
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121 ^a

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.11 besarnya nilai probabilitas (Asymp. Sig.) adalah 0,121 dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika: (a) Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. (b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 1 Diagram *Scatterplot*

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan diagram di atas, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan

varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF>10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	1,000	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (*independent*) terhadap varaiabel terikat (*dependent*). Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat dari persamaan berikut..

Tabel 6 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.315		-.745	.458		
	Komitmen_Organisasi	.988	.613	8.105	.000	1.000	1.000

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel *Coefficients* hasil *output SPSS* di atas maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,315 + 0,988X$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci:

1) Konstanta (α)

Konstanta sebesar -0,315. Hal ini berarti jika tidak ada perubahan dari variabel komitmen organisasi, maka kinerja manajerial akan menurun sebesar 0,315.

2) Komitmen Organisasi (X)

Nilai koefisien regresi untuk komitmen organisasi sebesar 0,988. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

manajerial. Setiap peningkatan komitmen organisasi akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja manajerial sebesar 0,988.

e. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independet* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $Sig > 0,05$ maka hipotesis yang diajukan ditolak. Sebaliknya Jika $Sig < 0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.

Tabel 7 Uji t

Varibel	Sig.< α	Keterangan	Hipotesis
Komitmen Organisasi (X)	0,000<0,05	Signifikan	Diterima

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji parsial telah dilakukan diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

f. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan dari suatu model dalam menunjukkan variasi variabel independen. Penelitian ini menggunakan *Adjusted R-Square* karena nilainya yang fleksibel apabila terjadi penambahan variabel bebas ke dalam model penelitian (Ghozali, 2021).

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.376	.370	.51518

Sumber: Output SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi di atas, diketahui bahwa kinerja manajerial mampu dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi sebesar 0,370 atau 37,0%. Selebihnya 63,0% dari kinerja manajerial dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Semakin tinggi nilai Adjusted R-Square maka semakin tinggi variabel bebas dapat menjelaskan variansi variabel terkait. Menurut Chin (dalam Ghozali, 2021), nilai R-Square dikategorikan kuat jika lebih dari 0,67, kategori moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67, dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33. Dengan demikian model penelitian masuk dalam kategori moderat.

Pembahasan

Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor pendukung sekaligus penentu baik dan tidaknya kinerja manajerial pada Perangkat Daerah Di Kabupaten Maluku Tenggara.

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan atau loyalitas yang dimiliki individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup kesediaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi, rasa identifikasi terhadap organisasi, dan hasrat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dalam konteks pemerintahan daerah, komitmen organisasi sangat penting karena pegawai pemerintah berperan langsung dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan kebijakan yang berdampak pada kemajuan daerah. Komitmen ini bisa dilihat dari aspek-aspek seperti keterlibatan aktif pegawai, dedikasi pada pekerjaan, dan loyalitas terhadap visi serta misi pemerintah daerah.

Komitmen organisasi merupakan elemen kunci yang mempengaruhi kinerja manajerial di pemerintah daerah. Dengan adanya komitmen yang tinggi di kalangan pegawai, berbagai aspek manajemen seperti efisiensi, pelaksanaan kebijakan, inovasi, dan kualitas pelayanan publik dapat ditingkatkan secara signifikan. Memperkuat komitmen ini membutuhkan upaya dari pemimpin daerah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terbuka, dan seimbang antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu dari Angraini, dkk (2021), Maranata, dkk (2022), dan Rizal, dkk (2023), yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada Perangkat Daerah di Kabupaten Maluku Tenggara.

SARAN

Selanjutnya saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- mibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan hargai kontribusi mereka untuk meningkatkan rasa memiliki.
- Memberikan penghargaan untuk kinerja baik, baik secara material maupun non-material.
- Memastikan pegawai mendapatkan gaji, tunjangan, dan jaminan sosial yang layak.
- Menyediakan pelatihan dan jalur karier yang jelas untuk memotivasi pengembangan profesional.
- Menciptakan lingkungan kerja inklusif dan komunikatif untuk mendorong kenyamanan kerja.
- Melibatkan pegawai dalam proyek penting untuk meningkatkan rasa tanggung jawab.
- Melakukan evaluasi rutin untuk menyesuaikan kebijakan sesuai kebutuhan pegawai.
- Menerapkan kebijakan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
- Menggunakan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi beban administratif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angraini, Renita., Anwar Parawangi., dan Nuryanti Mustari. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*. Volume 2, Nomor 3, Juni 2021
- [2] Ayu, Gusti, dan Lovelly Dwindah Dahan. 2014. *Pengaruh Karakteristik Informasi Sistem Akuntansi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial Studi Empiris pada PT Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tanah Datar*. ISSN: 2302-1590. E-ISSN: 2460-1900. *Journal of Economic and Economic Education*. Volume 3. Nomor 1, 94-99.
- [3] Ghazali, Imam. 2021. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- [4] Ingkiriwang, Octavia Feron. 2013. *Pengaruh Desentralisasi dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Dealer Di Manado*. ISSN: 2303-1174. Jurnal EMBA. Vol.1 No.3. Hal 818-825.
- [5] Iqbal, Muhammad., Afrizal., dan Yudi. 2018. Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial (Studi Pada Kecamatan Pemekaran Di Provinsi Jambi). JAKU (Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja) (e-journal) Vol. 4 No. 2 (2019)
- [6] Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- [7] Madura, Jeff. 2007. *Introduction to Business. Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [9] Maranata, Bonavantura Hendrawan., Dian Prasetyo Widyaningtyas., dan Ardani Nur Istiqomah. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bumh Kota Semarang. *Jurnal Arimbi (Applied Research In Management And Business)*, Volume 2 No. 2 Desember 2022
- [10] Mongeri, Messa. 2013. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Daerah Kota Padang)*. Universitas Negeri Padang
- [11] Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi Kesembilan*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta.
- [12] Narsa, I. M. dan Yuniawati, R. D. 2003. Pengaruh Interaksi Antara Total Quality Management dengan Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*. Vol. 5. No. 1 Mei 2003: hal 18-35.
- [13] Rante, Andika., Rosidi Rosidi dan Ali Djamhuri. 2014. *Sistem Akuntansi Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Dan Desentralisasi Sebagai Determinan Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi Multiparadigma. <https://jamal.ub.ac.id/index.php/jamal/article/view/287> diakses pada 23 September 2024.
- [14] Rizal, Moh., Heldy Vanni Alam., dan Lisda L. Asi. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 5. No 3. January 2023
- [15] Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi ke Enam Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- [16] Salta., dan Mega Safitri. 2023. Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1 Januari-Juli 2023
- [17] Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Penerbit: Andi, Yogyakarta.
- [18] Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group
- [19] Sulijaya, Feliana & Nuraini Bangun. 2015. *Pengaruh TQM, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial*. Jurnal Akuntansi Vol. XIX No. 03 September 2015, hlm 433-448.
- [20] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

-
- [21] Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [22] Yuliana., Nadirsyah dan Umar Bakar. 2012. *Pengaruh Penerapan Total Quality Management Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Budaya Organisasi, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Manajer Bank-Bank Yang Beroperasional Di Banda Aceh)*. Jurnal Akuntansi. Volume 2, No. 1, November 2012. Hal. 127-141.