

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial diartikan sebagai salah satu faktor penting dalam perusahaan, karena dengan meningkatnya kinerja manajerial diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja manajerial yang diperoleh manajer juga merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan keefektifan perusahaan. Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan (Widarsono, 2007:289).

Mahoney et al. (1963) dalam Mardiyah dan Listiningsih (2005:568) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja manajerial adalah kinerja individu anggota organisasi dalam kegiatan-kegiatan manajerial, seperti: perencanaan, investigasi, koordinasi, pengaturan staff, negosiasi dan lain sebagainya.

Seseorang yang memegang posisi manajerial diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan umumnya yang bersifat konkrit, kinerja manajerial adalah bersifat abstrak dan kompleks (Mulyadi dan Johny, 1999: 164 dalam Dewi ,2013). Manajer

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan, serta usaha beberapa orang lain yang berada didalam daerah wewenangnya.

Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan keefektifan organisasi. Dari pengertian diatas ada delapan dimensi dari kinerja manajerial yaitu:

1. Perencanaan

Dalam arti kemampuan untuk menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur dan pemrograman.

2. Investigasi

Yaitu kemampuan mengumpulkan, menyampaikan informasi untuk catatan laporan dan rekening, mengukur hasil, menentukan persediaan, dan analisis pekerjaan.

3. Koordinasi

Yaitu kemampuan tukar menukar informasi dengan orang lain dibagian organisasi 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 dan dilaporkan, menilai pegawai, penilaian catatan hasil, penilaian laporan keuangan, dan pemeriksaan produk.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Supervisi

Yaitu kemampuan untuk mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan.

6. Pengaturan staff

Yaitu kemampuan untuk mempertahankan angkatan kerja, merekrut, mewawancarai, memilih, karyawan baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi karyawan.

7. Negosiasi

Yaitu kemampuan untuk melakukan pembelian, penjualan melakukan tawar menawar dengan wakil penjual, tawar menawar secara kelompok.

8. Representasi

Yaitu kemampuan untuk menghadiri pertemuan-pertemuan dengan perusahaan lain, pertemuan perkumpulan bisnis, pidato untuk acara kemasyarakatan, pendekatan dengan masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan.

2.2 Kompensasi Insentif

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Wibowo (2012:348) mendefenisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang adalah kompensasi dibayar dengan barang.

Anthony dan Govindarajan (2004) dalam Lesmana (2011), paket kompensasi total dari seorang manajer terdiri dari tiga komponen: 1. gaji, 2. tunjangan (tunjangan pensiun dan kesehatan, dll), dan 3. kompensasi insentif. Tiga komponen tersebut saling bergantung satu sama lain, tetapi yang ketiga (kompensasi insentif) secara khusus berkaitan dengan fungsi pengendalian manajemen.

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Menurut Rivai (2011:359) tujuan kompensasi yaitu:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus *responsive* terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para

pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

2. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

3. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8. Meningkatkan efisiensi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

Komponen-komponen kompensasi dilihat dari cara pemberiannya kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang berupa upah dan gaji, dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan kesehatan (Hasibuan, 2010:118).

1. Upah dan Gaji

Pada dasarnya upah dan gaji merupakan kompensasi kontra prestasi atas pengorbanan pekerja. Upah dan gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan maupun telah disetujui bersama. Upah biasanya diberikan kepada pekerja pada tingkat bawah sebagai kompensasi atas waktu yang telah diserahkan.

Sedangkan gaji diberikan sebagai kompensasi atas tanggung jawab terhadap pekerjaan tertentu dari pekerja pada tingkatan yang lebih tinggi.

2. Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja.

Insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja para pekerja.

3. Penghargaan atau *Reward*

Penghargaan atau reward diberikan oleh manajer diluar upah, gaji dan insentif sebagai upaya lebih dalam menghargai kinerja karyawannya.

Penghargaan dapat dibedakan menjadi dua yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerjanya yang terdiri dari jaminan sosial, rekognisi atau pengakuan dan promosi jabatan. Sementara Penghargaan intrinsik merupakan penghargaan kesenangan atau penghargaan atas kemampuan diri sendiri.

4. Tunjangan

Tunjangan atau *benefits* adalah kompensasi lain diluar gaji dan upah. Bentuk kompensasinya dapat berupa *retirement plan* atau *cafeteria benefits plan*. *Retirement plan* merupakan rencana pensiun pekerja, metodenya dapat berupa mengumpulkan potongan gaji, kombinasi cadangan dana perusahaan, menghubungkan dana pensiun dengan asuransi dan kombinasi antara keduanya. Sementara itu *cafeteria benefit plan* merupakan suatu rencana pemberian kompensasi tambahan dengan menetapkan batas jumlah

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu per pekerja. Tujuannya adalah untuk memberikan fleksibilitas kepada pekerja untuk memilih sesuai dengan kebutuhannya. Bentuk tunjangan lain dapat berupa waktu istirahat berupa program liburan, setiap pekerja dapat menerima program liburan yang berbeda beda sesuai dengan lamanya mereka bekerja dalam organisasi.

2.3 Asimetri Informasi

Asimetri informasi adalah keadaan yang terjadi jika informasi yang dimiliki bawahan mengenai unit yang menjadi tanggung jawabnya lebih baik dari pada informasi mengenai hal tersebut yang dimiliki oleh atasannya (Supriyono, 2005 dalam Mutia dan Hilmi, 2011). Manajer atas berusaha memperoleh informasi lokal yang dimiliki oleh para bawahannya sehingga diharapkan dapat mengurangi asimetri informasi, namun asimetri informasi akan tetap terjadi jika manajer pusat pertanggung jawaban tidak menyampaikan informasi yang dimilikinya kepada atasannya dengan alasan tertentu (Hazmi, 2008 dalam Mutia dan Hilmi, 2011). Terjadinya asimetri informasi dapat dilihat melalui beberapa faktor, diantaranya adalah :

1. Informasi yang dimiliki karyawan
 2. Keinginan membagi informasi baik dari atasan pada bawahan maupun sebaliknya
 3. Tanggung jawab karyawan terhadap unit bisnisnya
 4. Kinerja para karyawan
 5. Sejauh mana informasi dapat membantu dalam menjalankan pekerjaan
- (Supriyono, 2005)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Konflik yang terjadi antara *principal* dan *agent* akibat adanya informasi asimetri disebabkan karena sifat dasar manusia yang terbagi menjadi tiga menurut (Eisenhardt, 1989 dalam Suhendah & Imelda, 2012) yaitu *self interest*, *bounded rationality*, dan *risk adverse*. *Self interest* menunjukkan bahwa manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri. *Bounded rationality* berarti bahwa manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang. *Risk adverse* menunjukkan bahwa manusia selalu menghindari risiko. Berdasarkan sifat dasar manusia tersebut menyebabkan informasi yang dihasilkan manusia untuk manusia lain selalu dipertanyakan reliabilitas dan akuntabilitasnya.

Informasi asimetri terjadi karena manajer lebih superior dalam menguasai informasi dibanding pihak lain (pemilik atau pemegang saham). Dengan adanya informasi asimetri yang dimiliki oleh manajer, mendorong manajer untuk menyembunyikan beberapa informasi yang tidak diketahui oleh *principal* (pemegang saham atau pemilik), dan memberi kesempatan manajer untuk melakukan manajemen laba dalam memaksimalkan kepentingannya.

Asimetri informasi dapat diantisipasi dengan melakukan pengungkapan informasi yang lebih berkualitas. Ada dua macam informasi asimetri yaitu :

1. *Adverse selection*

Adverse selection menunjukkan bahwa manajer dan para staf mengetahui informasi tentang kondisi dan prospek perusahaan lebih banyak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibandingkan pihak luar, sehingga informasi yang dapat mempengaruhi keputusan pemegang saham disembunyikan atau tidak disampaikan kepada pemegang saham.

2. *Moral hazard*

Moral hazard menunjukkan bahwa tidak semua kegiatan yang dilakukan manajer diketahui seluruhnya oleh pemegang saham maupun pihak kreditur, sehingga manajer dapat melakukan tindakan di luar sepengetahuan pihak eksternal lain yang melanggar kontrak atau etika dan norma-norma yang tidak layak dilakukan oleh manajer.

2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dikenal sebagai penerimaan karyawan pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk memberikan lebih banyak usaha untuk mencapai tujuan (Namelfi & Sofiah 2011). Komitmen organisasi diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi. Keinginan ini ditunjukkan dengan mengarahkan segala upaya atas nama organisasinya dengan suatu keyakinan, penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi tersebut. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan akan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter et al, 1974 dalam Yunita, 2007).

Dari defenisi yang dikemukakan oleh banyak peneliti tersebut, diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah penerimaan akan organisasi dan tujuannya serta selalu berusaha untuk melaksanakannya demi

menunjang keberhasilan organisasi. Setiap individu mempunyai komitmen organisasi apabila manfaat yang diterima dari organisasi dapat memenuhi harapan dan kebutuhan individu. Mayer dan Allen (1991) dalam Hapsari (2010) mengembangkan komitmen organisasi menjadi 3, antara lain adalah:

1. Komitmen *Affective*

Komitmen terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2. Komitmen *Continuance*

Komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Dengan kata lain karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Komitmen *Normative*

Komitmen ini timbul dari nilai-nilai dari karyawan dan karyawan memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

2.5 Pandangan Islam tentang Kinerja

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut “*level of performance*”. Biasanya orang yang *level of performance* tinggi disebut orang yang produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai tidak produktif atau ber *performance* rendah.

Firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19 yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan Kinerja Manajerial antara lain yaitu:

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu

Nama / Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
Yao-Kai Chuang (2007)	<i>The Effects of Management Accounting Systems and Organizational Commitment on Managerial Performance</i>	Variabel Independen : <i>Management Accounting Systems and Organizational Commitment.</i> Variabel Dependen : <i>Managerial Performance</i>	<i>The result shows that the interaction effect between the extent of the use of MAS information and organizational commitment had an impact on managerial</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			<i>performance.</i>
Kunwawiyah Nurcahyani (2010)	Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening	Variabel Independen : Partisipasi Anggaran Variabel Dependen : Kinerja Manajerial Variabel Intervening : Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi	Partisipasi anggaran berpengaruh langsung terhadap kinerja manajerial. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui komitmen organisasi. Partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui persepsi inovasi.
Evi Mutia & Hilmi (2011)	Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Penganggaran Dengan Kinerja Manajer Studi pada Bank Syari'ah Kota Banda Aceh	Variabel Independen : Partisipasi Anggaran Variabel Dependen : Kinerja Manajer Variabel Moderating : Asimetri Informasi	Pengaruh partisipasi penganggaran terhadap kinerja manajemen negatif. Asimetri informasi mampu bertindak sebagai variabel moderating yang mempengaruhi hubungan partisipasi penganggaran dengan kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			manajer.
Desy Lesmana (2011)	Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial Perguruan Tinggi Swasta di Palembang	Variabel Independen : Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif. Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Penganggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kompensasi insentif tidak signifikan mempengaruhi kinerja manajerial.
Nurul Azizah (2012)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Peran Manajer, dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus pada Dppkad Kabupaten Sukoharjo)	Variabel Independen : Komitmen Organisasional, Peran Manajer, Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Keuangan Daerah Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Peran manajer berpengaruh terhadap kinerja manajerial, Partisipasi penyusunan anggaran keuangan daerah tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
Destaria Ferdiani & Abdul Rohman (2012)	Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial	Variabel Independen : Partisipasi Anggaran Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Partisipasi anggaran dan kinerja manajerial memiliki hubungan yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah: Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening	Variabel Intervening : Komitmen Organisasi dan Persepsi Intervening	positif dan signifikan. Partisipasi anggaran dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Komitmen organisasi dan kinerja manajerial memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Partisipasi anggaran dan persepsi inovasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Persepsi inovasi dan kinerja manajerial memiliki hubungan yang positif dan signifikan
Namelfi Amran & Sofiah Md Auzair (2013)	Kompensasi Insentif, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial di Lembaga Zakat Malaysia	Variabel Independen : Kompensasi Insentif Variabel Dependen : Kinerja Manajerial Variabel Intervening : Komitmen Organisasi	Kompensasi insentif tidak langsung mempengaruhi kinerja manajer sementara itu kompensasi insentif mempengaruhi kinerja manajer melalui komitmen

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			organisasi di lembaga zakat malaysia.
Dian Fitria Handayani (2013)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang)	Variabel Independen : Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial.
Renendya Putri Andina (2013)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, Motivasi, Kompensasi, Job Relevan Informasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial di Pemerintahan daerah Kabupaten Bondowoso	Variabel Independen : Partisipasi Anggaran, Motivasi, Kompensasi, Job Relevan Informasi & Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Job relevan informasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			manajerial di pemerintah daerah kabupaten bondowoso.
Dewi Suryani (2016)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Budgetary Slack, Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi, terhadap Kinerja Manajerial Skpd (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten / Kota di Provinsi Lampung)	Variabel Independen : Partisipasi Penyusunan Anggaran, Budgetary Slack, Pelimpahan Wewenang dan Komitmen Organisasi. Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Partisipasi dalam penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Budgetary slack memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial SKPD. Pelimpahan wewenang berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD.
Prayoga Wibowo (2017)	Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial di SKPD-SKPD di Kabupaten Pekalongan	Variabel Independen : Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Partisipasi anggaran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Komitmen organisasi berpengaruh secara

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

			signifikan terhadap kinerja manajerial. Secara simultan partisipasi anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial
Doris Flantika (2017)	Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Kota Padang)	Variabel Independen : Sistem Pengukuran Kinerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial perusahaan manufaktur di kota Padang.

Sumber : Kumpulan Penelitian

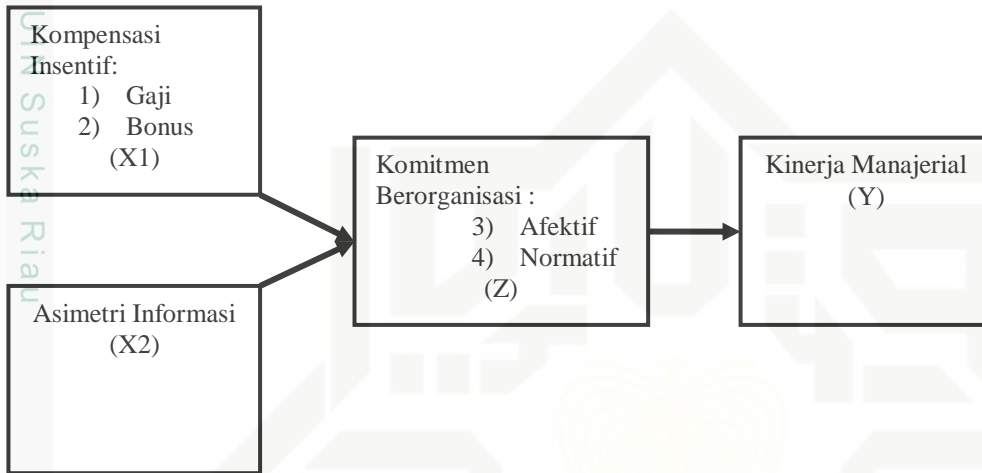
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar II.1

Di bawah ini menunjukkan kerangka penelitian



2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ada dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial

Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan (2001). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan. Kompensasi yang sesuai juga

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai target yang ditentukan (Wijoyo, 2016).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2009), Lesmana (2011), Ririvega Kasenda (2013), yang menunjukkan bahwa kompensasi insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis yang diajukan adalah :

H₁: Kompensasi insentif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

b. Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kinerja Manajerial

Berbagai konflik kepentingan dalam perusahaan banyak disebabkan oleh masalah keagenan (Rahmawati, et al.2006). Teori keagenan sendiri telah mengimplikasikan adanya asimetri informasi antara pihak agent (manajer) dan pihak principal (dalam hal ini pemegang saham). Asimetri muncul karena manajer memiliki akses yang lebih dan tidak terbatas untuk mengetahui informasi-informasi internal perusahaan di bandingkan dengan pemegang saham dan stakeholder lainnya. Dengan pengetahuan informasi tersebut, manajer sebagai pihak internal cenderung bersifat oportunistik untuk melakukan praktik manajemen laba. Sugiri (2005) dalam Utomo (2013) mengatakan bahwa salah satu motivasi dalam praktik manajemen laba adalah mengelabui kinerja ekonomi yang sebenarnya dan itu dapat terjadi karena adanya asimetri informasi antara manajemen dengan para pemegang saham dan stakeholderlainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Agen akan termotivasi untuk meningkatkan kompensasi di masa mendatang guna meningkatkan kinerjanya, sedangkan prinsipal termotivasi untuk meningkatkan utilitas dan profitabilitasnya. Prinsipal tidak dapat memonitor kegiatan agen setiap hari. Sebaliknya, agen mengetahui informasi penting mengenai kapasitas diri, lingkungan kerja dan organisasinya secara keseluruhan. Hal inilah yang menimbulkan asimetri informasi yaitu ketidakseimbangan informasi antara prinsipal dan agen.

Berdasarkan hasil penelitian (Evi Mutia & Hilmi, 2011) mengemukakan semakin kecil asimetri informasi maka akan semakin meningkat kinerja manajer. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al. (2006) mengindikasikan adanya pengaruh asimetri informasi secara positif signifikan terhadap manajemen laba untuk mengelabui kinerja ekonomi yang sebenarnya.

H2 : Asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

c. Pengaruh Kompensasi Insentif terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kepuasan kinerjanya serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Hal ini secara luas diakui bahwa kompensasi insentif memiliki dampak yang besar pada perilaku orang. Desain dari sistem kompensasi dengan demikian, dianggap sebagai alat penting dalam sistem pengendalian manajemen organisasi. Menurut Chong dan Eggleton (2007),

kompensasi insentif dapat didefinisikan sebagai “sejauh mana membayar insentif (seperti gaji, bonus, atau bagi hasil) yang digunakan oleh organisasi sebagai strategi kompensasi. Taburkan (2000) dalam Amran dan Auzair (2013) menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan kinerja individu dengan menginduksi individu untuk bekerja lebih lama dan lebih cerdas, sehingga meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan mengembangkan dan menggunakan strategi inovatif sering diminta untuk tampil baik dalam tugas-tugas penilaian yang kompleks dan situasi belajar. Demikian pula, penelitian sebelumnya (Chow 1983 dan Bailey et al. 1998 dalam Amran dan Auzair, 2013) juga menemukan hubungan positif antara kompensasi insentif dan kinerja manajerial. Di sisi lain, ada juga penelitian yang menemukan hubungan negatif antara kompensasi insentif dan kinerja manajerial (Jenkins, 1986; Jenkins et al, 1998 dalam Amran dan Auzair, 2013).

Komitmen organisasi dikenal sebagai penerimaan karyawan pada tujuan organisasi dan kesediaan mereka untuk memberikan lebih banyak usaha untuk mencapai tujuan (Namelfi & Sofiah 2011). Studi sebelumnya telah membahas hubungan antara kompensasi insentif dan komitmen organisasi. Liu dan Zhou (2011) menyatakan bahwa komitmen merupakan motivator yang efektif dan karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik ketika mereka berkomitmen meskipun mereka menerima bujukan moneter kurang. Chong dan Eggleton (2007) mengemukakan bahwa insentif dapat menjadi faktor yang mempengaruhi untuk memastikan manajer dengan komitmen yang rendah meningkatkan usaha mereka.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Banyak penelitian membuktikan bahwa orang dengan komitmen yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan (Randall 1990; Nouri & Parker 1998; Chuang 2007; Chong & Eggleton 2007). Randall (1990) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja manajerial. Purang (2011) menunjukkan bahwa memberikan pengalaman kerja yang positif melalui imbalan yang adil dan pengakuan menyampaikan kepada karyawan bahwa nilai organisasi kontribusi mereka. Dengan demikian, ditemukan bahwa peningkatan komitmen karyawan karena mereka menjadi lebih didedikasikan untuk organisasi. Berdasarkan gagasan tersebut maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi Insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi.

d. Pengaruh Asimetri Informasi terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi

Asimetri informasi adalah keadaan yang terjadi jika informasi yang dimiliki bawahan mengenai unit yang menjadi tanggung jawabnya lebih baik dari pada informasi mengenai hal tersebut yang dimiliki oleh atasannya (Supriyono, 2005). Konflik yang terjadi antara *principal* dan *agent* akibat adanya informasi asimetri disebabkan karena sifat dasar manusia yang terbagi menjadi tiga menurut Eisenhardt (1989 dalam Suhendah & Imelda, 2012) yaitu *self interest*, *bounded rationality*, dan *risk adverse*. *Self interest* menunjukkan bahwa manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri.

Bounded rationality berarti bahwa manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang. *Risk adverse* menunjukkan bahwa manusia selalu menghindari risiko. Berdasarkan sifat dasar manusia tersebut menyebabkan informasi yang dihasilkan manusia untuk manusia lain selalu dipertanyakan reliabilitas dan akuntabilitasnya. Hasil penelitian (Evi Mutia & Hilmi, 2011) mengemukakan semakin kecil asimetri informasi maka akan semakin meningkat kinerja manajer.

Informasi asimetri dapat menyebabkan senjangan anggaran, bagi tujuan perencanaan, anggaran yang dilaporkan seharusnya sama dengan kinerja yang diharapkan. Informasi asimetri merupakan informasi pribadi yang dimiliki oleh manajer yang timbul saat bawahan memiliki informasi yang relevan menuju proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan penganggaran. Untuk memperoleh informasi, maka dibutuhkan informasi yang relevan dan tidak bias, sedangkan untuk informasi yang tidak bias maka dibutuhkan dukungan yang kuat dari pihak manajer sehingga akan mempengaruhi komitmen manajer terhadap organisasi. Bawahan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berpikir positif untuk memihak pada organisasi dengan tidak memberikan informasi yang bias, karena bawahan yang mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi menginginkan tujuan organisasi berjalan sesuai dengan yang direncanakan sehingga memihak organisasi (Lowe dan Shaw, 1968 dalam Hariyanti, 2001).

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Seorang bawahan memiliki informasi yang lebih baik dibandingkan dengan informasi yang dimiliki oleh atasannya, jika informasi yang disampaikan kepada atasannya merupakan informasi yang bias maka hal itu menunjukkan bahwa komitmen manajer kurang terhadap organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Yulia Fitri, 2004 dalam Amboningtyas, 2015) bahwa informasi asimetri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja manajerial dilihat dari komitmen efektif. Komitmen efektif adalah jenis yang paling diinginkan oleh perusahaan maupun organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas yaitu karyawan yang mempunyai komitmen efektif, yang akan cenderung tetap berkerja pada perusahaan maupun organisasi. Komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja manajerial.

H4 : Asimetri Informasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Manajerial melalui Komitmen Organisasi.