

TESIS

PENGARUH DESENTRALISASI KEUANGAN, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN

THE EFFECT OF FINANCIAL DECENTRALIZATION, LOCUS OF CONTROL ON FINANCIAL PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE IN LEGAL ENTITY STATE UNIVERSITIES HASANUDDIN UNIVERSITY

Disusun dan diajukan oleh

JAMALUDDIN

A062221053



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

PENGARUH DESENTRALISASI KEUANGAN, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN

THE EFFECT OF FINANCIAL DECENTRALIZATION, LOCUS OF CONTROL ON FINANCIAL PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MODERATING VARIABLE IN LEGAL ENTITY STATE UNIVERSITIES HASANUDDIN UNIVERSITY

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan oleh

**JAMALUDDIN
A062221053**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH DESENTRALISASI KEUANGAN, *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KEUANGAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PERGURUAN TINGGI NEGERI BADAN HUKUM UNIVERSITAS HASANUDDIN

Disusun dan diajukan oleh

JAMALUDDIN
A062221053

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister **Akuntansi** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Pada tanggal 08 Maret 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Prof. Dr. Nirwana., SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 196511271991032001

Prof. Dr. Syamsuddin., SE., Ak., M.Si., CA
NIP. 196704141994121001

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi

Dr. Aini Indrijawati., SE., M.Si., CA
NIP. 196811251994122002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir., SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini.

Nama : Jamaluddin
Nim : A062221053
Program Studi : Magister Akuntansi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul: **Pengaruh Desentralisasi Keuangan, *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 tahun 2003 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 08 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Jamaluddin

ABSTRAK

Pengaruh Desentralisasi Keuangan, *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin

Jamaluddin
Nirwana
Syamsuddin

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desentralisasi keuangan, *locus of control*, komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar. Serta untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh desentralisasi keuangan dan *locus of control* terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dilakukan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dengan menggunakan teknik analisis data yakni analisis regresi moderasi (*moderated regression analysis/mra*). Temuan dari penelitian ini adalah desentralisasi keuangan dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Serta komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh desentralisasi keuangan dan *Locus of control* terhadap peningkatan kinerja keuangan.

Kata Kunci : Desentralisasi keuangan, *locus of control*, komitmen organisasi dan kinerja keuangan

ABSTRACT

The Effect Of Financial Decentralization, Locus Of Control On Financial Performance With Organizational Commitment As A Moderating Variable In Legal Entity State Universities, Hasanuddin University

Jamaluddin
Nirwana
Syamsuddin

This study aims to analyze the effect of financial decentralization, locus of control, organizational commitment on financial performance at Hasanuddin University Legal Entity State Universities in Makassar. As well as to analyze the effect of organizational commitment in moderating the effect of financial decentralization and locus of control on financial performance at the State University of Hasanuddin University Legal Entity in Makassar. To achieve these objectives, data collection techniques were carried out through distributing questionnaires, using data analysis techniques, namely moderated regression analysis (MRA). The findings of this study are financial decentralization and locus of control have a positive and significant effect on financial performance. And organizational commitment can moderate the effect of financial decentralization and locus of control on improving financial performance.

Keywords: *Financial decentralization, locus of control, organizational commitment and financial performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah S.W.T. atas limpahan rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti telah dapat menyelesaikan tesis, dengan judul **Pengaruh Desentralisasi Keuangan, *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin.**

Seiring dengan selesainya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Ayahanda M. Sukri dan Ibunda Robi'ah atas segala doa, pengorbanan, kasih sayang, cinta dan dukungan moral maupun materil kepada penulis yang tulus tanpa pamrih, serta kepada saudara dan keluarga terima kasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan ini dihadapkan pada sejumlah kendala dan hambatan, tetapi dengan dilandasi semangat tinggi dan bimbingan dari para pembimbing, maka berbagai hambatan dan kendala tersebut berhasil peneliti hadapi dan selesaikan dengan baik. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. Jamaluddin Jompa, M.Si. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Dr. Aini Indrijawati, SE.Ak., M.Si.CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. Arifuddin , SE., M.Si., Ak., Ibu Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si., CA dan Ibu Dr. Aini Indrijawati, SE.Ak., M.Si., CA, selaku tim penguji yang telah banyak memberikan kritik dan saran kepada penulis mulai dari proses ujian proposal sampai pada penyelesaian tesis ini.

5. Ibu Prof. Dr. Nirwana., SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Syamsuddin, SE., Ak., M.Si., CA selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dalam memberikan saran dan bimbingannya hingga tesis ini dapat diselesaikan.
6. Pimpinan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Unhas Makassar, beserta seluruh staf yang telah banyak membantu peneliti selama masa penelitian sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
7. Teman-teman seangkatan tahun 2022 di program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar, terima kasih telah membantu memberikan masukan dan pendapat serta menemani di bangku perkuliahan selama ini sehingga masa kuliah menjadi menyenangkan.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan Tesis ini masih terdapat kekurangan-kekurangan. Oleh sebab itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan isi Tesis ini. Terlepas dari segala kekurangan dan keterbatasan kemampuan dalam penulisan ini, peneliti sekali lagi mengucapkan puji dan syukur kepada-Nya, semoga Allah Subhanahu Wataalah akan membalas segala kebaikan kepada segenap pihak yang telah membantu peneliti dengan kasih-Nya dan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Makassar, Januari 2024

Peneliti,



Jamaluddin

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Teoritis	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	10
1.6. Definisi dan Istilah.....	10
1.7. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Tinjauan Teori dan	13
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	13
2.1.2 Pengertian Desentralisasi	15
2.1.3 Kelebihan, Kelemahan dan Ciri-Ciri Desentralisasi ...	21
2.1.4. Pengertian <i>Locus of control</i>	24
2.1.5. Karakteristik <i>Internal Locus of control</i> Dengan <i>External Locus of control</i>	29
2.1.6. Pengertian Komitmen Organisasi	32
2.1.7. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	35

2.1.8. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi	39
2.1.9. Kinerja Keuangan.....	40
2.1.10 Pengukuran Kinerja Keuangan	42
2.2. Tinjauan Empiris	52
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	53
3.1. Kerangka Konseptual	53
3.2. Hipotesis	56
3.2.1 Pengaruh Desentralisasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan.....	56
3.2.2 Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Keuangan.....	57
3.2.3 Pengaruh Desentralisasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi Komitmen Organisasi	58
3.2.4 Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi Komitmen Organisasi	59
BAB IV METODE PENELITIAN	60
4.1. Rancangan Penelitian	60
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	60
4.3. Populasi dan Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	61
4.3.1 Populasi	61
4.3.2 Sampel	61
4.4. Jenis dan Sumber Data	61
4.4.1 Jenis Data	61
4.4.2 Sumber Data	62
4.5. Metode Pengumpulan Data	62
4.6. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	62
4.7. Instrumen Penelitian.....	64
4.8. Teknik Analisis Data	65
BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	70
5.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian	70
5.1.1. Sejarah Berdirinya Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.....	70

5.1.2. Logo Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum	81
5.1.3. Visi dan Misi	82
5.1.4 Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum	84
5.2. Hasil Penelitian	85
5.2.1. Karakteristik Responden	85
5.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian	89
5.2.3. Uji Keabsahan Instrumen Penelitian	96
5.2.4. Uji Asumsi Klasik	98
5.2.5. Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderated Regression Anlysis/MRA</i>)	101
BAB VI PEMBAHASAN	111
6.1. Pengaruh Desentralisasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan	111
6.2. Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Keuangan	112
6.3. Pengaruh Desentralisasi Keuangan terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi	114
6.4. Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi oleh Komitmen Organisasi	115
BAB VII PENUTUP	117
7.1. Kesimpulan	117
7.2. Implikasi Penelitian	118
7.3. Keterbatasan Penelitian	119
7.4. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	121
LAMPIRAN	126

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Perbandingan Target dan Realisasi Keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin Makassar Tahun 2021-2023	5
Tabel 5.1	Gambaran Karakteristik Responden	86
Tabel 5.2	Tingkat Kategori Jawaban Responden	89
Tabel 5.3	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Desentralisasi Keuangan....	90
Tabel 5.4	Deskripsi Item Pernyataan Variabel <i>Locus of control</i>	92
Tabel 5.5	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Komitmen Organisasi	93
Tabel 5.6	Deskripsi Item Pernyataan Variabel Kinerja Keuangan	94
Tabel 5.7	Hasil Pengujian Uji Validitas	96
Tabel 5.8	Hasil Pengujian Uji Reliabilitas	98
Tabel 5.9	Hasil Uji Normalitas	99
Tabel 5.10	Hasil Uji Multikolinieritas	100
Tabel 5.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Tabel 5.12	Analisis Regresi dan Korelasi (Tanpa Moderasi)	102
Tabel 5.13	Analisis Regresi Moderasi (<i>Moderating Regression Analysis/MRA</i>)	105
Tabel 5.14	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	110

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Pikir	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era reformasi merupakan titik tolak perubahan kebijakan desentralisasi di Indonesia ke arah yang nyata. Reformasi juga memberikan hikmah yang sangat besar pada daerah-daerah untuk menikmati otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sistem pengelolaan keuangan dalam sebuah organisasi menjadi hal yang sangat penting, karena akan memberikan dampak terhadap perkembangan organisasi atau lembaga yang ada. Khususnya di lembaga pemerintah, yang sepenuhnya mengelola uang negara atau uang rakyat, maka otomatis sistem pengelolaannya pun harus optimal dan berdampak pada tujuan lembaga dimaksud, dimana setiap daerah diberikan kewenangan dari pemerintah pusat yang lebih besar untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya serta mengatur keuangannya sendiri. Selain itu, dengan adanya otonomi diharapkan daerah akan lebih mandiri dalam menentukan seluruh kegiatannya, dan pemerintah pusat tidak terlalu aktif mengatur daerah. Dalam penciptaan kemandirian daerah dalam mengatur pengelolaan keuangan, maka pemerintah daerah diharapkan mampu menganalisis peluang yang ada untuk memajukan daerah dengan melakukan identifikasi sumber-sumber penerimaan, dan juga harus beradaptasi dan berupaya meningkatkan mutu pelayanan publik dan perbaikan dalam berbagai sektor.

Dilaksanakannya otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, sektor pendidikan merupakan salah satu sektor bidang pelayanan dasar yang mengalami

perubahan secara fundamental, baik dari segi birokrasi kewenangan penyelenggaraan pendidikan maupun dari aspek pendanaannya. Atas dasar tersebut, dapat disintesis bahwa agar pelaksanaan desentralisasi pendidikan dapat dilaksanakan oleh masing-masing daerah maka pelaksanaannya perlu dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan sesuai dengan kesiapan/kondisi masing-masing daerah.

Pendidikan tinggi adalah perguruan tinggi negeri dan perguruan tinggi swasta. Pada perguruan tinggi negeri (PTN) adalah perguruan tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh pemerintah. Dalam Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 bahwa perguruan tinggi negeri di Indonesia dalam pengelolaannya terbagi menjadi tiga kelompok yaitu PTN dengan pola pengelolaan keuangan negara pada umumnya, PTN dengan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum (PTN-BLU), dan PTN sebagai badan hukum (PTN-BH).

Di setiap perguruan tinggi negeri memiliki otonomi dalam pengelolaannya yang berbeda-beda, terutama dalam pengelolaan keuangannya. PTN dengan pola pengelolaan keuangan negara pada umumnya, dikenal dengan PTN Satuan Kerja dimana semua keuangannya masih diatur oleh pemerintah. PTN-BLU dilakukan dengan penetapan menteri dalam anggarannya, namun yang mengelola keuangan dari perguruan tinggi tersebut. Sedangkan PTN Badan Hukum memiliki otonomi secara mandiri dalam menetapkan anggaran serta mengelola keuangan, namun pemerintah melalui tim independen untuk melakukan evaluasi kinerja perguruan tinggi tersebut. Namun pada penelitian ini difokuskan pada PTN-BH, yang merupakan perguruan tinggi negeri yang didirikan oleh Pemerintah yang berstatus sebagai badan hukum publik yang otonom. PTN-BH merupakan perguruan tinggi negeri yang didirikan oleh Pemerintah yang berstatus sebagai badan hukum publik yang otonom. Maka, dapat dikatakan bahwa suatu Perguruan Tinggi yang memiliki status PTN-BH diberikan keleluasaan untuk

menyelenggarakan pendidikan tinggi secara otonom untuk menghasilkan pendidikan tinggi yang bermutu. Perguruan tinggi diberi otonomi penuh untuk mengelola sumber dayanya seiring intervensi pemerintah yang semakin minim. Dengan demikian yang dimaksud dengan otonomi pendidikan adalah bagaimana institusi pendidikan dapat mengelolah pendidikan sesuai keinginan dan kemampuannya. Kondisi ini berimplikasi pada keharusan Perguruan Tinggi untuk mengelola pendanaannya sendiri, dengan harapan porsi ketergantungan Perguruan Tinggi pada anggaran pemerintah menjadi lebih berkurang. Otonomi dalam perguruan tinggi dianggap sebagai keseluruhan kemampuan institusi untuk mencapai misinya berdasarkan pilihannya sendiri, baik dalam otonomi dalam bidang akademis dan otonomi dalam bidang non akademis khususnya keuangan.

Keberhasilan perguruan tinggi dalam mengelola keuangannya secara mandiri maka diperlukan adanya kinerja keuangannya. Chairunnisah (2021:30) menjelaskan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja keuangan menurut Pahlevi dan Anwar (2022:58) merupakan ukuran subjektif tentang seberapa baik organisasi dapat menggunakan asset miliknya dalam tinjauan bisnisnya untuk menghasilkan pendapatan. Kinerja keuangan dipakai secara umum dan keseluruhan untuk mengukur kesehatan finansial selama periode tertentu. Kinerja keuangan suatu organisasi dapat dilihat sebagai prestasi dan merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi. Hasil kinerja keuangan akan terdeteksi sebagai indikator potensial kedepan dalam periode kinerja keuangan. Kondisi ini memberi signal bagi organisasi bahwa untuk mendapat manfaat seperti menambah sumber dana dan ekspansi ke pasar yang lebih luas.

Untuk meningkatkan kinerja keuangan maka banyak faktor yang mempengaruhinya, dimana dalam penelitian ini ditentukan pada masalah

desentralisasi keuangan, *locus of control* serta komitmen organisasi. Desentralisasi keuangan berpengaruh terhadap kinerja keuangan, dimana menurut Fendri (2021:105) bahwa desentralisasi adalah pembentukan daerah otonom dengan kekuasaan-kekuasaan tertentu dan bidang-bidang kegiatan tertentu yang diselenggarakan berdasarkan pertimbangan, inisiatif dan administrasi sendiri. Dalam desentralisasi akan dijumpai proses pembentukan daerah yang berhak untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerahnya, disertai dengan pendelegasian kewenangan-kewenangan atau kekuasaan atas pengelolaan urusan atau kegiatan tertentu. Abdullah (2011:477) bahwa desentralisasi sebagai pemberian wewenang dan otoritas kepada manajer sub unit untuk mengambil tindakan yang akan mempengaruhi kemampuan adaptasi dari pihak manajer sub unit. Tingkat pemberian wewenang itu sendiri menunjukkan sampai seberapa jauh manajemen yang lebih tinggi mengizinkan manajemen yang lebih rendah untuk membuat kebijakan secara independen. Ditetapkannya otorisasi kepada masing-masing divisi tersebut sering kali dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada para manajer untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini diperkuat dengan temuan Ishmayanto (2017) bahwa desentralisasi keuangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengelola keuangan. Begitu pula Fajria *et al.*, (2021) hasil temuan bahwa desentralisasi fiskal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan. Dimana desentralisasi merupakan suatu struktur organisasi yang mempunyai wewenang pengambilan keputusan didelegasikan kepada pusat untuk mengambil berbagai tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi desentralisasi maka akan semakin meningkatkan efektivitas kinerja keuangan organisasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja keuangan adalah *locus of control*, Gibson, *et.al.* (2017) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu mempertimbangkan variabel karakteristik personal yaitu *locus of control*.

Locus of control (lokus kendali) merupakan karakteristik kepribadian yang membedakan seseorang dengan orang lain. Setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang dilakukan, karena *locus of control* mempengaruhi kinerja (Darmawan, Bagis, et al., 2021).

Menurut Adi *et al.*, (2021:36) *locus of control* adalah suatu keyakinan seseorang tentang masa depan dan siapa atau apa di masa depan yang akan mempunyai kendali atas berbagai macam peristiwa. Individu dikatakan memiliki *locus of control* jika dirinya percaya bahwa dapat mengendalikan diri dan melalui pengendalian diri dapat mengendalikan peristiwa di tempat kerja dan lingkungannya. Individu yang memiliki *locus of control* merasa apa yang terjadi padanya adalah hasil dari tindakannya sendiri, perilaku, atau perbuatannya dan memiliki keyakinan bahwa dengan kekuatan besar yang dimilikinya dapat melakukan perubahan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan Maulana *et al.*, (2023) dan Darmawan *et al.*, (2021) menemukan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Selain desentralisasi dan *locus of control*, maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan, komitmen organisasional menurut Yateno (2020:235) sebagai suatu sikap mencerminkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dan keinginan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung dengan temuan Dewi dan Wirasedana (2018), hasil temuan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Apabila komitmen baik maka akan berimplikasi pada semakin baik pula kinerja keuangan.

Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam mempengaruhi desentralisasi terhadap kinerja, sebagaimana penelitian Qamar dan Munandar (2023) hasil temuan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh desentralisasi fiskal terhadap kinerja manajemen, sedangkan Trianda (2018) bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan desentralisasi fiskal dan kinerja OPD, sehingga terdapat *research gap* pada penelitian ini.

Goal setting theory sangat cocok dalam penerapannya, dimana menurut Qomariah *et al.*, (2023:6) bahwa jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Pentingnya kinerja keuangan, maka penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi Universitas Hasanuddin Makassar. Dimana saat ini Universitas Hasanuddin menerapkan sistem desentralisasi yang merupakan sebuah langkah strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan keuangan, yang mana desentralisasi ini memberikan otonomi kepada fakultas-fakultas dalam mengelola dirinya sendiri. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar setiap unit kerja dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengontrol anggaran sendiri.

Sebagai gambaran awal berikut ini akan disajikan perbandingan target dan realisasi anggaran keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum

Universitas Hasanuddin Makassar selama tahun 2021 s/d 2023 yang dapat disajikan melalui Tabel 1.1 yaitu:

Tabel 1.1
Perbandingan Target dan Realisasi Keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri
Badan Hukum Universitas Hasanuddin Makassar
Tahun 2021-2023

Tahun	Target Pengelolaan Keuangan (Rp)	Realisasi Pengelolaan Keuangan (Rp)	Ketercapaian Target (%)
2021	1.308.193.769.000	1.150.541.971.482	87,95
2022	1.547.162.315.000	1.373.599.511.333	88,78
2023	1.384.179.675.700	728.498.876.478	52,63

Sumber : Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin Makassar

Berdasarkan Tabel 1.1 yakni ketercapaian target dalam pengelolaan keuangan khususnya pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin Makassar dengan periode pengamatan selama 3 tahun terakhir (tahun 2021 s/d tahun 2023) terlihat bahwa pencapaian target dalam pengelolaan keuangan belum optimal. Faktor yang menyebabkan ketidakcapaian target karena sistem desentralisasi dalam mengelola keuangan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan karena sistem desentralisasi kinerja keuangan di Universitas Hasanuddin semakin kompleks dan memerlukan perhatian yang serius dari pihak-pihak terkait. Sistem pengelolaan keuangan sekarang ini diserahkan dan dikuasakan ke unit-unit kerja baik itu Fakultas maupun lembaga yang ada di Unhas. Untuk pelaporannya dari bawah ke atas dari unit-unit ke kantor pusat (rektor).

Kemudian permasalahan lainnya adalah kurangnya *locus of control* atau kepercayaan (keyakinan) dalam diri setiap pengelola keuangan terkait dengan sejauh mana perilaku atau tindakan yang mereka perbuat dalam melakukan pengelolaan keuangan, minimnya pengetahuan terkait pengelolaan keuangan karena masih belum begitu pengalaman, karena pada tahun sebelumnya kantor

pusat yang mengelola keuangannya, sehingga salah satu caranya yaitu pendamping money di setiap unit di Universitas Hasanuddin Makassar. Permasalahan lainnya adalah kurangnya komitmen atau rasa kesetiaan dalam diri setiap pegawai dalam pengelolaan keuangannya.

Berdasarkan latar belakang masalah maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : **Pengaruh Desentralisasi Keuangan, *Locus of control* terhadap Kinerja Keuangan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah pokok sebagai berikut:

- 1) Apakah desentralisasi keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar?
- 2) Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar?
- 3) Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh antara desentralisasi keuangan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar?
- 4) Apakah komitmen organisasi dapat memoderasi pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis:

- 1) Pengaruh desentralisasi keuangan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.
- 2) Pengaruh *locus of control* terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.
- 3) Pengaruh komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh desentralisasi keuangan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.
- 4) Pengaruh komitmen organisasi dalam memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam hal hasanah pengetahuan terutama yang berkaitan dengan masalah pengaruh desentralisasi keuangan, *locus of control*, dan komitmen organisasi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja keuangan khususnya pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin dalam upaya meningkatkan kinerja keuangan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka dengan meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kemudian peneliti mencari jawaban-jawaban terhadap rumusan masalah yang diteliti, untuk mengetahui variabel yang diamati terkait dengan pengaruh Desentralisasi Keuangan, *Locus of control*, dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Kinerja Keuangan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin. Selanjutnya, peneliti akan mendeskripsikan data-data yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian, dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran angket kepada responden.

1.6 Definisi dan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan istilah dalam penelitian ini perlu adanya batasan-batasan pengertian sebagai berikut:

Desentralisasi sebenarnya adalah istilah didalam keorganisasian yang secara sederhana didefinisikan sebagai penyerahan wewenang.

Locus of control adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggung jawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kinerja keuangan adalah tingkat pencapaian dari suatu hasil kerja dalam pengelolaan keuangan.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam menyusun tesis ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar kemasalah yang lain, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua meliputi tinjauan teori dan konsep yang menjelaskan beberapa teori tentang Teori Atribusi, Pengertian Desentralisasi, Kelebihan, Kelemahan dan Ciri-Ciri Desentralisasi, Pengertian *Locus of control*, Karakteristik Internal *Locus of control* Dengan *External Locus of control*, Pengertian Komitmen Organisasi, Faktor-Faktor Komitmen Organisasi, Jenis-Jenis Komitmen Organisasi, Kinerja Keuangan serta tinjauan empirik.

Bab III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Bab ketiga diuraikan mengenai kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

Bab IV METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukurannya, instrument penelitian, serta metode analisis data.

Bab V HASIL PENELITIAN

Bab kelima menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian instrument penelitian (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi berganda, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis (uji t dan f) serta pembahasan.

Bab VI PENUTUP

Pada bab penutup berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data, serta saran-saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang terkait didalamnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penetapan tujuan adalah komponen utama dari pengembangan pribadi dan literatur manajemen. Studi oleh Edwin A. Locke dan rekan-rekannya telah menunjukkan bahwa tujuan yang lebih spesifik dan ambisius mengarah pada peningkatan kerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah atau umum. Teori tersebut menyatakan bahwa penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda.

Inti dari teori ini ada empat. Pertama tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, tanpa tujuan, atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik. Kedua, mempertahankan kemampuan konstan karena ini adalah teori motivasi, dan mengingat bahwa ada komitmen tujuan, semakin tinggi tujuan semakin tinggi kinerjanya. Ketiga variabel seperti pujian umpan balik, atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya mempengaruhi perilaku sejauh hal itu mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan tertentu yang sulit. Keempat, penetapan tujuan, selain mempengaruhi tiga mekanisme motivasi, yaitu pilihan, usaha, dan ketekunan, juga dapat memiliki manfaat kognitif. Itu dapat memengaruhi pilihan, upaya, dan ketekunan untuk menemukan cara mencapai tujuan (Tiong, 2023:117).

Menurut Adawiyah (2019:73) terdapat lima prinsip penetapan tujuan yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan

Tujuan harus jelas terukur, tidak ambigu, dan ada jangka waktu tertentu yang ditetapkan untuk penyelesaian tugas. Manfaatnya ketika ada sedikit kesalahpahaman dalam perilaku maka orang masih akan tetap menghargai atau toleran. Orang tahu apa yang diharapkan, dan orang dapat menggunakan hasil spesifik sebagai sumber motivasi.

2. Menantang

Salah satu karakteristik yang paling penting dari tujuan adalah tingkat tantangan. Orang sering termotivasi oleh prestasi, dan mereka akan menilai tujuan berdasarkan pentingnya sebuah pencapaian yang telah diantisipasi. Ketika orang tahu bahwa apa yang mereka lakukan akan diterima dengan baik, akan ada motivasi alami untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan catatan sangat penting untuk memperhatikan keseimbangan yang tepat antara tujuan yang menantang dan tujuan yang realistis.

3. Komitmen

Tujuan harus dipahami agar efektif. Karyawan lebih cenderung memiliki tujuan jika mereka merasa mereka adalah BAB dari penciptaan tujuan tersebut. Gagasan manajemen partisipatif terletak pada ide melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan dan membuat keputusan. Mendorong karyawan untuk mengembangkan tujuan-tujuan mereka sendiri, dan mereka menjadi berinisiatif memperoleh informasi tentang apa yang terjadi di tempat lain dalam organisasi. Dengan cara ini, mereka dapat yakin bahwa tujuan mereka konsisten dengan visi keseluruhan dan tujuan perusahaan.

4. Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik memberikan kesempatan untuk mengklarifikasi harapan, menyesuaikan kesulitan sasaran, dan mendapatkan pengakuan. Sangat

penting untuk memberikan kesempatan *benchmark* atau target, sehingga individu dapat menentukan sendiri bagaimana mereka melakukan tugas.

5. Kompleksitas Tugas

Faktor terakhir dalam teori penetapan tujuan memperkenalkan dua persyaratan lebih untuk sukses. Untuk tujuan atau tugas yang sangat kompleks, manajer perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menjadi terlalu berlebihan.

Goal setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Qomariah *et al.*, 2023:6).

2.1.2 Pengertian Desentralisasi

Secara umum negara dengan wilayah yang sangat luas menganut kebijakan desentralisasi. Pelaksanaan kebijakan desentralisasi dimaksudkan menjaga aktivitas pemerintahan dilaksanakan efektif dan efisien. Implikasi pelaksanaan kebijakan desentralisasi menjadikan wilayah negara dibagi ke dalam

wilayah yang lebih kecil. Agar tugas penyelenggaraan pemerintahan tetap berjalan maka perlu dibentuk lembaga, baik yang bersifat politis maupun administratif. Kebijakan desentralisasi di negara kesatuan cenderung seragam dalam membentuk provinsi, kota, kabupaten, distrik maupun daerah yang lebih kecil lainnya.

Desentralisasi dapat dipahami sebagai strategi untuk mengelola negara yang wilayah luas dan masyarakat yang beranekaragam (heterogen) dengan cara menyerahkan dan/ atau melimpahkan kewenangan penyelenggaraan urusan pemerintahan kepada daerah (*sub national*) karena daerah lebih mengetahui kondisi dan aspirasi masyarakat setempat (Khairi, 2021:35).

Desentralisasi adalah pembentukan daerah otonom dengan kekuasaan-kekuasaan tertentu dan bidang-bidang kegiatan tertentu yang diselenggarakan berdasarkan pertimbangan, inisiatif dan administrasi sendiri. Dalam desentralisasi akan dijumpai proses pembentukan daerah yang berhak untuk mengatur dan mengurus kepentingan daerahnya, disertai dengan pendelegasian kewenangan-kewenangan atau kekuasaan atas pengelolaan urusan atau kegiatan tertentu (Fendri, 2021:105).

Menurut Ishmayanto (2017) berpendapat bahwa desentralisasi sebenarnya adalah istilah didalam keorganisasian yang secara sederhana didefinisikan ialah sebagai penyerahan wewenang. Didalam kaitannya dengan sistem suatu pemerintahan Republik Indonesia, desentralisasi akhir-akhir ini seringkali dihubungkan dengan sistem pemerintahan, sebab dengan adanya desentralisasi sekarang ini dapat menyebabkan perubahan paradigma pemerintahan di Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, desentralisasi berhubungan dengan otonomi daerah. Karena, otonomi daerah ini merupakan kewenangan suatu daerah untuk menyusun, mengatur, dan mengurus daerahnya sendiri tanpa harus ada campur tangan serta bantuan dari pemerintah pusat. Jadi dengan

adanya desentralisasi, maka akan berdampak positif pada pembangunan daerah-daerah yang tertinggal di dalam suatu negara agar daerah tersebut berdiri mandiri dan juga secara otomatis dapat memajukan pembangunan nasional.

Desentralisasi merupakan penyerahan wewenang oleh pemerintah kepada pemerintah daerah otonomi untuk mengatur serta mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU NO. 32 Tahun 2004 Pasal 1 Tentang Pemerintah Daerah). Dalam pengertian lainnya desentralisasi adalah penyerahan urusan-urusan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah yang pada dasarnya menjadi wewenang dan tanggungjawab daerah sepenuhnya (kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, dan juga dalam hal segi pembiayaannya).

Secara etimologis, istilah desentralisasi berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *de* yang berarti lepas, dan *centerum* yang berarti pusat. Desentralisasi adalah sesuatu hal yang terlepas dari pusat. Menurut Gischa (2020) Terdapat dua kelompok besar yang memberikan definisi tentang desentralisasi, yakni kelompok *Anglo Saxon* dan *Kontinental*. Kelompok *Anglo Saxon* mendefinisikan desentralisasi sebagai penyerahan wewenang dari pemerintah pusat, baik kepada para pejabat pusat yang ada di daerah yang disebut dengan dekonsentrasi maupun kepada badan-badan otonom daerah yang disebut devolusi. Devolusi berarti sebagian kekuasaan diserahkan kepada badan-badan politik di daerah yang diikuti dengan penyerahan kekuasaan sepenuhnya untuk mengambil keputusan baik secara politis maupun secara administratif.

Adapun Kelompok *Kontinental* membedakan desentralisasi menjadi dua bagian yaitu desentralisasi jabatan atau dekonsentrasi dan desentralisasi ketatanegaraan. Dekonsentrasi adalah penyerahan kekuasaan dari atas ke bawah dalam rangka kepegawaian guna kelancaran pekerjaan semata. Sedangkan desentralisasi ketatanegaraan merupakan pemberian kekuasaan untuk mengatur

daerah di dalam lingkungannya untuk mewujudkan demokrasi dalam pemerintahan negara.

Menurut Din (2022:43), secara umum dimensi desentralisasi dibagi menjadi desentralisasi politik, desentralisasi administratif, desentralisasi fiskal, dan desentralisasi ekonomi atau pasar yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Desentralisasi Politik

Desentralisasi politik sering kali membutuhkan reformasi konstitusi atau undang-undang, pengembangan partai politik pluralistik (majemuk), penguatan legislatif, pembentukan unit-unit politik lokal, dan dorongan dari kelompok-kelompok kepentingan publik yang efektif. Adapun tujuan dari desentralisasi politik adalah untuk memberikan warga atau wakil terpilih lebih banyak kekuatan dalam hal pengambilan keputusan.

2. Desentralisasi Administratif

Desentralisasi administratif bertujuan untuk mendistribusikan wewenang, tanggung jawab, dan sumber daya keuangan untuk menyediakan pelayanan publik di antara tingkat pemerintahan yang berbeda yang meliputi pelimpahan tanggung jawab perencanaan, pembiayaan, dan pengelolaan fungsi publik tertentu. Hal ini supaya mampu untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam sektor publik, yang berakibat pada tata kelola administrasi yang baik dan mempermudah masyarakat dalam mengurus administrasi.

3. Desentralisasi Fiskal

Desentralisasi fiskal didefinisikan sebagai upaya untuk mengubah distribusi dan sumber daya yang tersedia bagi pemerintah daerah, yaitu berupa transfer antar tingkat pemerintahan, otorisasi pinjaman lokal, penggantian biaya, dan perubahan sumber pendapatan yang tersedia bagi pemerintah daerah melalui pajak, retribusi, dan kontribusi.

4. Desentralisasi Ekonomi atau Pasar

Desentralisasi ekonomi atau pasar ini akan melibatkan pengalihan tanggung jawab atas pasar dari publik ke sektor swasta, termasuk di dalam bisnis dan organisasi non pemerintah. Kemungkinan, desentralisasi ini juga akan melibatkan reformasi hukum konstitusional dan juga pengesahan peraturan baru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa desentralisasi pada dasarnya adalah suatu proses penyerahan sebagian wewenang dan tanggung jawab dari urusan yang semula adalah urusan pemerintah pusat kepada badan-badan atau lembaga-lembaga daerah. Tujuannya adalah agar urusan-urusan dapat beralih kepada daerah dan menjadi wewenang serta tanggung jawab pemerintah daerah. Desentralisasi mengandung segi positif dalam penyelenggaraan pemerintah baik dari sudut politik, ekonomi, sosial, budaya, dan pertahanan keamanan.

Desentralisasi dimulai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dimana sejumlah kewenangan telah diserahkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk melakukan kreasi, inovasi, dan improvisasi dalam upaya pembangunan daerahnya, termasuk juga dalam bidang pendidikan. Desentralisasi pendidikan secara resmi dimulai dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Desentralisasi pendidikan merupakan salah satu model pengelolaan pendidikan yang menjadikan sekolah sebagai proses pengambilan keputusan dan merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki kualitas pendidikan serta sumber daya manusia termasuk profesionalitas guru yang belakangan ini dirisaukan oleh berbagai pihak baik secara regional maupun secara internasional.

Menurut Umiarso dan Gojali Konsep penyelenggaraan pendidikan yang bersifat desentralisasi dikenal dengan manajemen berbasis sekolah yang

merupakan perubahan paradigma pengelolaan pendidikan yang semula berpusat pada pemerintah pusat beralih ke pendidikan pada pola manajemen dimana sekolah tersebut yang mengelolanya.

Urusan-urusan pemerintah yang telah diserahkan kepada Daerah dalam rangka pelaksanaan asas desentralisasi pada dasarnya menjadi wewenang, kepada Daerah, baik yang menyangkut penentuan kebijaksanaan, perencanaan, pelaksanaan, maupun yang menyangkut segi pembiayaannya.

Pada dasarnya, desentralisasi bertujuan membangun partisipasi masyarakat dan mengundang keterlibatan publik seluas-luasnya dalam proses perencanaan, implementasi dan evaluasi pembangunan yang dijalankan. Untuk itu, desentralisasi memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk secara demokratis mengatur pemerintahannya sendiri sebagai manifestasi dari cita-cita sistem desentralisasi. Dengan sistem desentralisasi, pelayanan publik menjadi mudah direalisasikan mengingat adanya kedekatan antara penyedia layanan dan pengguna layanan. Terlebih lagi mengingat bentuk negara Indonesia sebagai negara kepulauan yang sulit dijangkau dan setiap wilayah memiliki karakteristik yang sangat berbeda (Jasin, 2019:128).

Indikator yang digunakan untuk mengukur desentralisasi menurut Bangun dalam Ishmayanto (2017) di antaranya sebagai berikut :

- 1) Mempunyai wewenang untuk menentukan jumlah anggaran untuk satuan kerja.
- 2) Mempunyai wewenang untuk menentukan program dan kegiatan.
- 3) Mempunyai wewenang untuk menentukan pegawai yang terlibat dalam program dan kegiatan.
- 4) Mempunyai wewenang untuk menentukan prioritas kegiatan yang akan dilaksanakan.

2.1.3 Kelebihan, Kelemahan, dan Ciri-ciri Desentralisasi

1. Kelebihan Desentralisasi

Menurut Ishmayanto (2017) terdapat sistem desentralisasi yang memiliki kelebihan dan kekurangan. Dalam negara kesatuan dengan sistem desentralisasi, kekuasaan pemerintah tidak seutuhnya dijalankan oleh pemerintah pusat. Kekuasaan yang sebenarnya berada ditangan pemerintah pusat itu sebagian diserahkan pada daerah-daerah.

Tujuan penyerahan wewenang oleh pemerintah pusat itu diperuntukkan kepada daerah-daerah agar dapat berpartisipasi dalam mengatur daerahnya sendiri secara bertanggungjawab. Hak untuk mengatur daerahnya sendiri itu disebut otonom. Daerah yang diberikan wewenang oleh pemerintah pusat disebut daerah otonom. Negara kesatuan dengan sistem desentralisasi memiliki kelebihan dan juga kelemahan. Berikut ini terdapat kelebihan sistem desentralisasi dalam penyelenggaraan negara:

- a. Struktur organisasi yang didesentralisasi merupakan pendelegasian wewenang dan mengurangi beban manajemen pemerintah pusat,
- b. Mengurangi bertumpuknya pekerjaan di pemerintah pusat,
- c. Dalam menghadapi permasalahan yang amat mendesak, pemerintah daerah tidak perlu menunggu instruksi dari pemerintah pusat,
- d. Hubungan yang harmonis dapat ditingkatkan dan meningkatkan gairah kerja antara pemerintah pusat dan daerah,
- e. Peningkatan efisiensi dalam segala hal, khususnya penyelenggara pemerintah baik di pusat maupun di daerah,
- f. Dapat mengurangi birokrasi dalam arti buruk karena keputusan dapat segera dilaksanakan,
- g. Bagi organisasi yang besar dapat memperoleh manfaat dari keadaan di tempat masing-masing,

- h. Sebelum rencana dapat diterapkan secara keseluruhan maka dapat diterapkan dalam satu bagian tertentu terlebih dahulu sehingga rencana dapat diperbaiki,
- i. Risiko yang mencakup kerugian dalam bidang kepegawaian, fasilitas, dan organisasi bisa terbagi-bagi,
- j. Dapat dibedakan dan pengkhususan yang berguna bagi kepentingan-kepentingan tertentu,
- k. Desentralisasi secara psikologis dapat memberikan kepuasan bagi daerah karena sifatnya yang langsung.

Pada pelaksanaannya, sistem desentralisasi memiliki dampak positif bagi berbagai bidang kehidupan di suatu daerah. Berikut ini adalah dampak positif desentralisasi di beberapa bidang penting dalam kehidupan bermasyarakat (Prawiro, 2018) :

- a. Dampak positif desentralisasi pada bidang sosial budaya misalnya terbentuknya dan semakin kuatnya ikatan sosial budaya di setiap daerah sehingga pengembangan kebudayaan daerah semakin baik.
- b. Dampak positif desentralisasi pada bidang politik terlihat dari semakin aktifnya pemerintah daerah dalam mengelola daerahnya karena memiliki wewenang membuat dan memutuskan kebijakan tertentu.
- c. Dampak positif desentralisasi pada bidang ekonomi yaitu adanya kewenangan pemerintah daerah untuk mengelola sumber daya alam, sehingga pendapatan daerah dan masyarakatnya akan semakin meningkat.
- d. Dampak positif desentralisasi pada bidang keamanan yaitu timbulnya rasa memiliki dan melakukan upaya mempertahankan NKRI dengan kebijakan tertentu yang dapat meredam keinginan untuk terpisah dari NKRI.

2. Kelemahan Desentralisasi

Selain ada kelebihan, terdapat pula kelemahan pada sistem desentralisasi. Adapun kelemahan daripada desentralisasi menurut Wahono dan Atsar (2019:95) sebagai berikut:

- a. Besarnya lembaga-lembaga struktural pemerintah yang membuat struktur pemerintahan bertambah kompleks yang berimplikasi pada lemahnya koordinasi.
- b. Keseimbangan dan kesesuaian antara macam-macam kepentingan daerah mudah terganggu.
- c. Desentralisasi teritorial mendorong timbulnya paham kedaerahan.
- d. Keputusan yang diambil memerlukan waktu yang lama, karena memerlukan perundingan yang panjang.
- e. Memerlukan biaya yang besar dan sulit untuk memperoleh keseragaman dan kesederhanaan.

Sistem desentralisasi juga memiliki dampak negatif bagi berbagai bidang kehidupan di suatu daerah. Berikut ini adalah dampak negatif desentralisasi di beberapa bidang penting dalam kehidupan bermasyarakat (Prawiro, 2018):

- a. Dampak negatif desentralisasi pada bidang sosial budaya adalah timbulnya persaingan antar daerah otonom yang saling berlomba menonjolkan kebudayaan masing-masing sehingga dapat melunturkan rasa persatuan dan kesatuan.
- b. Dampak negatif desentralisasi pada bidang politik adalah timbulnya euforia berlebihan sehingga kewenangan tersebut berpotensi disalahgunakan untuk kepentingan pribadi, golongan, dan kelompok tertentu.
- c. Dampak negatif desentralisasi pada bidang politik ekonomi adalah potensi terjadinya penyalahgunaan wewenang oleh pejabat daerah sehingga timbul praktik KKN.

- d. Dampak negatif desentralisasi pada bidang keamanan adalah timbulnya potensi konflik antar daerah ketika suatu daerah merasa tidak puas dengan sistem terkait Negara Kesatuan Republik Indonesia.

3. Ciri-Ciri Desentralisasi

Adapun ciri-ciri desentralisasi menurut Smith dalam Susanti (2017:22) mengungkapkan desentralisasi memiliki ciri-ciri tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Penyerahan wewenang untuk dapat melaksanakan fungsi pemerintah tertentu dan juga pemerintah pusat kepada daerah otonom,
- b. Fungsi yang diserahkan ialah dapat dirinci atau fungsi yang tersisa (*residual functions*),
- c. Penerima wewenang ialah daerah otonom,
- d. Penyerahan wewenang berarti wewenang untuk menetapkan dan juga melaksanakan kebijakan, wewenang mengatur dan juga mengurus (*realing en bestur*) kepentingan yang sifatnya lokal,
- e. Wewenang mengatur ialah wewenang untuk menetapkan norma hukum yang berlaku umum dan juga bersifat abstrak,
- f. Wewenang mengurus ialah wewenang untuk menetapkan norma hukum yang sifatnya individual dan juga konkrit,
- g. Keberadaan daerah otonom ialah di luar hirarki dari organisasi pemerintah pusat,
- h. Menunjukkan kepada pola hubungan antar organisasi
- i. Menciptakan *political variety* dan juga *diversity of structure* didalam sistem politik.

2.1.4 Pengertian *Locus of control*

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter pada tahun 1960 yang merupakan ahli teori pembelajaran social.

Locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*) yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Locus of control disebut juga dengan istilah kendali atau kontrol. Istilah ini sangat berhubungan dengan pendekatan kognitif. Rotter madang *locus of control* sebagai variabel sentral dalam struktur kepribadian yang implisit dalam proses belajar, dan memengaruhi tingkah laku aktual, mewarnai sikap dan perasaan, pusat hirarki dalam pola pikir, serta mendasari tingkah laku, penyesuaian diri maupun antisipasi, termasuk dalam konteks tingkah laku atau perilaku dalam membuat keputusan.

Rotter dalam Busro (2017:1) menjelaskan bahwa *locus of control* bukanlah sebuah *typology* atau *proposition*, karena *locus of control* adalah pengharapan umum yang akan memprediksi perilaku seseorang dari berbagai keadaan. Dengan kata lain, *locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan (*control*) peristiwa yang terjadi padanya.

Lebih lanjut Rotter dalam Busro (2017:2) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan persepsi atau cara pandang seseorang terhadap sumber-sumber yang mengendalikan peristiwa-peristiwa baik atau buruk dalam hidupnya. *Locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggung jawabnya atas peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Menurut Insyirah (2022) berpendapat bahwa *Locus of control* juga dikenal sebagai pusat kendali, yang mana mengacu pada rasa kendali seseorang atas pekerjaan mereka terhadap efikasi diri. *Locus of control* internal, yang menunjuk seseorang sebagai orang yang percaya bahwa kita bisa bertanggungjawab atas perilaku pekerjaan kita dalam organisasi adalah salah satu cara dari dua jenis *locus of control* ini. *Locus of control* eksternal yang mencirikan individu yang

merasa bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugasnya disebabkan oleh faktor di luar dirinya yaitu organisasi. Ketika menghadapi suatu masalah atau insiden yang berdampak pada kinerja kita, karyawan melihatnya dari perspektif bahwa kita sepenuhnya mengatur diri sendiri, mengendalikan nasib kita, dan bertanggungjawab atas tindakan yang kita lakukan. Kita mengaitkan kesuksesan kita dengan upaya setia individu ketika kita mampu bekerja dengan baik.

Seorang karyawan yang mempertimbangkan karirnya dalam sebuah perusahaan adalah contoh langsung. Karyawan dengan *external locus of control* dapat mengaitkannya dengan keadaan seperti penyedia yang kurang beruntung atau tidak adil, dan lain sebagainya. Sedangkan mereka yang memiliki *internal locus of control* akan lebih menyalahkan diri mereka sendiri atas kegagalan mereka untuk mendapat posisi terbaik.

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan lokus kendali (*locus of control*) sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa pun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki keyakinan bahwa nasib atau *event-event* dalam kehidupannya berada dibawah kontrol dirinya, dikatakan individu tersebut memiliki *internal locus of control*. Sementara individu yang memiliki keyakinan bahwa lingkunganlah yang mempunyai kontrol terhadap nasib atau *event-event* yang terjadi dalam kehidupannya dikatakan individu tersebut memiliki *external locus of control*.

Menurut Adi *et al.*, (2021:36) *locus of control* adalah suatu keyakinan seseorang tentang masa depan dan siapa atau apa di masa depan yang akan mempunyai kendali atas berbagai macam peristiwa. Individu dikatakan memiliki

locus of control jika dirinya percaya bahwa dapat mengendalikan diri dan melalui pengendalian diri dapat mengendalikan peristiwa di tempat kerja dan lingkungannya. Individu yang memiliki *locus of control merasa* apa yang terjadi padanya adalah hasil dari tindakannya sendiri, perilaku, atau perbuatannya dan memiliki keyakinan bahwa dengan kekuatan besar yang dimilikinya dapat melakukan perubahan.

Sebaliknya, individu yang tidak memiliki *locus of control* terhadap lingkungannya cenderung untuk memiliki keyakinan bahwa setiap kejadian di dalam lingkungannya adalah sesuatu yang di luar kendali individu tersebut sehingga mengharapkan kekuatan eksternal yang dapat melakukan perubahan terhadap lingkungannya. Kekuatan eksternal dapat berupa orang lain yaitu orang yang mempunyai cukup kekuatan untuk dapat mengubah lingkungan atau sesuatu yang mirip dengan keberuntungan, kesempatan, atau takdir.

Darmawati et al., (2022) menyatakan *locus of control* adalah keyakinan dalam diri seseorang suka bekerja keras serta memiliki inisiatif yang tinggi bahwa yang mengendalikan hidup mereka adalah diri mereka sendiri, namun dapat juga dipengaruhi oleh orang lain. Dan setiap orang mempunyai karakter yang berbeda-beda karena adanya faktor pengalaman dan pembelajaran.

Locus of control adalah atribut yang berasal dari teori belajar sosial (*social learning theory*), yang merupakan atribut kepribadian. *Locus of control* dapat diartikan sebagai derajat di mana individu memandang apa yang dialami dalam kehidupannya, sebagai konsekuensi perbuatannya sehingga ada yang dapat dikontrol (kontrol internal); atau dipandang sebagai sesuatu yang tidak terkait dengan perilakunya sehingga dianggap berada di luar kontrol pribadinya (kontrol eksternal). Kontrol internal akan meningkatkan kepercayaan diri yang tinggi sehingga beban psikologis akan berkurang, yang pada akhirnya dapat

mengeliminasi stres. Sedangkan kontrol eksternal dapat menjadi pasif dan bertahan sehingga yang dirasakan adalah situasi yang *stressful* sehingga mengakibatkan stres (Ekawarna, 2019:185).

Locus of control penting untuk dimiliki setiap individu agar memiliki kepercayaan diri dalam melakukan setiap upaya demi mencapai tujuan dan prestasi. Persepsi diri atas kemampuan dalam melakukan kontrol terhadap segala peristiwa yang dialaminya akan membentuk keyakinan untuk membuat sebuah strategi dan upaya dalam menyikapi sebuah kondisi dan memecahkan masalah yang dapat dilakukan (Susanto, 2022:200).

Adapun indikator *locus of control* yang digunakan dalam penelitian ini menurut Busro (2017:34) adalah sebagai berikut :

1) *Independensi (Power Full)*

Pada individu yang memiliki independensi cenderung mampu membuat keputusan dan menyelesaikan tugas-tugas tanpa bergantung pada orang lain atau kekuatan di luar dirinya.

2) *Believed of Volition (Will Power)*

Yakni kemauan yang mengandung unsur atau nuansa kemampuan untuk memilih, atau motivasi yang semangat yang bisa juga disebut sebagai obsesi terhadap sesuatu (yang ingin dicapai).

3) *Believed Individual Control (Kontrol atas kepercayaan diri)*

Kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberi keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat atau melakukan sesuatu tindakan dan cenderung meyakini bahwa dirinya sendiri yang menentukan hidupnya.

4) *Believed Of Individual Change (Responsibility)*

Kesanggupan seseorang untuk melihat apa yang telah dilakukan dan belajar bertanggung jawab atas apa yang telah dilakukan. Seseorang menyadari dan

percaya bahwa segala sesuatu yang dilakukan harus dipertanggung jawabkan secara moral maupun sosial. *Believed of individual change* juga menyangkut kemampuan seseorang untuk mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan mempersiapkan segala sesuatu dari kehidupan di masa mendatang.

2.1.5 Karakteristik *Internal Locus Of Control* Dengan *External Locus Of Control*

Locus of control merupakan keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya. *Locus of control* merupakan suatu konsep yang diyakini oleh seorang individu berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya baik itu sebagai akibat dari perbuatannya (internal) maupun keterlibatan orang lain bahkan faktor lainnya (eksternal) dianggap mampu memberi dukungan kepada mereka.

Adanya perbedaan keyakinan seseorang mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialaminya dapat dilihat dari beberapa karakteristik, apakah seseorang memegang keyakinan *locus of control internal* atau *locus of control eksternal*. Adapun perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* adalah sebagai berikut (Rachman, 2022:13) :

1. *Locus of Control Internal*

Locus of control internal adalah individu yang percaya bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka. Individu yang memegang persepsi ini meyakini bahwa dirinya mampu mengontrol lingkungannya dan melakukan perubahan sesuai dengan keinginannya. Faktor internal individu di dalamnya mencakup kemampuan

kerja, kepribadian, tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan kerja, kepercayaan diri serta kegagalan yang terjadi karena dirinya sendiri. Individu yang mempunyai *locus of control internal* mempunyai ciri-ciri: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin, dan mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

2. *Locus of Control Eksternal*

Individu orang yang memiliki kecenderungan *locus of control eksternal* adalah memiliki keyakinan, bahwa hasil dari peristiwa adalah kinerja dari luar kendali mereka. Seorang individu yang memiliki *locus of control eksternal* tinggi mereka akan cenderung pasrah terhadap segala sesuatu yang terjadi dan tidak ingin melakukan perubahan. Faktor eksternal individu yang ada di dalamnya mencakup nasib, keberuntungan, kekuasaan atasan dan lingkungan kerja. Individu yang mempunyai *locus of control* eksternal mempunyai ciri-ciri: kurang memiliki inisiatif, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luar yang mengontrol, kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Kemudian Ishmayanto (2017) berpendapat bahwa orang-orang yang memiliki *internal locus of control* faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan, oleh karena itu apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Sebaliknya orang yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib, oleh karena itu apabila mengalami kegagalan mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar yang menjadi penyebabnya. Hal ini tentunya berpengaruh terhadap tindakan

dimasa mendatang, karena merasa tidak mampu dan kurang usahanya maka mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

Adapun Susanto (2022:200) menyatakan bahwa *locus of control* dibagi dalam dua kategori antara lain:

1. *Internal Locus of Control*

Internal locus of control merupakan persepsi terhadap sikap yakin untuk dapat melakukan pengendalian atau kontrol terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya dan kehidupannya dengan kemampuannya sendiri. Orang yang mampu menciptakan *internal locus of control* memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a. Memiliki kepercayaan diri.
- b. Optimis dalam menghadapi sebuah tantangan dan perubahan.
- c. Memiliki ide dan inisiatif.
- d. Memiliki kreativitas dan dapat menyelesaikan masalah.
- e. Memiliki strategi dan bertindak secara efektif dan efisien.
- f. Suka bekerja keras dan pantang menyerah.

2. *External Locus of Control*

External Locus of control merupakan persepsi individu yang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak mampu melakukan pengendalian atau kontrol terhadap peristiwa yang terjadi pada dirinya dan kehidupannya dengan kemampuannya sendiri. *External Locus of control* mengidentikkan perbedaan yang sangat tajam dibandingkan dengan *Internal Locus of control*, dengan karakteristik sebagai berikut.

- a. Kurang memiliki kepercayaan diri.
- b. Pesimis dalam menghadapi sebuah tantangan dan perubahan.
- c. Selalu merasa buntu dalam ide dan bersikap pasif.
- d. Bersifat labil dan dapat dengan mudah dipengaruhi.

- e. Mudah menyerah dan minimalis dalam melakukan upaya untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
- f. Memegang prinsip bahwa kegagalan adalah karena lingkungan yang di luar kendalinya.

2.1.6 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan manajemen organisasi, salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasional pegawai. Seberapa jauh komitmen organisasional pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional pegawai sangatlah penting, karena pegawai yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Bahkan, dalam banyak organisasi, komitmen organisasional merupakan salah satu syarat mutlak dalam memegang jabatan manajerial tertentu.

Komitmen organisasional pegawai merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap organisasi yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional yang menjadi tempatnya untuk mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasional pegawai ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Priansa, 2021:232).

Kaswan (2019:205) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai bertahan dengan sebuah organisasi di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan

pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pegawai lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen.

Komitmen organisasional merupakan tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak pada organisasi yang merekrut dan merasa bahwa ia sedang bekerja bagi dirinya sendiri dan bukan orang lain. Komitmen organisasional sebagai suatu sikap mencerminkan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dan keinginan untuk berusaha keras sesuai tujuan organisasi (Yateno, 2020:235).

Menurut Harras *et al.*, (2020:42) terdapat banyak manfaat yang didapat dari komitmen organisasi antara lain:

a. Terbangun kepercayaan

Antara organisasi dan karyawan saling terbuka dalam berbagai hal, tidak terkecuali soal keterlibatan kerja. Organisasi sepenuhnya mempercayai bahwa kemajuan organisasi ada di tangan karyawan, dan sebaliknya karyawan sepenuhnya percaya bahwa kesejahteraannya dijamin organisasi.

b. Mendapatkan kesejahteraan

Komitmen yang baik mendatangkan keuntungan bagi pihak-pihak. Bagi organisasi, komitmen karyawan atau pegawai dapat membawa kemajuan dan keberhasilan. Sedangkan bagi karyawan, dengan berkomitmen maka masa depannya di perusahaan akan lebih terjamin.

c. Mendorong kemajuan bersama

Komitmen organisasi memberikan peluang kepada setiap anggota untuk saling mendukung. Karena setiap orang telah percaya maka setiap orang akan menaruh harapan pada orang lain, dan fungsi dari berorganisasi ini adalah bekerja bersama untuk maju bersama dalam mencapai keberhasilan bersama.

d. Lingkungan yang humanis

Komitmen dapat membentuk lingkungan kerja yang saling menghargai. Setiap individu tahu apa kewajibannya dan apa perannya. Dengan demikian, setiap orang akan terikat satu sama lain sebagai individu sosial.

Komitmen organisasi merupakan keinginan individu untuk bertahan sebagai anggota organisasi, menerima tujuan dan nilai-nilai yang dianut organisasi dan hal itu diwujudkan dengan pengabdian serta loyalitas penuh sesuai tujuan dan nilai organisasi yang diharapkan. Adanya komitmen organisasi yang baik dari individu akan berdampak positif pada hasil baik organisasi serta berkurangnya intensitas anggota untuk keluar dari organisasi (Ridha dan Muis, 2022:46).

Dewi dan Rodli (2021:79) berpendapat bahwa komitmen merupakan usaha untuk menumbuhkan suatu kepercayaan dan keinginan untuk mencapai tujuan. Komitmen pada organisasi ditandai dengan adanya loyalitas dan identifikasi diri terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi tidak hanya menyangkut pada kesetiaan karyawan tetapi juga melibatkan hubungan komunikasi yang harmonis. Karyawan harus memiliki kemauan sendiri untuk memberikan segala sesuatu yang ada pada dirinya guna membantu merealisasikan tujuan dan kelangsungan organisasi.

Adanya keyakinan yang kuat membuat seseorang mempunyai motivasi dari keyakinan dan motivasi tersebut seseorang mempunyai komitmen untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Komitmen seseorang sangat dibutuhkan dalam ruang lingkup organisasi, karena dengan adanya komitmen organisasi

maka seseorang akan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja untuk dapat mengembangkan potensi dirinya dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun indikator komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Affandi *et al.*, (2021:151) yaitu sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan hubungan emosional pegawai untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi.

2) Komitmen Berkelanjutan

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

3) Komitmen Bormatif

Seseorang menjadi pegawai suatu organisasi karena ia harus melakukan sesuatu atau bertahan pada pekerjaannya karena adanya suatu keharusan/kewajiban. Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.1.7 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional pegawai tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu (Priansa, 2021:245):

1) Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi komitmen pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasional pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat

atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

2) Keamanan Kerja

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah.

3) Pemahaman Organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4) Keterlibatan Pegawai

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

5) Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara dua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan

penting bagi komitmen organisasional karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Kemudian Wardhana (2021:205) mengidentifikasi tiga faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional pada pegawai, yakni:

1) Personal yang meliputi:

- a. Ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang *altruistic* (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
- b. Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasional.
- c. Tingkat pendidikan. Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- d. Jenis kelamin. Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
- e. Status perkawinan. Karyawan yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.
- f. Keterlibatan kerja. Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

2) Situasional yang meliputi:

- a. Nilai (*value*) tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan.
- b. Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

- c. Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal.
- d. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasional.

3) Posisional yang meliputi:

- a. Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin banyak memberi peluang karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi lebih tinggi.
- b. Tingkat pekerjaan. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Kemudian George dan Jones dalam (Lubis dan Jaya, 2019:17) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki setiap anggota organisasi tentang organisasinya secara keseluruhan. Secara konsep tiga faktor yang turut memberikan pengaruh terhadap komitmen yaitu :

- 1) Suatu keyakinan yang kuat dalam menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisasi.
- 2) Kemauan bagi suatu organisasi untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi.
- 3) Adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Tanpa ada suatu komitmen, maka tugas-tugas yang diberikan kepadanya sukar untuk terlaksana dengan baik. Komitmen yang tinggi terhadap tugas dapat menghasilkan kualitas kerja yang semakin baik, karena seseorang yang komit dalam tugasnya merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggungjawab.

2.1.8 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya. Berikut ini Yateno (2020:241) menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif adalah keinginan seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotannya di dalam organisasi karena secara emosional merasa terikat, mengidentifikasi dirinya dan merasa terlibat dengan organisasi, sehingga akan membuat seseorang memiliki keyakinan yang kuat dan keinginan yang besar untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat, mereka bekerja dalam organisasi karena menginginkannya serta memiliki motivasi intrinsik untuk berkinerja terbaik.
2. Komitmen Kontinuans didasarkan pada pertimbangan atas manfaat yang telah diberikan oleh organisasi dan biaya yang akan ditanggung jika akan meninggalkan organisasi. Seseorang memutuskan menetap pada suatu organisasi karena mengaggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan yang berkembang adalah motivasi ekstrinsik.
3. Komitmen Normatif didasarkan pada perasaan memiliki kewajiban moral atau tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat untuk terus bekerja dengan organisasi karena mereka merasa seharusnya dan motivasi yang dimiliki karyawan yang memiliki komitmen normatif adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Kanter dalam Agustini (2019:154) mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Berkesinambungan, yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen Terpadu, yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol, yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Jadi karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi, keterlibatan sungguh-sungguh dalam organisasi dan afeksi positif terhadap organisasi sehingga menampilkan usaha kearah tujuan organisasi.

2.1.9 Pengertian Kinerja Keuangan

Kinerja keuangan perusahaan merupakan salah satu variabel yang penting, tidak saja bagi perusahaan tapi juga bagi investor. Kinerja menunjukkan kemampuan manajemen perusahaan dalam mengelola modalnya. Kinerja keuangan adalah suatu usaha formal yang dilaksanakan perusahaan untuk mengevaluasi efisiensi dan efektivitas dari aktivitas perusahaan yang telah dilaksanakan pada periode waktu tertentu.

Kinerja keuangan adalah usaha formal yang telah dilakukan oleh perusahaan yang dapat mengukur keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan laba, sehingga dapat melihat prospek, pertumbuhan, dan potensi perkembangan perusahaan dengan mengandalkan sumber daya yang ada. Suatu perusahaan

dapat dikatakan berhasil apabila telah mencapai standar dan tujuan yang telah ditetapkan (Hermawan dan Toni, 2021:33).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja keuangan adalah suatu penilaian terhadap kondisi keuangan perusahaan yang dapat menjadi informasi baik masa lalu, sekarang maupun yang akan datang (Dangnga dan Haeruddin, 2018:61).

Menurut Rahayu (2020:6) kinerja keuangan adalah prestasi yang dicapai oleh perusahaan yang dinyatakan dengan nilai uang dan biasanya digambarkan dalam laporan keuangan perusahaan. Penerimaan dan laba merupakan contoh ukuran dari kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja keuangan merupakan ukuran subyektif tentang seberapa baik perusahaan dapat menggunakan aset miliknya dalam tinjauan bisnisnya untuk menghasilkan pendapatan. Kinerja keuangan dipakai secara umum dan keseluruhan untuk mengukur kesehatan finansial selama periode tertentu. Kinerja keuangan suatu perusahaan dapat dilihat sebagai prestasi dan merupakan indikator keberhasilan suatu perusahaan. Hasil kinerja keuangan akan terdeteksi sebagai indikator potensial kedepan dalam periode kinerja keuangan. Kondisi ini memberi signal bagi perusahaan bahwa untuk mendapat manfaat seperti menambah sumber dana dan ekspansi ke pasar yang lebih luas (Pahlevi dan Anwar, 2022:58).

Suleman (2018:86) memberikan definisi kinerja keuangan sebagai gambaran kondisi keuangan suatu perusahaan pada periode waktu tertentu, baik dalam aspek penghimpunan dana atau penyaluran dana. Kinerja keuangan adalah hal yang penting bagi perusahaan, baik bagi internal perusahaan maupun pihak eksternal yang terlibat dengan perusahaan.

Kinerja keuangan perusahaan merupakan faktor yang dilihat oleh calon investor untuk menentukan investasi saham yang akan diberikan. Sebuah perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan kinerja keuangan untuk menarik perhatian para investor. Kinerja keuangan perusahaan nantinya dituangkan dalam laporan keuangan yang memuat informasi keuangan dengan fungsi sebagai sarana informasi, alat pertanggungjawaban manajemen kepada pemilik perusahaan, penggambaran terhadap indikator keberhasilan perusahaan serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan (Irianto *et al.*, 2020:28).

Raharjo (2023:45) menjelaskan bahwa kinerja keuangan adalah gambaran keuangan perusahaan pada suatu periode tertentu meliputi operasi bisnis dengan transaksi yang menghasilkan pemasukan dana (*inflow*) maupun penyaluran dana (*outflow*). Makin baik kinerja keuangan perusahaan akan menarik minat investor lebih tinggi, maka makin banyak pula investor menanamkan sahamnya di perusahaan. Bagi investor, kinerja keuangan perusahaan merupakan informasi yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan apakah mereka mempertahankan investasi mereka di perusahaan tersebut atau mencari alternatif lain. Kinerja keuangan makin baik lebih menarik investor baik investor lama maupun investor baru. Sedangkan bagi perusahaan, informasi kinerja keuangan perusahaan dapat dimanfaatkan untuk menilai prestasi yang dicapai dalam periode tertentu dan perkembangannya serta menilai kinerja organisasi secara keseluruhan meliputi sumbangan setiap unit bisnis atau divisi dan perencanaan strategi bisnis ke depan.

2.1.10. Pengukuran Kinerja Keuangan

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan, karena pengukuran tersebut dapat mempengaruhi perilaku

pengambilan keputusan dalam perusahaan. Pengukuran kinerja keuangan perusahaan bergantung pada sudut pandang yang diambil dan tujuan analisis. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan perlu menyesuaikan kondisi perusahaan dengan alat ukur penilaian kinerja serta tujuan dari pengukuran kinerja keuangan perusahaan itu sendiri. Menurut Munawir dalam Hermawan dan Toni (2021:34) tujuan dari pengukuran kinerja keuangan perusahaan adalah :

- a. Mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangan yang harus segera diselesaikan pada saat ditagih.
- b. Mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi, baik keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
- c. Mengetahui tingkat profitabilitas atau rentabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu dengan menggunakan aktiva atau modal secara produktif.
- d. Mengetahui tingkat stabilitas, yaitu kemampuan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan usahanya agar tetap stabil, hal tersebut diukur dari kemampuan perusahaan membayar pokok hutang dan beban bunga tepat pada waktunya.

Salah satu tujuan terpenting dalam pengukuran kinerja selain yang disebutkan di atas adalah untuk menilai apakah tujuan yang ditetapkan perusahaan telah tercapai, sehingga kepentingan investor, kreditor dan pemegang saham dapat terpenuhi. Untuk itu, analisis laporan keuangan umumnya dilakukan sebagai pengukur kinerja keuangan perusahaan.

Kinerja keuangan dapat diukur dengan menggunakan rasio di antaranya rasio likuiditas, *leverage*, aktivitas dan profitabilitas dan rasio-rasio yang digunakan untuk penilaian kinerja keuangan perusahaan sebagai berikut (Waty *et al.*, 2023:50) :

1. Rasio Likuiditas

Rasio likuiditas merupakan rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban keuangannya yang sudah jatuh tempo setiap saat atau dalam kurun waktu 1 tahun atau kurang.

a. *Current Ratio* (Rasio Lancar)

Rasio ini digunakan untuk mengetahui kemampuan perusahaan untuk membayar kembali utang-utangnya yang segera jatuh tempo dengan kekayaannya yang likuid. Sebagai patokan likuiditas yang baik *current ratio* sekitar 200%. Kurang dari 200% likuiditas perusahaan akan terganggu dan terlalu besar modal kerja perusahaan cenderung menganggur. *Current Ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Current Ratio} = \frac{\text{Aset Lancar}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

b. *Quick Ratio* (Rasio Cepat)

Rasio ini untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar kembali utang-utangnya yang segera jatuh tempo dengan menggunakan kekayaan yang lebih likuid. Persediaan dianggap kurang likuid karena untuk berubah menjadi kas terlalu lama. Sebagai patokan likuiditas yang baik *quick ratio* sekitar 100%. Kurang dari 100% likuiditas perusahaan akan terganggu dan terlalu besar dana yang tertanam pada piutang dan kas perusahaan cenderung menganggur. *Quick ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Quick Ratio} = \frac{\text{Aset Lancar-Persediaan}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

c. *Cash Ratio* (Rasio Kas)

Rasio ini untuk mengukur kemampuan perusahaan untuk membayar kembali utang-utangnya yang segera jatuh tempo atau utang-utang jangka pendek

dengan menggunakan kekayaan yang paling likuid. *Cash ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Cash Ratio} = \frac{\text{Kas+Bank+Efek}}{\text{Hutang Lancar}} \times 100\%$$

2. Rasio Leverage

Rasio *leverage* adalah rasio yang menunjukkan perbandingan antara modal sendiri dan modal asing. Dalam operasionalnya menggunakan modal utang dengan beban bunga tetap akan memperbesar laba atau rugi dalam hubungannya dengan pemilikan saham biasa.

a. Debt Ratio

Rasio ini digunakan untuk mengukur sejauh mana keseluruhan dana dibelanjai dengan utang, atau untuk mengetahui berapa bagian dari aktiva yang telah digunakan untuk menjamin utang. Solvabilitas yang baik apabila *debt ratio* tidak melebihi 50%. atau dengan kata lain modal pinjaman harus lebih kecil dari setengah total modal. *Debt ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Debt Ratio} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

b. Debt To Equity Ratio

Rasio ini digunakan untuk mengukur sejauh mana dana dibelanjai dengan modal sendiri, untuk mengetahui bagian dari setiap rupiah modal sendiri yang dijadikan jaminan untuk keseluruhan utangnya. Sebagai patokan struktur modal sesuai dengan ketentuan struktur keuangan konservatif vertikal dan horizontal, yaitu modal sendiri harus lebih besar dari utang dan modal sendiri juga harus lebih besar dari aktiva tetap ditambah persediaan. *Debt to equity ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Debt to equity ratio} = \frac{\text{Total Debt}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

c. *Assets to debt ratio*

Rasio ini digunakan untuk mengukur sejauh mana keseluruhan aktiva perusahaan dapat menutup semua utangnya, atau untuk mengetahui seberapa besar kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya jika perusahaan dilikuidasi. Jika total aktiva lebih besar dari total utangnya, maka perusahaan dapat dikatakan *solvable*. *Assets to debt ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Assets to debt ratio} = \frac{\text{Total Assets}}{\text{Total Debt}} \times 100\%$$

3. Rasio Aktivitas

Rasio aktivitas menunjukkan efektivitas suatu perusahaan dalam menggunakan sumber dayanya.

a. *Receivable Turn Over*

Rasio *Receivable Turn Over* digunakan untuk mengukur perputaran dana yang tertanam pada piutang dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi rasio ini semakin efektif dana yang tertanam pada piutang. *Receivable Turn Over* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Receivable Turn Over} = \frac{\text{Sales}}{\text{Average Recievable}}$$

b. *Inventory Turn Over*

Rasio *Inventory Turn Over* digunakan untuk mengukur perputaran dana yang tertanam pada persediaan dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi rasio ini semakin efektif dana yang tertanam pada persediaan. *Inventory Turn Over* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Inventory Turn Over} = \frac{\text{Cost of Goods Sold}}{\text{Average Invertry}}$$

c. *Working Capital Turn Over*

Rasio *Working Capital Turn Over* digunakan mengukur perputaran dana yang tertanam pada modal kerja dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi rasio ini semakin efektif dana yang tertanam pada modal kerja. *Working Capital Turn Over* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Working Capital Turn Over} = \frac{\text{Sales}}{\text{Current Sales}}$$

d. *Total Assets Turn Over*

Rasio *Total Assets Turn Over* digunakan mengukur perputaran semua dana yang tertanam pada perusahaan dalam suatu periode tertentu. Semakin tinggi rasio ini semakin efektif dana yang tertanam pada total aktiva. *Total Assets Turn Over* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Assets Turn Over} = \frac{\text{Sales}}{\text{Total Assets}}$$

4. Rasio Profitabilitas

Rasio yang menunjukkan kemampuan perusahaan menghasilkan keuntungan pada tingkat penjualan, aset, dan modal saham tertentu. Laba ada 3 macam yaitu laba kotor, laba operasi dan laba bersih. Oleh karena itu dalam penghitungan rasio profitabilitas yang digunakan adalah laba kotor, laba operasi dan laba bersih sebagai berikut.

a. *Gross Profit Margin*

Rasio *Gross Profit Margin* untuk mengetahui laba atas kegiatan usaha yang murni dari perusahaan yang bersangkutan sebelum dikurangi dengan biaya-biaya operasional, biaya kantor dan biaya *overhead* lainnya. *Gross profit margin* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Gross profit margin} = \frac{\text{Operating Income}-\text{Operating Expenses}}{\text{Sales}} \times 100\%$$

b. *Net Profit Margin*

Rasio *Net Profit Margin* digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan yang bersangkutan dalam menghasilkan *net income* dari kegiatan operasi pokok bagi perusahaan. *Net Profit Margin* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Net Profit Margin} = \frac{\text{Net Income}}{\text{Sales}} \times 100\%$$

c. *Return on Assets (ROA)*

Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan dana yang diinvestasikan dalam keseluruhan aktiva untuk menghasilkan laba bagi semua investor (Pemegang obligasi dan pemegang saham). Rasio ini dapat digunakan untuk mengukur efisiensi perusahaan, karena rasio ini juga dapat diperoleh dengan cara mengalikan perputaran aktiva dengan profit margin. Dari profit margin mencerminkan efisiensi biaya dan dari perputaran aktiva menunjukkan efektivitas pemanfaatan aktiva perusahaan. *Return On Assets* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Return On Assets} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

d. *Return on Equity*

Rasio ini digunakan untuk mengukur kemampuan dana yang diinvestasikan dalam keseluruhan aktiva untuk menghasilkan laba bagi pemegang saham. *Return On Equity* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Return On Equity} = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Total Equity}} \times 100\%$$

e. *Return on Investment*

Rasio *Return on Investment* digunakan untuk mengukur kemampuan dana yang diinvestasikan dalam keseluruhan aktiva untuk menghasilkan keuntungan neto. *Return on Investment* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Return on Investment} = \frac{\text{Laba Bersih Setelah Pajak}}{\text{Total Assets}} \times 100\%$$

f. *Operating Ratio*

Rasio ini digunakan untuk mengukur biaya operasi per rupiah penjualan. Rasio ini dapat digunakan untuk melihat efisiensi perusahaan. Perusahaan yang efisien rasio ini sekitar 80%. *Operating Ratio* dihitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Operating Ratio} = \frac{\text{HPP} + \text{Biaya Operasional}}{\text{Penjualan}} \times 100\%$$

Rasio keuangan menjadi salah satu metode penilaian kinerja keuangan perusahaan dan digunakan sebagai indikator perkembangan perusahaan. Dengan penilaian kinerja keuangan, bisa mendapatkan gambaran informasi mengenai posisi keuangan dan kinerja keuangan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai komponen perencanaan bisnis untuk perusahaan.

Adapun kinerja pengelola keuangan adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan dan penganggaran

Sebagaimana instansi pemerintah yang lain, Badan Layanan Umum juga diwajibkan menyusun perencanaan strategis lima tahunan dan rencana kerja dan anggaran tahunan yang disebut dengan Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA). Dalam menyusun rencana strategis bisnis lima tahunan, Badan Layanan Umum mengacu kepada Rencana Strategis Kementerian Negara/Lembaga (Renstra KL). Sedangkan dalam menyusun Rencana Bisnis dan Anggaran (RBA) tahunan, Badan Layanan Umum mengacu kepada rencana strategis bisnis. Rencana Bisnis Anggaran (RBA) memuat antara lain kondisi kinerja tahun berjalan, asumsi makro dan mikro, target kinerja (*output* yang terukur), analisis dan perkiraan biaya per *output* dan agregat, perkiraan harga, anggaran, serta prognosa laporan keuangan.

Rencana Bisnis Anggaran juga memuat perkiraan maju (*forward estimate*) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Rencana bisnis anggaran tersebut disusun dengan menganut pola anggaran fleksibel (*flexible budget*) dengan suatu persentase ambang batas tertentu. Rencana Bisnis Anggaran merupakan refleksi program dan kegiatan dari kementerian negara dan disusun berdasarkan basis kinerja dan perhitungan akuntansi biaya menurut jenis layanannya. RBA disusun berdasarkan kebutuhan dan kemampuan pendapatan yang diperkirakan akan diterima masyarakat, badan lain dan APBN. Dalam hal ini pemerintah daerah atau dalam hal ini Perguruan Tinggi ditunjuk sebagai pelaksana anggaran dekonsentrasi/tugas pembantuan, proses pengelolaan keuangan diselenggarakan secara terpisah berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan APBN.

Pengajuan Rencana Bisnis Anggaran (RBA) kepada menteri/pimpinan lembaga untuk dibahas sebagai bagian dari RKA-KL, rencana kerja dan anggaran lembaga, atau rancangan anggaran belanja disertai dengan usulan Standar Pelayanan Minimum dan biaya dari keluaran yang akan dihasilkan, yang telah disetujui oleh menteri/pimpinan lembaga diajukan kepada Menteri Keuangan, sesuai dengan kewenangannya, sebagai bagian RKA-KL, rencana kerja dan anggaran.

b. Prosedur Operasi Standar

RBA digunakan sebagai acuan dalam menyusun dokumen pelaksanaan anggaran untuk diajukan kepada Menteri Keuangan sesuai dengan kewenangannya. Dokumen pelaksanaan anggaran paling sedikit mencakup :

- a. seluruh pendapatan dan belanja,
- b. proyeksi arus kas,
- c. jumlah dan kualitas jasa dan/atau barang yang akan dihasilkan oleh RBA.

Dalam pengelolaan anggaran RBA setiap Fakultas dan Unit diberikan kewenangan untuk mengelola anggaran dengan acuan RKAKL yang telah

diterbitkan untuk dikelola. Semuanya tercakup pada Prosedur Operasi Standar Layanan Umum dimana semua bendahara Fakultas dan Unit berperan penting dalam pengelolaan anggaran tersebut. Dokumen pelaksanaan anggaran yang telah disahkan oleh Menteri Keuangan/PPKD, sesuai dengan kewenangannya, menjadi dasar untuk menarik dana yang bersumber dari APBN. RBA berhak menarik dana secara berkala sebesar selisih (*mismatch*) antara jumlah kas yang tersedia ditambah dengan aliran kas masuk yang diharapkan dengan jumlah pengeluaran yang diproyeksikan, dengan menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM).

c. Pelaporan dan Pertanggungjawaban Keuangan

Menurut Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) laporan keuangan menggambarkan dampak keuangan dari transaksi dan peristiwa lain yang diklasifikasikan dalam beberapa kelompok besar menurut karakteristik ekonominya. Pada pelaksanaan pengelolaan anggaran setiap Bendahara Fakultas dan Unit bertanggung jawab untuk melaporkan semua pengeluaran yang telah digunakan untuk selanjutnya diverifikasi untuk selanjutnya diproses dalam penerbitan Surat SP2D.

Laporan keuangan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan pertanggungjawaban keuangan kementerian negara/lembaga/SKPD/pemerintah daerah. Dalam menyusun laporan pertanggung jawaban, dengan menggunakan standar akuntansi yang ditetapkan oleh Asosiasi Profesi Akuntan Indonesia. Sesuai ketentuan yang berlaku, kekayaan merupakan kekayaan yang tidak terpisahkan dari kekayaan pemerintah pusat maka laporan keuangan yang disajikan harus dikonsolidasi sehingga merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan Kementerian Negara. Karena laporan keuangan Kementerian Negara disusun dengan menggunakan Standar

Akuntansi Pemerintah maka laporan keuangan harus di konversi ke dalam akun-akun berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan.

Dalam mencapai keberhasilan suatu kinerja, tolak ukur yang digunakan adalah ukuran kinerja pengelolaan keuangan, yang mana tolak ukur tersebut adalah alat penilai strategi yang baik, agar dapat menetapkan kebijakan keuangan pada tahun anggaran selanjutnya sehingga dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja pengelolaan keuangan akan dapat memperbaiki kinerja instansi secara berkelanjutan, jika dilakukannya *feedback* pada hasil pengukuran kinerja keuangan. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai keberhasilan organisasi, program, dan kegiatan.

2.2 Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris merupakan penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait variabel penelitian. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu terlihat pada lampiran 1.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Universitas Hasanuddin Makassar merupakan salah satu perguruan tinggi negeri berbadan hukum di wilayah Indonesia timur. Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum merupakan status PTN tertinggi. Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum merupakan perguruan tinggi negeri yang didirikan oleh pemerintah dan memiliki otonomi dalam mengelola lembaganya. Perguruan tinggi negeri yang sudah berbadan hukum harus menjadi perguruan tinggi yang memiliki kemampuan/kapasitas untuk mengelola urusan sumber daya manusia, aset, dan keuangan secara mandiri.

Sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum, tentunya memiliki implikasi penting bagi sistem akuntansi dan keuangan organisasi. Termasuk pula dalam proses penganggaran sebagai salah satu elemen dalam pengelolaan keuangan. Prinsip transparansi dan akuntabilitas publik yang diusung sebagai prinsip penting yang harus dikedepankan, sehingga menuntut lembaga publik dengan pengelolaan keuangan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin Makassar untuk lebih meningkatkan kinerjanya khususnya kinerja keuangan.

Untuk meningkatkan kinerja keuangan maka perlu diperhatikan dan menjadi fokus dalam penelitian ini yakni desentralisasi keuangan dan *locus of control*. Desentralisasi keuangan mempengaruhi kinerja keuangan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Jermias (2014) bahwa desentralisasi merupakan suatu struktur organisasi, dimana wewenang dalam pengambilan keputusan didelegasikan

kepada pusat untuk mengambil berbagai tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian variabel kedua yang mempengaruhi kinerja keuangan adalah *locus of control*, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, dkk. (2007) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja, perlu mempertimbangkan variabel karakteristik personal yaitu *locus of control*. *Locus of control* (lokus kendali) merupakan karakteristik kepribadian yang membedakan seseorang dengan orang lain.

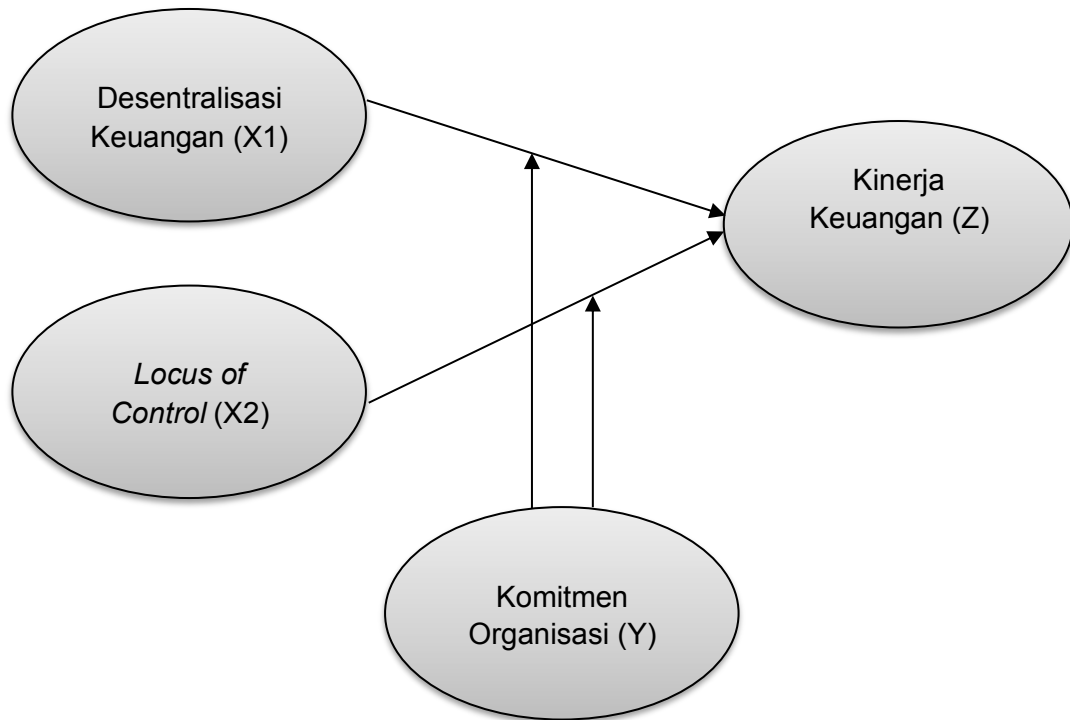
Locus of control individual mencerminkan tingkat keyakinan seseorang tentang sejauh mana perilaku atau tindakan yang mereka perbuat dapat memengaruhi keberhasilan atau kegagalan yang mereka kerjakan. Pegawai yang mempunyai sifat *locus of control* eksternal cenderung untuk lebih berperilaku manipulatif dari pada individu yang mempunyai sifat *Locus of control internal*. Akan tetapi, sifat tersebut tidak secara langsung berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan tindakan manipulatif.

Komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam mempengaruhi desentralisasi terhadap kinerja, dimana menurut Ramadhini *et al.*, (2019) komitmen organisasi dapat menjadi variabel pemoderasi dikarenakan pada dasarnya kinerja seorang ditentukan oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut faktor situasional. Komitmen organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pekerjaan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Penelitian Qamar dan Munandar (2023) hasil temuan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh desentralisasi fiskal terhadap kinerja manajemen.

Kemudian komitmen organisasi dapat dijadikan variabel moderasi dalam mempengaruhi locus of control terhadap kinerja keuangan dimana menurut

Marwan *et al.*, (2018) komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu *Locus of control*. *Locus of control* merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam mengendalikan lingkungan. Faktor ini sangat diperlukan untuk menumbuhkan komitmen organisasional pegawai secara kontinu. Pegawai yang memiliki *locus of control* percaya atau meyakini bahwa merupakan pemegang kendali secara internal (dalam dirinya) maupun secara eksternal (diluar dirinya) untuk tetap melaksanakan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Dengan demikian, pegawai harus mampu mempersepsikan kemampuannya sehingga tetap bernilai atau bermanfaat bagi organisasi, serta dapat menciptakan komitmen pada organisasi. Dengan menciptakan komitmen dalam organisasi akan berdampak positif dengan kinerja. Penelitian Hardani (2020) dan Intani dan Haliah (2022) bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Artinya, hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja secara langsung berpengaruh signifikan, maupun melalui variabel mediasi komitmen organisasi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja.

Untuk lebih jelasnya keterkaitan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Pikir

3.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka jawaban atau dugaan sementara atas permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

3.2.1 Pengaruh Desentralisasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan

Desentralisasi menurut kamus bahasa Indonesia adalah pengaturan kewenangan dari pemerintah daerah kepada pemerintah pusat untuk mengurus urusan rumah tangganya sendiri berdasarkan prakarsa dan aspirasi dari rakyatnya dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan yang dimaksud dengan kinerja yaitu merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ishmayanto (2017) desentralisasi keuangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pengelola

keuangan. Dimana desentralisasi merupakan suatu struktur organisasi yang mempunyai wewenang pengambilan keputusan didelegasikan kepada pusat untuk mengambil berbagai tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi desentralisasi maka akan semakin meningkatkan efektivitas kinerja pengelola keuangan. Sehingga hipotesis yang di ajukan adalah:

H₁: Desentralisasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.

3.2.2 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Keuangan

Locus of control dapat didefinisikan yang mencerminkan sifat seseorang untuk lebih percaya akan kontrol dalam diri pribadinya dalam kehidupannya daripada dikendalikan oleh kekuatan dari luar pribadinya, bahwa *locus of control* baik internal maupun eksternal merupakan tingkatan seorang individu berharap bahwa hasil dari perilaku mereka tergantung pada perilaku mereka sendiri atau karakteristik personal mereka. Hal ini merupakan salah satu cara agar individu tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang dilakukan, karena *locus of control* mempengaruhi kinerja (Darmawan, Bagis, et al., 2021).

Hasil penelitian Insyirah dan Jasman (2022) membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Dimana semakin tinggi bahwa *locus of control* maka akan meningkatkan kinerja keuangan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H₂: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.

3.2.3 Pengaruh Desentralisasi Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi

Kebijakan desentralisasi keuangan sebagai suatu langkah dalam reformasi administrasi pemerintahan, membawa konsekuensi dalam penyediaan anggaran untuk pelaksanaannya. Kebijakan desentralisasi tidak akan terlaksana jika tidak diikuti dengan aspek keuangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah. Konsep tersebut dapat dikatakan sebagai istilah desentralisasi fiskal atau desentralisasi keuangan, sehingga semakin banyak wewenang yang diberikan ke pemerintah daerah maka semakin besar pula kebutuhan *financial* yang dibutuhkan untuk melaksanakan kewenangan tersebut. Menurut Ramadhini *et al.*, (2019) komitmen organisasi dapat menjadi variabel pemoderasi dikarenakan pada dasarnya kinerja seorang manajerial ditentukan oleh kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut faktor situasional. Komitmen organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pekerjaan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian Qamar dan Munandar (2023) menyatakan bahwa desentralisasi fiskal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya bahwa semakin tinggi desentralisasi fiskal berarti komitmen organisasi juga semakin meningkat. Adapun hasil penelitian (Trianda, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memoderasi hubungan desentralisasi fiskal dan kinerja.

H₃: Desentralisasi keuangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dimoderasi oleh komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.

3.2.4 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Keuangan Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasi

Menurut Marwan *et al.*, (2018) komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu *Locus of control*. *Locus of control* merupakan persepsi karyawan terhadap kemampuannya dalam mengendalikan lingkungan. Faktor ini sangat diperlukan untuk menumbuhkan komitmen organisasional pegawai secara kontinu. Pegawai yang memiliki *locus of control* percaya atau meyakini bahwa merupakan pemegang kendali secara internal (dalam dirinya) maupun secara eksternal (diluar dirinya) untuk tetap melaksanakan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Dengan demikian, pegawai harus mampu mempersepsikan kemampuannya sehingga tetap bernilai atau bermanfaat bagi organisasi, serta dapat menciptakan komitmen pada organisasi. Dengan menciptakan komitmen dalam organisasi akan berdampak positif dengan kinerja.

Temuan penelitian oleh Hardani (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap kinerja. Hasil penelitian Intani dan Haliah (2022) menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja auditor melalui komitmen organisasi. Artinya, hubungan antara *locus of control* terhadap kinerja auditor secara langsung berpengaruh signifikan, maupun melalui variabel mediasi komitmen organisasi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja auditor.

H₄: *Locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan dimoderasi oleh komitmen organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum Universitas Hasanuddin di Makassar.