



## Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial Disnakertrans Provinsi Banten

Euis Mufahamah\*, Lestari Wuryanti, Muhammad Muhammad

Fakultas Ekonomi, Universitas Malahayati, Lampung

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Artikel History:</b>  Received: March 28, 2022  Revised: May 23, 2022  Published: May 24, 2022</p> <p><b>Keywords:</b>  Managerial performance, Organizational commitment, Work motivation, Performance measurement system</p>	<p>To find out how much influence the performance measurement system, work motivation and organizational commitment can improve managerial performance at Disnakertrans of Banten Province. This type of research is classified as qualitative research. The population in this study were employees at Disnakertrans of Banten Province. The sample was determined based on the non-probability sampling technique, with a total sample of 80 samples with online distribution. The analysis technique is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 3.0 software. The results of the study found the effect of performance measurement systems, work motivation and organizational commitment that can improve managerial performance at the Disnakertrans of Banten Province so as to improve excellent public services for the people of Banten.</p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><b>Riwayat Artikel:</b>  Diterima: 28 Maret 2022  Direvisi: 23 Mei 2022  Dipublikasikan: 24 Mei 2022</p> <p><b>Kata kunci:</b>  Kinerja manajerial, Komitmen organisasi, Motivasi kerja, Sistem pengukuran kinerja</p>	<p>Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja manajerial pada Disnakertrans Provinsi Banten. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Disnakertrans Provinsi Banten. Sampel ditentukan berdasarkan teknik non-probability sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 80 sampel dengan distribusi online. Teknik analisis dengan Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menemukan pengaruh sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dapat meningkatkan kinerja manajerial di Disnakertrans Provinsi Banten sehingga dapat meningkatkan pelayanan publik yang prima bagi masyarakat Banten.</p>

**Corresponding Author:**

Euis Mufahamah  
Fakultas Ekonomi, Universitas Malahayati, Lampung  
\*email: [euis@malahayati.ac.id](mailto:euis@malahayati.ac.id)

## PENDAHULUAN

Riset-riset terdahulu telah mengkaji peran system pengukuran kinerja dalam mendorong kinerja perusahaan. Karena semua perusahaan menginginkan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuannya. Manajemen terus mencari cara untuk meningkatkan hal tersebut. Salah satu cara yang dilakukan manajemen perusahaan dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Yanti and Minarsih, 2015). Sistem pengukuran kinerja dapat membantu perusahaan dalam menilai kinerja karyawan yang menjadi salah satu sumber daya perusahaan.

Banyak perusahaan yang melakukan implementasi pengukuran kinerja berdasarkan kemampuan perusahaan dalam persaingan di dunia usaha. Perusahaan tidak hanya menghitung kinerja berdasarkan finansial saja tetapi juga pada indikator non finansial, seperti SDM, fasilitas, proses bisnis, hubungan pelanggan, dan lain sebagainya. Kaplan and Norton (1996) mengemukakan bahwa faktor non finansial dan finansial tidak berarti hanya berbicara stentang pengukuran tetapi bagaimana proses dan SDM yang terlibat di dalamnya. Sama halnya dengan Ulrich and Brockbank (2005) yang menyatakan bahwa kontribusi strategi SDM berdampak besar terhadap kinerja dari perusahaan secara keseluruhan.

Pada beberapa penelitian terdahulu mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan pengukuran kinerja personil memberikan pengaruh positif terhadap kinerja secara keseluruhan (Adiwijaya, 2013). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penulis berasumsi bahwa peningkatan system pengukuran kinerja serta merta akan meningkatkan kinerja SDM dalam hal ini adalah karyawan (Mahardhika, 2013). Setiap kegiatan dalam perusahaan, SDM memiliki peranan yang sangat penting karena merupakan “pemain” untuk mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan (Greening and Turban, 1996). Karyawan sebagai sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat menjadi salah satu keunggulan bersaing jika dikelola dengan baik, oleh karena itu perlu adanya penciptaan SDM yang berkualitas serta memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan.

Komitmen organisasi itu sendiri merupakan sebuah dimensi sikap positif pegawai yang dapat dihubungkan dengan kinerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (George, Jones and Sharbrough, 2005). Bahkan, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja manajerial dalam organisasi (Sumowo, 2016).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Pelaksanaan aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi. Mengacu dari penelitian terdahulu dengan hasil yang tidak konsisten, maka penelitian ini memasukkan variabel sistem pengukuran kinerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.

Dan alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi kepada penelitian di bidang Akuntansi Manajemen dan Akuntansi Keperilakuan, terutama penelitian terhadap pengaruh pengukuran kinerja terhadap hasil kerja (*Work outcomes*) dan pengaruhnya terhadap perilaku individu yang dalam hal ini adalah motivasi kerja dan komitmen pada instansi pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi seperti Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Banten. Karena banyak penelitian sebelumnya yang melakukan riset pada perusahaan jasa selain instansi. Jadi, penulis ingin melakukan penelitian mengenai *Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi Kerja Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Disnakertrans Provinsi Banten*.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Dimana data diperoleh dari penyebaran kuisioner dilakukan tanggal 23 Agustus 2021 sampai 23 Oktober 2021 secara online. Populasi di dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Banten. Dan sampel di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Disnakertrans Provinsi Banten.

### Populasi dan Sampel

Teknik atau pola pengambilan sampel pada penelitian adalah dengan menggunakan metode *Convenience Sampling*. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 80 dalam skala kecukupan termasuk katagori *Fairly*. Untuk memperoleh sampel sebesar 80, maka diasumsikan bahwa tingkat *respon rate* responden di dalam penelitian ini adalah sebesar 30 %. Dengan tingkat *respon rate* tersebut, maka kuesioner yang akan dikirim sebanyak 100 eksamplar dan menggunakan metode *Mail Survey* dan *Contact Person* di dalam pengumpulan data. Berdasarkan 100 kuisioner yang disebar, penulis memperoleh respon dan data yang dapat diolah sebesar 80 responden.

## **Definisi Operasional**

### **Sistem Pengukuran Kinerja (*Performance Measurement Systems*)**

Sistem pengukuran kinerja sebagai suatu proses untuk mengukur tindakan yang dilakukan dan secara spesifik mendefinisikan sistem pengukuran kinerja sebagai suatu proses untuk mengukur efisiensi dan efektivitas suatu tindakan (Neely, Gregory and Platts, 1995). Sistem pengukuran kinerja dapat memberikan bukti bahwa pemahaman yang tinggi terhadap tujuan suatu pekerjaan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap pekerjaan, dan motivasi untuk meningkatkan kinerja suatu pekerjaan. Karena itu sistem pengukuran kinerja dianggap memiliki manfaat penting bagi perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen, lebih menitik beratkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan (Hasibuan and Hasibuan, 2016). Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan sebuah dimensi sikap positif pegawai yang dapat dihubungkan dengan kinerja. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai tingkat keterikatan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (George, Jones and Sharbrough, 2005).

Komitmen organisasi merupakan dorongan yang tercipta dari dalam individu untuk berbuat sesuatu untuk dapat meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dengan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan individu. Dorongan yang muncul itulah yang dapat meningkatkan kinerja dari para pegawai sehingga berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang berkomitmen untuk organisasi mereka dapat dengan mudah menerima dan mematuhi tujuan organisasi (Valentine, Godkin and Lucero, 2002).

## Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial adalah kemampun manejer dalam menggunakan pengetahuan, perilaku, dan bakat dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercapai sasaran tugas manajer tersebut (Tjiptono, n.d.),(2001).

Penilaian kinerja manajer (Wentzel, 2002) dapat diukur dengan instrumen *selfrating* yang dikembangkan oleh Mahoney dan kawan-kawannya pada tahun 1960-an. Hasil kinerja manajerial tidak cukup hanya melihat kinerja manajerial berdasarkan data-data dan informasi yang lalu, akan tetapi diperlukan bagaimana pelaksanaan proses manajerial dalam menjalankan aktivitas-aktivitas manajemen, karena komitmen pimpinan puncak dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen akan berinteraksi kepada perilaku pengambilan keputusan etis atau tak etis yang harus dilaksanakan semua personel perusahaan. Dengan demikian, dalam penelitian ini penilaian kinerja manajer dilihat berdasarkan aktivitas manajerial pada fungsi-fungsi manajemen yang diukur berdasarkan : perencanaan, penyelidikan atau investigasi, mengkoordinir, mengevaluasi, mengawasi, susunan kepegawaian, negosiasi, dan representasi.

## Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini tergolong penelitian kualitatif. Teknik atau pola pengambilan sampel pada penelitian adalah dengan menggunakan metode *Convenience Sampling*. Ukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 80 dalam skala kecukupan termasuk katagori *Fairly*.. Untuk memperoleh sampel sebesar 80, maka diasumsikan bahwa tingkat *respon rate* responden di dalam penelitian ini adalah sebesar 30 %. Dengan tingkat *respon rate* tersebut, maka kuesioner yang akan dikirim sebanyak 100 eksamplar dan menggunakan metode *Mail Survey* dan *Contact Person* di dalam pengumpulan data. Berdasarkan 100 kuisisioner yang disebar, penulis memperoleh respon dan data yang dapat diolah sebesar 80 responden. Tabel 1 demografik informasi responden.

Tabel 1 menunjukkan responden pada penelitian ini adalah, yang berjenis kelamin perempuan 60 orang dan laki– laki sebanyak 20 orang. Responden yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 18 orang, usia 31 – 40 tahun sebanyak 32 orang, usia 40–50 tahun sebanyak 7 orang dan diatas usia 50 tahun sebanyak 23 orang. Responden dengan pendidikan SMA sebanyak 12 orang, diploma sebanyak 43 orang, dan pendidikan S1 sebanyak 25 orang. Responden yang berasal dari divisi keuangan sebanyak 2 orang dan divisi umum sebanyak 78 orang. Responden dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 29 orang, responden dengan pengalaman kerja 6–10 tahun sebanyak 25 orang dan lebih dari 11 tahun sebanyak 26 orang.

Tabel 1. Demografik Informasi Responden

<b>Indikator</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Gender</b>	Men	60	75
	Woman	20	25
Jumlah	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Age</b>	≤ 30	18	22
	31 – 40	32	40
	40 – 50	7	9
	≥ 51	23	29
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Education</b>	Senior High School	12	15
	Diploma	43	54
	Bachelor	25	31
	Master / Doctoral	-	-
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Division</b>	Finance / Accounting	2	3
	General	78	97
	Human Resources	-	-
	Marketing / Operational	-	-
	Other	-	-
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>
<b>Working Experiences</b>	≤ 5 years	29	36
	6 – 10 years	25	31
	≥ 11 years	26	33
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100</b>

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis dengan Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS.

#### 1. Uji validitas

Pengujian validitas menggunakan PLS dapat dilihat dari pengujian validitas convergent and discriminant. Validitas convergent dihitung dengan melihat skor Average Variance Extracted (AVE). Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan

korelasi antara item score/component score dengan construct score. Ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Akan tetapi untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2006).

## 2. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran mengenai konsistensi internal dari indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk yang umum. Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien Alpha (Cronbach). Semakin mendekati satu koefisien alpha dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban skor butir-butir pertanyaan. Suatu data dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha dan composite reliability lebih dari 0,7 (Hulland, 1999).

## Pengukuran struktur model

### 1. Coefficient of determination (R)

Konstruk endogen diuji untuk menguatkan hubungan antara konstruk eksogen dengan mengevaluasi  $R^2$  mengukur hubungan varians suatu Latent variable (LV) yang dijelaskan untuk total varians. Nilai  $R^2$  harus cukup tinggi dalam model dan harus memiliki nilai minimum yang jelas.

### 2. Path coefficients

Tes Path Coefficient ( $\beta$ ) menunjukkan kekuatan hubungan antar konstruk. Hubungan antar konstruk dikatakan kuat jika path coefficients tersebut lebih besar dari 0,100, selanjutnya dikatakan signifikan jika path coefficients pada level 0,050.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian linear model atau model struktur dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square ( $R^2$ ) dari model penelitian. Model structural dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural. Analisis dengan menggunakan *SmartPLS (Partial Least Square)* diperoleh hasil *loading factor* dalam Tabel 2.

Tabel 2. Factor Loadings, Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan AVE

Constructs	Items	Factor Loadings	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Sistem Pengukuran Kinerja	SPK 1	0,858	0,946	0,955	0,954	0,701
	SPK 2	0,944				
	SPK 3	0,925				
	SPK 4	0,866				
	SPK 5	0,783				
	SPK 6	0,736				
	SPK 7	0,754				
	SPK 8	0,800				
	SPK 9	0,844				
Motivasi Kerja	MK 1	0,701	0,883	0,889	0,909	0,591
	MK 2	0,799				
	MK 3	0,821				
	MK 4	0,864				
	MK 5	0,807				
	MK 6	0,633				
	MK 7	0,794				
Komitmen Organisasi	KO 1	0,882	0,910	0,921	0,927	0,587
	KO 2	0,757				
	KO 3	0,749				
	KO 4	0,859				
	KO 5	0,799				
	KO 6	0,775				
	KO 7	0,708				
	KO 8	0,587				
	KO 9	0,795				
Kinerja Manajerial	KM 1	0,756	0,915	0,917	0,930	0,597
	KM 2	0,775				
	KM 3	0,728				
	KM 4	0,758				
	KM 5	0,824				
	KM 6	0,828				
	KM 7	0,822				
	KM 8	0,719				
	KM 9	0,735				

Berdasarkan tabel diatas, nilai indikator dari kelima variabel SPK, MK, KO, dan KM dengan nilai *Loading Factor* diatas 0,5 maka semua indikator pertanyaan diatas dinyatakan valid.



### a. Uji Validitas

#### *Convergent Validity Test*

Pengukuran validitas dilakukan untuk menguji kemampuan indikator dalam mengukur variabel laten. *Convergent validity* berdasarkan hasil olahan PLS alogaritma untuk konstruk eksogen dan endogen dapat diamati pada *loading factor*. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* diatas 0,6 dianggap baik dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian dapat dikatakan seluruh konstruk memiliki hubungan yang baik untuk dapat dilakukan analisis lanjutan.

Selanjutnya untuk menguji validitas suatu konstruk dilakukan pengujian terhadap nilai AVE, jika nilai AVE > 0,5 maka model memiliki skor *convergent validity* yang baik. Seperti pada tabel 1 dapat dilihat bahwa keseluruhan variabel memiliki skor diatas 0,5, dengan nilai terendah adalah pada 0,587 pada Kejelasan Peran. Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat dikatakan bahwa data yang digunakan sudah mewakili uji validitas konvergen yang baik.

#### *Discriminant Validity Test*

*Discriminant validity* ditujukan untuk membuktikan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik dibandingkan ukuran pada blok lainnya (Hulland, 1999). Uji validitas diskriminan dapat dilakukan berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika nilai koreksi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan ukuran blok lainnya (Hulland, 1999). Pada tabel 1 diketahui *cross loading* menunjukkan bahwa korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya.

Metode lain menilai *discriminant validity* dapat dilakukan dengan criteria Fornel-Lacker, jika nilai akar AVE pada keseluruhan konstruk memiliki nilai yang lebih tinggi jika dibandingkan nilai korelasi antara dua konstruk dalam model, maka dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam model memiliki validitas diskriminan yang baik. Seperti ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Latent Variable Corelation

	Komitmen Organisasi	Kinerja Manajerial	Motivasi Kerja	Sistem Pengukuran Kinerja
Sistem Pengukuran Kinerja	0,708	0,779	0,746	0,837
Motivasi Kerja	0,677	0,871	0,769	
Komitmen Organisasi	0,766			
Kinerja Organisasi	0,741	0,773		

Berdasarkan tabel diatas pemeriksaan *discriminant validity* melalui perbandingan nilai AVE dengan korelasi antara konstruk untuk AVE dapat dikatakan semua konstruk tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu data dikatakan *reliable* jika *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7 (Hulland, 1999). Dari tabel 1 dapat dilihat setiap konstruk atau variabel laten tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,7 yang menandakan bahwa *internal consistency* dari antar variabel memiliki reliabilitas yang baik.

#### c. Pengukuran Model Struktural (*Structure Model*)

Pengukuran model structural dengan menggunakan koefisien determinasi atau  $R^2$  untuk konstruk dependen, *predictive relevance* dengan *stone-geisser-Q-square* atau  $Q^2$  dan koefisien jalur. Semakin tinggi nilai  $R^2$  maka model semakin baik dalam memprediksi. Chin (1998) membagi nilai  $R^2$  sebesar 0,67; 0,33 dan 0,19 ke dalam kategori model baik, moderat dan lemah.  $Q^2$  diperuntukan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*. Tabel 3 menunjukkan nilai  $R^2$  dan  $Q^2$  hasil pengukuran.

Tabel 4. Path Coefficient, T-Statistics,  $R^2$ 

Dependent Variable	Independent Variable			$R^2$
	Sistem Pengukuran Kinerja	Motivasi Kerja	Komitmen Organisasi	
Motivasi Kerja	0,746 14,341***			0,556
Komitmen Organisasi	0,708 8,951***			0,501
Kinerja Manajerial	0,198 2,266	0,584 7,229***	0,206	0,816
			2,768***	

\*\*\*Signifikan pada  $p < 0,01\%$ , \*\*Signifikan pada  $p < 0,05\%$ , \*Signifikan pada  $p < 0,1\%$

Berdasarkan data diatas, pengujian *Path Coefficient* digunakan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar konstruk adalah kuat, hubungan antar konstruk dikatakan tinggi jika *Path Coefficient* tersebut lebih besar dari 0,100, selanjutnya dikatakan signifikan jika *Path Coefficient* pada level  $> 0,050$ . Jadi, semua variabel nilai hubungan antar konstak diatas 0,100 dikatakan kuat dan semua nilai *Path Coefficient* variabel diatas berada pada level  $> 0,050$  dikatakan signifikan.

#### **d. Pengujian Hipotesis**

##### **Sistem Pengukuran Kinerja dan Kinerja Manajerial**

Hipotesis pertama berbunyi bahwa terdapat hubungan positif antara Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan hasil pengujian bahwa terhadap hubungan yang positif dan sangat signifikan antara Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat dari t-statistik sebesar  $2,266 > 1,96$ ,  $p > 0,01$  dan  $\beta = 0,198$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan sebagian hipotesis 1 diterima.

##### **Motivasi Kerja dan Kinerja Manajerial**

Hipotesis 2 berbunyi terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat dari t-statistik sebesar  $7,229 > 1,96$ ,  $p > 0,01$  dan  $\beta = 0,584$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan sebagian hipotesis 2 diterima.

##### **Komitmen Organisasi dan Kinerja Manajerial**

Hipotesis 3 berbunyi terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini dapat dilihat dari t-statistik sebesar  $2,768 > 1,96$ ,  $p > 0,01$  dan  $\beta = 0,206$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan sebagian hipotesis 3 diterima.

##### **Path Analisis**

Berdasarkan uraian pengujian hipotesis dapat dilihat bahwa Sistem Pengukuran Kinerja mempunyai hubungan langsung dengan Kinerja Manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa Sistem Pengukuran Kinerja dapat mendorong terwujudnya Motivasi dan Komitmen Organisasi akan dapat menciptakan Kinerja Manajerial yang baik.

## KESIMPULAN

Seperti telah dijelaskan sebelumnya penggunaan sistem pengukuran kinerja berbasis non keuangan lebih merupakan sebagai *complement* dari penggunaan pengukuran kinerja berbasis keuangan. penelitian terdahulu mengenai sistem pengukuran kinerja itu masih harus banyak dikaji. Adapun hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Disnakertrans Provinsi Banten.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Disnakertrans Provinsi Banten.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial pada Disnakertrans Provinsi Banten.

Tidak ada penelitian tanpa kelemahan. Tentunya penelitian ini juga memiliki keterbatasan. Keterbatasan pertama berkaitan dengan objek penelitian, penelitian ini mengambil sampel pada departemen pemerintah. Seperti disebutkan di atas, pemerintah sangat rentan terhadap birokrasi yang berbelit-belit. Oleh karena itu, untuk menggeneralisasi penelitian ini ke industri lain seperti perbankan atau industri keuangan harus dilakukan dengan hati-hati.

Batasan kedua berkaitan dengan individu yang disurvei, yaitu pegawai. Dalam sebuah organisasi, pegawai tingkat manajer mendapatkan lebih banyak hak istimewa daripada karyawan. Sehingga implementasi hasil penelitian ini belum tentu dapat diterapkan pada pegawai setingkat manajer. Meskipun memiliki keterbatasan, penelitian ini memiliki implikasi praktis bahwa dalam penilaian kinerja manajerial, yang dapat dilihat dalam sistem pengukuran kinerja, motivasi dan komitmen yang dapat menjadi pertimbangan untuk menghasilkan indikator yang lebih berorientasi eksternal dan jangka panjang. Dan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dan objek penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwijaya, M. (2013) *8 jurus jitu mengelola bisnis ritel ala Indonesia*. Elex Media Komputindo.
- George, J. M., Jones, G. R. and Sharbrough, W. C. (2005) *Understanding and managing organizational behavior*. Pearson Prentice Hall Upper Saddle River, NJ.
- Ghozali, I. (2006) 'Structural Equation Medeling; Metode Alternatif dengan PLS', *Badan Penerbit Undip. Semarang*.
- Greening, D. W. and Turban, D. B. (1996) 'Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees', in *Proceedings of the International Association for Business and Society*, pp. 489–500.

- Hasibuan, M. S. P. and Hasibuan, H. M. S. P. (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hulland, J. (1999) 'Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies', *Strategic management journal*, 20(2), pp. 195–204.
- Kaplan, R. S. and Norton, D. P. (1996) 'Using the balanced scorecard as a strategic management system'. Harvard business review Boston.
- Mahardhika, R. (2013) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2).
- Neely, A., Gregory, M. and Platts, K. (1995) 'Performance measurement system design: a literature review and research agenda', *International journal of operations & production management*.
- Robbins, S. P. (2006) 'Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh', Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sumowo, S. (2016) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Moderating Variable', *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 1(1).
- Tjiptono, F. (no date) 'Diana, Anastasia. 2001', *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi.
- Ulrich, D. and Brockbank, W. (2005) *The HR value proposition*. Harvard Business Press.
- Valentine, S., Godkin, L. and Lucero, M. (2002) 'Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit', *Journal of business ethics*, 41(4), pp. 349–360.
- Wentzel, K. (2002) 'The influence of fairness perceptions and goal commitment on managers' performance in a budget setting', *Behavioral research in Accounting*, 14(1), pp. 247–271.
- Yanti, A. T. H. and Minarsih, M. M. (2015) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang', *Journal of Management*, 1(1).