

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja manajerial merupakan kemampuan seorang manager terkait pengolahan sumber daya perusahaan untuk mendapatkan dana usaha dalam jangka panjang (Simanjuntak, 2018). Kinerja manajerial berfokus pada proses yang mengarah pada produktivitas pegawai (Helmi et al., 2016). Kinerja menjadi sebuah prestasi atas hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan program kegiatan sebagai wujud dari pencapaian visi dan misi suatu organisasi (Rison, 2017). Visi dan misi pemerintah berorientasikan pelayanan terhadap publik. Fokus kinerja dari pemerintah yaitu kinerja yang berlandaskan kepentingan masyarakat dan lingkungannya. Hal ini sesuai dengan fungsi pemerintah sebagai organisasi publik.

Kinerja manajerial yang maksimal, diperlukan campur tangan dari setiap individu dan berusaha lebih maksimal dalam memanfaatkan pengetahuan serta kemampuan dalam mencapai target organisasinya (Mangkunegara, 2017; Warella et al., 2021). Kinerja manajerial pada organisasi publik memiliki peran penting karena kinerja manajerial menentukan akuntabilitas organisasi dalam pemenuhan kewajibannya (Mardiasmo, 2009). Hal ini terkait dengan strategi dalam meningkatkan kinerja manajerial untuk meminimalisir penyelewengan tugas. Berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (1968), bahwa untuk mencapai tujuan harus membuat strategi khusus untuk mencapainya. Sumber daya manusia memiliki peran penting di samping sumber daya lainnya. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki akal, perasaan serta keinginan yang dapat digunakan untuk mendorong visi dan misi organisasi dapat terealisasi

(Daryanto, 2017; Hamali, 2016). Sumber daya manusia berperan sebagai pelaku dalam penentuan perilaku organisasi. Perilaku penentu sumber daya manusia yaitu mengidentifikasi, merencanakan serta melaksanakan strategi organisasi untuk mencapai tujuannya. Penyusunan strategi membutuhkan kemampuan dalam memperoleh informasi yang relevan.

Kinerja manajerial pada organisasi publik menjadi semakin menarik untuk diperlihatkan karena organisasi publik merupakan suatu wadah yang bertujuan memberikan pelayanan serta kebutuhan masyarakat namun memiliki kasus penyimpangan yang tinggi (Putra, 2018). Tombak utama adalah kepercayaan dari masyarakat yang harus diimbangi dengan penyelenggaraan pemerintah yang bersih dan transparan. Kepercayaan sebagai bentuk perilaku yang percaya pada integritas baik terhadap individu maupun kelompok (Purwanti & Wahdiniwaty, 2017). Penilaian dari satu kelompok terhadap kelompok lain yang dilakukan secara kolektif menjadi bukti bahwa kelompok tersebut akan berperilaku jujur, dapat memenuhi kewajibannya dan tidak akan merugikan kelompok lainnya. Masyarakat sangat berharap kepada pemerintah yaitu memberikan pelayanan publik untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sampai saat ini hilangnya kepercayaan masyarakat masih tetap ada (Putra, 2018; Sumarwati & Eka, 2018). Pemerintah dianggap oleh masyarakat tidak produktif terkait pemanfaatan sumber daya yang ada, baik finansial maupun non finansial (survey kepuasan pada 9 Desember 2022). Hal ini terbukti dari beberapa kasus yang masih saja terjadi di Indonesia (Lingkaran survei Indonesia). Terdapat fenomena bahwa pada Rapat Dengar Pendapat dengan Komisi III DPR RI pada Agustus Tahun 2022, dari 97 personil polisi terbukti 35 personil telah melanggar kode etik profesi. Berdasarkan *Transparency*

International Indonesia (TII) tahun 2021, negara yang menduduki peringkat ke 96 dari 180 negara dengan skor indeks persepsi korupsi (IPK) di bawah rata-rata global sebesar 38 yaitu negara Indonesia. Selain itu, Indonesia menjadi salah satu negara berkembang yang penyerapan anggarannya lambat atau bisa disebut “*slow back-loaded*” (World Bank, 2015). Suwarni (2017) dan Rerung et al. (2017) bahwa penyerapan anggaran pemerintah di awal periode rendah namun di akhir tahun melonjak tinggi sehingga menjadi suatu permasalahan yang selalu terjadi di setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan perencanaan kurang tepat dan lemah sehingga menyebabkan keterlambatan pengesahan dan target realisasi anggaran tidak tercapai. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawanti saat memberikan pemaparan dalam *Webinar Mid Year Economic Outlook 2021* menyatakan bahwa memasuki semester II/2021, realisasi anggaran transfer dana tercatat masih rendah, dari total Rp. 28,8 triliun realisasi per 19 Juli 2021 baru mencapai Rp. 6,11 triliun atau 21,2% dari pagu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja manajerial. Perkembangan penelitian *job relevant information* (JRI) dapat mempengaruhi kinerja manajerial (Aqmal & Soewarno, 2018; Bajora, 2017; Burney et al., 2007; Chong, 2004; Daft, 2006; Yogi, 2008; Ghazali & Yusfaningrum, 2005; Heath & Brown, 2007; Kren, 1992; Lopez, 2007; Nengsy, 2019; Prasetio et al., 2016; Pratama & Kurnia, 2018; Rudiyanto, 2017; Saraswati & Aisyah, 2015; Syukri et al., 2019). Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) (Ardiansyah et al., 2019; Astuti & Sulisty, 2017; Eeman & Rabindra, 2017; Bustomi et al., 2020; Geus et al., 2020; Fidiyanto et al., 2018; Hantono, 2022; Ingrams, 2020; Laras et al., 2021; Lestari & Ghaby, 2018; Piatak & Holt, 2020; Potipiroon & Faerman, 2020; Santoso et al.,

2020; Kusumaningsih et al., 2020; Sharma, 2006; Shim & Faerman, 2017; Sukandar, 2019; Sukrisnawati et al., 2019; Suwibawa et al., 2018; Utami et al., 2021). Di samping itu, komitmen organisasi afektif juga dapat mempengaruhi kinerja manajerial (Ariyani & Sugiyanto, 2020; Atmaja & Ratnawati, 2019; Atrizka et al., 2019; Games et al., 2022; Kim, 2014; Kuswanti et al., 2021; Lataruva dan Arina, 2014; Machokoto, 2019; Muhyi, 2021; Panuju & Mangundjaya, 2018; Prasetyo et al., 2016; Ramadhan et al., 2022; Sapitri, 2016; Utari & Subijanto, 2020; Wu & Liu, 2014).

JRI menjadi salah satu hal utama yang mempengaruhi kinerja pemerintah (Aqmal & Soewarno, 2018; Ikramul, 2019; Nengsy, 2019). Bajora (2017) menyatakan bahwa JRI merupakan usaha dalam memperoleh serta menggunakan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penyelesaian tugasnya. Hal tersebut dikarenakan untuk mendapatkan, mempertahankan serta meningkatkan kinerja yang baik maka dibutuhkan pemahaman terkait kondisi di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Pemahaman tersebut berasal dari informasi yang diperoleh. Sebagai contoh adalah informasi terkait kondisi manajerial dan informasi terkait kondisi yang terjadi di lingkungan masyarakat. Akan tetapi, terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh JRI terhadap kinerja manajerial.

Beberapa penelitian menunjukkan JRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Aqmal & Soewarno (2018), Bajora (2017), Nengsy (2019), Prasetyo et al. (2016) menjelaskan bahwa JRI memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. JRI memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial karena dapat membantu pemerintah dalam pengambilan

keputusan terkait pemilihan program kegiatan yang tepat sehingga anggaran dapat disusun berdasarkan pertimbangan prioritas program dan informasi yang di dapat. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Amrul et al. (2021), Rison (2017) dan Samsiah (2012) bahwa JRI tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Inkonsistensi tersebut, bisa terjadi karena ada variabel lain yang belum tertangkap pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (1968) bahwa untuk mencapai tujuan harus menciptakan strategi termasuk dalam pelaku yang akan menjalankan strategi tersebut. Strategi tersebut dapat tercipta dengan baik ketika pegawai memiliki komitmen organisasi afektif (Ginting & Ariani, 2017). Ketika pejabat struktural mendapatkan informasi, namun informasi tersebut tidak dapat mendorong untuk berkomitmen afektif terhadap organisasi maka informasi tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja manajerial pemerintah. Hal tersebut dikarenakan, informasi dapat disalahgunakan ketika pejabat struktural tidak memiliki komitmen organisasi afektif sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut.

Permasalahan kinerja biasanya disebabkan oleh kinerja manajerial yang kurang maksimal (Edy, 2011). Oleh karena itu, OCB dapat membantu untuk mencapai kinerja manajerial yang baik (Syukur, 2019). Penelitian mengenai OCB cenderung inkonsisten. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja (Ardiansyah & Afandi, 2019; Bustomi et al., 2020; Fidiyanto et al., 2018; Lestari & Ghaby, 2018; Santoso et al., 2020). Astuti & Sulisty (2017) bahwa OCB dapat mendorong pola kerja pegawai lebih produktif karena bekerja lebih ekstra dari tugasnya. OCB menjadi perilaku pegawai yang dilakukan oleh pimpinan maupun anggota dengan sukarela dalam mengerjakan pekerjaan di luar tugas pokoknya sehingga dapat

membantu organisasi untuk mencapai target program dan anggaran yang telah direncanakan (Ingrams, 2020). Penerapan OCB ini akan menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja (kerja sama tim yang baik) yang dapat meningkatkan kinerja manajerial. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Komalasari et al. (2009), Bodroastuti & Ruliaji (2016), Lukito (2020), Leksono (2018) bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Inkonsistensi tersebut bisa terjadi karena ada variabel lain yang belum tertangkap pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (1968) bahwa untuk mencapai tujuan harus menciptakan strategi. Hal tersebut termasuk dalam pelaku yang akan menjalankan strategi tersebut. Strategi tersebut dapat tercipta dengan baik ketika pegawai memiliki komitmen organisasi afektif yang tinggi (Ginting & Ariani, 2017). Atrizka (2019) menjelaskan bahwa komitmen organisasi afektif dapat meningkatkan kinerja manajerial. Pegawai yang menerapkan OCB namun tidak memiliki komitmen organisasi afektif maka dapat menyebabkan kinerja manajerialnya tidak baik. Hal ini dikarenakan penerapan komitmen organisasi afektif yang tinggi maka dapat mendorong penerapan OCB lebih maksimal dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja manajerial sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (1968) komitmen organisasi afektif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial karena akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Ariyani & Sugiyanto, 2020; Kim, 2014; Lataruva & Arina, 2014; Panuju & Mangundjaya, 2018; Ramadhan et al., 2022). Semakin tinggi komitmen organisasi afektif maka semakin tinggi usaha yang akan dilakukan dalam melakukan tugasnya. Pejabat Struktural akan bekerja lebih ekstra (OCB) dan semakin maksimal dalam pencarian serta penggunaan

informasi (JRI) yang dapat membantu pemerintah dalam pengambilan keputusan sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang akan berdampak pada kinerja pemerintah (Ardiansyah & Afandi, 2019).

Berdasarkan uraian adanya senjangan penelitian yang menguji hubungan terhadap variabel *job relevant information* (JRI) dan *organizational citizenship behavior* (OCB), oleh karena itu penelitian ini berupaya menjawab inkonsistensi penelitian sebelumnya dengan menggunakan teori penetapan tujuan Locke (1968) yang ditangkap dalam konstruk komitmen organisasi afektif sebagai variabel mediasi. Secara spesifik penelitian ini menggunakan Kabupaten Pasuruan sebagai objek pengamatan dengan alasan kurang maksimalnya realisasi program dan anggaran yang telah ditetapkan sesuai target.

Kabupaten Pasuruan menjadi pusat tempat OPD dan pelayanan masyarakat Pasuruan yang terletak di Kecamatan Bangil. Kabupaten Pasuruan memiliki indeks kepuasan masyarakat pada triwulan IV tahun 2021 dengan presentase 85% (Baik) dari survey 6 jenis pelayanan. Meskipun begitu, masih terindikasi kurang maksimalnya dalam penggunaan anggaran yang diduga dikarenakan kurang maksimal pelaksanaan kinerja manajerialnya. Hal ini terbukti dari dokumen LAKIP Instansi Pemerintah Kabupaten Pasuruan 2021 yang menyatakan bahwa indeks profesionalitas ASN sebesar 70,05% dari 4 keseluruhan komponen pengukuran indeks (kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin). Hal ini didukung juga dengan bukti realisasi anggaran yang lebih kecil daripada pagu, Untuk lebih jelasnya seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Laporan Realisasi Anggaran Pemerintah Kabupaten Pasuruan
Tahun Anggaran 2021

Kode Rekening	Uraian	Jumlah (Rp)		Sisa Anggaran
		Anggaran	Realisasi	
4	PENDAPATAN	Rp. 3.215.322.001.625,00	Rp. 3.364.854.666.979,22	Rp. 149.532.665.354,22
4.1	PENDAPATAN ASLI DAERAH	Rp. 665.066.498.771,00	Rp. 701.197.687.994,08	Rp. 36.131.189.223,08
4.1.1	Pendapatan Pajak Daerah		Rp. 393.860.523.388,66	(Rp. 31.279.256.391,34)
4.1.2	Hasil Retribusi Daerah	Rp. 36.669.818.784,00	Rp. 30.094.738.924,33	(Rp. 6.575.079.859,67)
4.1.3	Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang Dipisahkan	Rp. 4.654.760.005,00	Rp. 4.777.764.881,00	Rp. 123.004.876,00
4.1.4	Lain-lain Pendapatan Asli yang Sah	Rp. 198.602.140.202,00	Rp. 272.464.660.800,09	Rp. 73.862.520.598,09
4.2	PENDAPATAN TRANSFER	Rp. 2.322.487.759.754,00	Rp. 2.452.634.490.954,14	Rp. 130.146.731.200,14
4.2.1	Pendapatan Transfer Pemerintah Pusat	Rp. 2.144.142.783.559,00	Rp. 2.175.979.517.096,00	Rp. 31.836.733.537,00
4.2.2	Pendapatan Transfer Antar Daerah	Rp. 178.344.976.195,00	Rp. 276.654.973.858,14	Rp. 98.309.997.663,14
4.3	LAIN-LAIN PENDAPATAN DAERAH YANG SAH	Rp. 227.767.743.100,00	Rp. 211.022.488.031,00	(Rp. 16.745.255.069,00)
4.3.1	Pendapatan Hibah	Rp. 36.165.000.000,00	Rp. 27.286.176.486,00	(Rp. 8.878.823.514,00)
4.3.2	Lain-lain Pendapatan Sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan	Rp. 191.602.743.100,00	Rp. 183.736.311.545,00	(Rp. 7.866.431.555,00)
	BELANJA	Rp. 3.492.435.140.085,00	Rp. 3.273.759.884.343,00	(Rp. 218.675.255.742,00)
5.1	BELANJA OPERASI	Rp. 2.400.616.198.035,00	Rp. 2.228.563.488.253,00	(Rp. 172.052.709.782,00)
5.1.1	Belanja Pegawai	Rp. 1.169.532.483.002,00	Rp. 1.107.837.622.596,00	(Rp. 61.694.860.406,00)
5.1.2	Belanja Barang dan Jasa	Rp. 1.036.298.363.386,00	Rp. 931.053.246.192,00	(Rp. 105.245.117.194,00)
5.1.2	Belanja Hibah	Rp. 161.479.650.647,00	Rp. 156.848.191.841,00	(Rp. 4.631.458.806,00)

5.1.3	Belanja Bantuan Sosial	Rp. 33.305.701.000,00	Rp. 32.824.427.624,00	(Rp. 481.273.376,00)
5.2	BELANJA MODAL	Rp. 414.480.059.260,00	Rp. 376.073.722.205,00	(Rp. 38.406.337.055,00)
5.2.1	Belanja Modal Tanah	Rp. 70.000.000,00	Rp. 70.000.000,00	Rp. -
5.2.2	Belanja Modal Peralatan dan Mesin	Rp. 143.916.403.020,00	Rp. 132.357.240.550,00	(Rp. 11.559.162.470,00)
5.2.3	Belanja Modal Gedung dan Bangunan	Rp. 138.014.450.131,00	Rp. 124.218.986.593,00	(Rp. 13.795.463.538,00)
5.2.4	Belanja Modal Jalan, Jaringan dan Irigasi	Rp. 131.603.348.669,00	Rp. 118.793.505.162,00	(Rp. 12.809.843.507,00)
5.2.5	Belanja Modal Aset Tetap Lainnya	Rp. 722.713.200,00	Rp. 633.989.900,00	(Rp. 88.723.300,00)
5.2.6	Belanja Modal Aset Lainnya BLUD	Rp. 153.144.240,00	-	(Rp. 153.144.240,00)
5.3	BELANJA TIDAK TERDUGA	Rp. 40.617.730.075,00	Rp. 33.867.748.961,00	(Rp. 6.749.981.114,00)
5.3.1	Belanja Tidak Terduga	Rp. 40.617.730.075,00	Rp. 33.867.748.961,00	(Rp. 6.749.981.114,00)
5.4	BELANJA TRANSFER	Rp. 636.721.152.715,00	Rp. 635.254.924.924,00	Rp. 1.466.227.791,00
5.4.1	Belanja Bagi Hasil	Rp. 40.361.924.323,00	Rp. 40.361.924.323,00	Rp. 1,00
5.4.2	Belanja Bantuan Keuangan	Rp. 596.359.228.392,00	Rp. 594.893.000.602,00	Rp. 1.466.227.790,00
SURPLUS/DEFISIT		(Rp. 227.113.138.460,00)	Rp. 91.094.782.636,22	Rp. 368.207.921.096,22
6.1	PENERIMAAN PEMBIAYAAN	Rp. 281.149.231.476,00	Rp. 281.149.231.476,43	Rp. 0,43
6.1.1	Sisa Lebih Perhitungan Anggaran Tahun Sebelumnya	Rp. 281.149.231.476,00	Rp. 281.149.231.476,43	Rp. 0,43
6.2	PENGELUARAN PEMBIAYAAN	Rp. 4.036.093.016,00	-	(Rp. 4.036.093.016,00)
6.2.1	Penyertaan Modal Daerah	Rp. 4.036.093.016,00		(Rp. 4.036.093.016,00)
PEMBIAYAAN NETTO		Rp. 277.113.138.460,00	Rp. 281.149.231.476,43	Rp. 4.036.093.016,43
SISA LEBIH/KURANG PEMBIAYAAN TAHUN BERKENAAN		-	Rp. 372.244.014.112,65	Rp. 372.244.014.112,65

Sumber: <https://www.pasuruankab.go.id> pada LAKIP tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Kabupaten Pasuruan memiliki SILPA sebesar Rp. 372.244.014,65. Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 pasal 24 (1) tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menjelaskan bahwa Semua penerimaan dan pengeluaran daerah harus dianggarkan dalam APBD. Selain itu, pasal 124 (1) menjelaskan bahwa setiap pengeluaran atas APBD didasarkan pada DPA dan pada pasal 124 (3) bahwa kepala daerah dilarang melakukan pengeluaran selain yang telah ditetapkan di dalam APBD. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah daerah dianjurkan dapat meminimalisir adanya SILPA. Penyebab adanya SILPA dapat mengindikasikan tidak tercapainya capaian target kinerja (PP No. 12 Tahun 2019, pasal 71). Selain itu, berdasarkan survei kepuasan masyarakat (SKM) Triwulan 1 tahun 2022 pada OPD di Kabupaten Pasuruan menjelaskan bahwa dari 9 unsur, nilai terendah pada unsur waktu penyelesaian, perilaku pelaksana dan sarana prasarana. BPS Provinsi Jawa Timur pada tahun 2022 juga menjelaskan bahwa indeks pembangunan manusia (IPM) Kabupaten Pasuruan belum mencapai rata-rata 70 yaitu pada nilai 69,68. Berdasarkan Badan Program Pembangunan Perserikatan Bangsa-bangsa, nilai tersebut masih tergolong sedang karena <70. Hal tersebut membuat Kabupaten Pasuruan masuk ke dalam 30 besar kabupaten terbaik dari 39 Kabupaten yang ada di Jawa Timur dengan peringkat ke-28. IPM menunjukkan nilai rata-rata dari hasil pembangunan dalam mengolah pendapatan, kesehatan, pendidikan dan pelayanan masyarakat di suatu daerah.

Dari data ini menandakan perencanaan anggaran untuk melaksanakan suatu program masih belum optimal. Disinilah peran kinerja manajerial

dibutuhkan (Helmi, 2016; Simanjuntak, 2018). Berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (1968), bahwa untuk mencapai visi dan misi organisasi dibutuhkan strategi perencanaan dan pelaksanaan yang matang sehingga nantinya akan terealisasi oleh pejabat struktural dengan optimal. Visi dan misi Pemerintah Kabupaten Pasuruan berorientasi pada pelayanan publik untuk kesejahteraan masyarakat Kabupaten Pasuruan sehingga peningkatan kinerja manajerial dibutuhkan. Upaya peningkatan kinerja manajerial seperti peningkatan sumber daya manusia yaitu pejabat struktural dalam memperoleh informasi (JRI) serta OCB untuk meminimalisir kesalahan dalam pengambilan keputusan yang dapat membuat Kabupaten Pasuruan menjadi lebih baik lagi dalam pelaksanaan visi dan misinya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Kabupaten Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut adalah beberapa permasalahan yang diambil dari latar belakang penelitian ini:

1. Apakah *job relevant information* berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah komitmen organisasi afektif berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
4. Apakah komitmen organisasi afektif memediasi pengaruh penerapan *job relevant information* terhadap kinerja manajerial?
5. Apakah komitmen organisasi afektif memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan yang diambil dari latar belakang penelitian ini:

1. Untuk menguji pengaruh antara *job relevant information* terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji pengaruh antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji pengaruh antara komitmen organisasi afektif terhadap kinerja manajerial.
4. Untuk menguji komitmen organisasi afektif dalam memediasi pengaruh *job relevant information* terhadap kinerja manajerial.
5. Untuk menguji komitmen organisasi afektif dalam memediasi pengaruh penerapan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja manajerial.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini menggunakan teori penetapan tujuan Locke (1968) yang memberikan pandangan baru dalam kinerja manajerial. Teori ini berpendapat bahwa untuk mencapai tujuan organisasi harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi disertai dengan strategi sebagai penunjang tercapainya tujuan tersebut.

2. Manfaat Empiris

Penelitian ini menjawab inkonsistensi yang memungkinkan ada variabel lain yang belum tertangkap pada penelitian sebelumnya. Berdasarkan teori penetapan tujuan Locke (1968) variabel yang dimungkinkan adalah

komitmen organisasi afektif, sehingga dibutuhkan investigasi lebih lanjut. Pejabat struktural yang memiliki komitmen organisasi afektif tinggi, tidak akan memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasinya. Hal tersebut dikarenakan merasa telah satu tujuan dengan visi dan misi organisasi sehingga ingin membantu untuk mewujudkan tujuan organisasi.

3. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pertimbangan, masukan serta koreksi bagi pemerintah khususnya Pemerintah Kabupaten Pasuruan agar bisa lebih mengoptimalkan kinerja manajerial dengan mempertimbangkan penerapan komitmen organisasi afektif, OCB dan JRI dalam proses perencanaan sampai realisasi program dan anggaran sesuai target yang ditetapkan.