

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Kabupaten Bantul merupakan salah satu kabupaten yang terletak di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu selain Kabupaten Sleman, Kabupaten Kulon Progo, Kabupaten Gunung Kidul dan Kota Yogyakarta. Secara geografis Kabupaten Bantul terletak diantara $07^{\circ}44'04''$ - $08^{\circ}00'27''$ lintang selatan dan $110^{\circ}12'34''$ - $110^{\circ}31'08''$ bujur timur. Daerah timur Kabupaten Bantul memiliki batas dengan Kabupaten Gunung Kidul, daerah utara berbatasan dengan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman, kemudian daerah barat berbatasan dengan Kabupaten Kulon Progo, serta daerah selatan berbatasan dengan samudera Indonesia. Luas wilayah yang dimiliki oleh Kabupaten Bantul yaitu sebesar 506,85 km² atau 50,608 Ha. Terdapat 17 kecamatan yang terdiri dari 75 desa dan 933 yang berada di Kabupaten Bantul.

Pelaksanaan Pemerintahan Daerah Kabupaten Bantul dibantu oleh seluruh satuan kerja perangkat daerah yang berada di wilayah Kabupaten Bantul. Seluruh satuan kerja perangkat daerah memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan dibidang tertentu termasuk dalam pengelolaan keuangan daerah. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui tingkat kesenjangan anggaran yang terjadi di SKPD Kabupaten Bantul.

Sampel penelitian merupakan pejabat-pejabat yang terlibat secara langsung dalam penyusunan anggaran di SKPD Kabupaten Bantul. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dari tanggal 16 Januari 2017 sampai dengan 16 Februari 2017. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang dikirimkan peneliti secara langsung kepada responden yaitu pejabat didinas dan badan pada SKPD Kabupaten Bantul yang terdiri dari kepala badan, kepala dinas, kepala sub-bagian dan sub-bidang yang memenuhi kriteria. Data yang dianalisis dalam penelitian ini secara langsung diperoleh dari 18 dinas dan 4 badan di satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bantul. Dinas dan badan pada SKPD Kabupaten Bantul dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

TABEL 4.1
Dinas dan Badan di SKPD Kabupaten Bantul

No	SKPD
1.	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
2.	Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Kawasan Permukiman
3.	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
4.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
5.	Dinas Perhubungan
6.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
7.	Dinas Lingkungan Hidup
8.	Dinas Kebudayaan
9.	Dinas Pariwisata
10.	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian
11.	Dinas Perdagangan
12.	Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan dan Perikanan
13.	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
14.	Dinas Komunikasi dan Informatika
15.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
16.	Dinas Pertanahan dan Tata Ruang
17.	Dinas Kesehatan
18.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
19.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
20.	Badan Keuangan dan Aset Daerah
21.	Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan
22.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Sumber: Data primer diolah, 2017

Kuesioner yang dikirimkan oleh peneliti kepada responden berjumlah 100 kuesioner. Dari kuesioner yang dikirimkan, hanya sebanyak 87 kuesioner yang dapat kembali. Kuesioner yang kembali dengan jawaban yang tidak lengkap sebanyak 3 kuesioner dan kuesioner yang kembali namun tidak memenuhi kriteria berjumlah 4 kuesioner. Sehingga jumlah kuesioner yang dapat diolah

yaitu sebanyak 80 kuesioner. *Usable Respon Rate* yaitu 80%. Tingkat pengembalian kuesioner penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

TABEL 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Dasar Klarifikasi	Jumlah
Jumlah kuesioner yang dikirim	100
Jumlah responden yang berpartisipasi	87
Jumlah pengembalian kuesioner dengan jawaban tidak lengkap	3
Jumlah pengembalian kuesioner namun tidak memenuhi kriteria	4
Jumlah kuesioner yang dianalisis	80
<i>Usable Respon Rate</i>	80%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai SKPD Kabupaten Bantul yang berbentuk dinas dan badan di Kabupaten Bantul yang terdiri dari kepala dinas, kepala bidang, kepala sub-bagian dan sub-bidang di satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bantul. Pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan metode *purposive sampling*.

1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan dan masa jabatan dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul. Berikut merupakan karakteristik responden menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan, masa jabatan dan masa kerja:

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3.

TABEL 4.3
Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	53	66,25%
Perempuan	27	33,75%
Total	80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 66,25%. Selebihnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 33,75%. Hal ini tidak mempengaruhi hasil penelitian dikarenakan bukan merupakan kriteria responden yang harus dipenuhi.

b. Responden berdasarkan tingkat pendidikan

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

TABEL 4.4
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Diploma	3	3,75%
Strata 1	49	61,25%
Strata 2	28	35,00%
Strata 3	0	0,00%
Total	80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini respondennya sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 49 orang dengan persentase 61,25% kemudian responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata 2 sebanyak 28 orang dengan persentase 35,00% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan Diploma berjumlah 3 orang dengan persentase 3,75%. Hal ini tidak memberikan pengaruh pada hasil penelitian karena data ini tidak termasuk dalam kriteria yang harus dipenuhi oleh responden.

c. Responden berdasarkan jabatan

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan jabatan yang dimiliki dapat dilihat pada Tabel 4.5.

TABEL 4.5
Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Kepala Dinas	13	16,25%
Kepala Badan	3	3,75%
Kepala Sub Bagian	44	55,00%
Kepala Sub Bidang	20	25,00%
Total	80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden yang paling banyak yaitu reponden yang memiliki jabatan sebagai Kepala Sub Bagian yang berjumlah 44 orang dengan persentas 55,00%. Responden yang memiliki jabatan sebagai Kepala Sub Bidang sebanyak 20 orang dengan persentase 25,00%. Kemudian reponden yang memiliki jabatan sebagai Kepala Dinas berjumlah 13 orang dengan persentase 16,25% dan responden yang memiliki jabatan sebagai Kepala Badan dengan jumlah 3 orang dengan persentase 3,75%. Hal ini memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian karena data ini termasuk dalam kriteria yang harus dipenuhi responden yaitu responden yang memiliki jabatan sebagai kepala dinas, kepala badan, kepala sub-bagian dan kepala sub-bidang.

d. Responden berdasarkan masa jabatan

Jumlah responden yang diperoleh berdasarkan masa jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

TABEL 4.6
Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa Jabatan	Frekuensi	Persentase
1 – 5 tahun	48	60,00%
6 – 10 tahun	27	33,75%
>10 tahun	5	6,25%
Total	80	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini responden yang mempunyai masa jabatan 1-5 tahun sebanyak 48 orang dengan persentase 60,00% kemudian responden yang memiliki masa jabatan antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 33,75% serta responden yang memiliki jabatan lebih dari 10 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 6,25%. Hal ini memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian karena data ini termasuk dalam kriteria yang harus dipenuhi oleh responden yaitu responden yang memiliki masa jabatan minimal 1 tahun.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui mengenai gambaran terhadap variabel yang digunakan. Metode analisis statistik dilakukan dengan menggunakan aplikasi perangkat lunak SPSS *versi* 23. Dalam penelitian ini 1 variabel dependen yang digunakan yaitu senjangan anggaran dan 5 variabel independen yaitu partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, reputasi dan etika.

Hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS *versi 23* dapat ditunjukkan pada Tabel 4.7.

TABEL 4.7
Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Partisipasi Anggaran (PA)	80	20	36	31,30	3,657
Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA)	80	51	65	58,42	3,557
Budaya Organisasi (BO)	80	23	36	31,11	3,307
Reputasi (R)	80	13	25	20,75	3,235
Etika (E)	80	19	36	30,46	2,751
Senjangan Anggaran (SA)	80	43	63	55,04	5,159
Valid N (listwise)	80				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini responden berjumlah 80 orang. Variabel Partisipasi Anggaran (PA) memiliki nilai minimal 20, nilai maksimal 36, mean 31,30 serta standar deviasi yaitu 3,657. Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA) memiliki nilai minimal 51, maksimal 65, mean 58,42 dan standar deviasi yaitu 3,557. Variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai minimal 23, maksimal 36, mean 31,11 dan standar deviasi yaitu 3,307. Variabel Reputasi (R) memiliki nilai minimal 13, maksimal 25, mean 20,75 dan standar deviasi 3,235. Variabel Etika (E) memiliki nilai minimal 19, maksimal 36, mean 30,46 dan standar deviasi 2,751. Sedangkan variabel Senjangan Anggaran (SA) memiliki nilai minimal 43, maksimal 63, mean 57,04 dan standar deviasi 5,159.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui layak atau tidak layaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan didalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai KMO dengan ketentuan nilai $KMO > 0,5$ dan mempunyai *loading factor* $> 0,3$. Pengujian validitas dalam penelitian menggunakan aplikasi SPSS *versi* 23. Hasil dari uji validates dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel Senjangan Anggaran

Hasil pengujian validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.8

TABEL 4.8
Hasil Uji Validitas Senjangan Anggaran

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1.	Senjangan Anggaran	0,770>0,5	SA1	0,676	Valid
2.			SA2	0,822	Valid
3.			SA3	0,873	Valid
4.			SA4	0,854	Valid
5.			SA5	0,808	Valid
6.			SA6	0,874	Valid
7.			SA7	0,791	Valid
8.			SA8	0,837	Valid
9.			SA9	0,498	Valid
10.			SA10	0,591	Valid
11.			SA11	0,383	Valid
12.			SA12	0,561	Valid
13.			SA13	0,457	Valid
14.			SA14	0,502	Valid
15.			SA15	0,503	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 nilai KMO pada variabel senjangan anggaran yaitu sebesar 0,770>0,5 yang terdiri dari 15 pertanyaan dan 15 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* (0,676; 0,822; 0,873; 0,854; 0,808; 0,874; 0,791; 0,837; 0,498; 0,591; 0,383; 0,561; 0,457; 0,502; 0,503)>0,3.

b. Variabel Partisipasi Anggaran

Hasil pengujian validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9.

TABEL 4.9
Hasil Uji Validitas Partisipasi Anggaran

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1.	Partisipasi Anggaran	0,773>0,5	PA1	0,802	Valid
2.			PA2	0,782	Valid
3.			PA3	0,781	Valid
4.			PA4	0,898	Valid
5.			PA5	0,836	Valid
6.			PA6	0,777	Valid
7.			PA7	0,472	Valid
8.			PA8	0,407	Valid
9.			PA9	0,448	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 nilai KMO pada variabel partisipasi anggaran yaitu sebesar $0,773 > 0,5$ yang terdiri dari 9 pertanyaan dan 9 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* (0,802; 0,782; 0,781; 0,898; 0,836; 0,777; 0,472; 0,407; 0,448) $> 0,3$.

c. Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

Hasil pengujian validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.10.

TABEL 4.10
Hasil Uji Validitas Kejelasan Sasaran Anggaran

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1.	Kejelasan Sasaran Anggaran	0,603>0,5	KSA1	0,691	Valid
2.			KSA2	0,673	Valid
3.			KSA3	0,670	Valid
4.			KSA4	0,629	Valid
5.			KSA5	0,724	Valid
6.			KSA6	0,633	Valid
7.			KSA7	0,502	Valid
8.			KSA8	0,471	Valid
9.			KSA9	0,482	Valid
10.			KSA10	0,649	Valid
11.			KSA11	0,537	Valid
12.			KSA12	0,437	Valid
13.			KSA13	0,605	Valid
14.			KSA14	0,412	Valid
15.			KSA15	0,665	Valid
16.			KSA16	0,495	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 nilai KMO pada variabel kejelasan sasaran anggaran yaitu sebesar 0,603>0,5 yang terdiri dari 16 pertanyaan dan 16 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* (0,691; 0,673; 0,670; 0,629; 0,724; 0,633; 0,502; 0,471; 0,482; 0,649; 0,537; 0,437; 0,605; 0,412; 0,665; 0,495)>0,3.

d. Variabel Budaya Organisasi

Hasil pengujian validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.11.

TABEL 4.11
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	0,691>0,5	BO1	0,673	Valid
2.			BO2	0,731	Valid
3.			BO3	0,815	Valid
4.			BO4	0,580	Valid
5.			BO5	0,726	Valid
6.			BO6	0,711	Valid
7.			BO7	0,513	Valid
8.			BO8	0,472	Valid
9.			BO9	0,421	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 nilai KMO pada variabel budaya organisasi yaitu sebesar 0,691>0,5 yang terdiri dari 9 pertanyaan dan 9 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* (0,673; 0,731; 0,815; 0,580; 0,726; 0,711; 0,513; 0,472; 0,421)>0,3.

e. Variabel Reputasi

Hasil pengujian validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12.

TABEL 4.12
Hasil Uji Validitas Reputasi

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1.	Reputasi	0,838>0,5	R1	0,855	Valid
2.			R2	0,833	Valid
3.			R3	0,859	Valid
4.			R4	0,835	Valid
5.			R5	0,815	Valid
6.			R6	0,864	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai KMO pada variabel reputasi yaitu sebesar $0,838 > 0,5$ yang terdiri dari 6 pertanyaan dan 6 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* ($0,855; 0,833; 0,859; 0,835; 0,815; 0,864 > 0,3$).

f. Variabel Etika

Hasil pengujian validitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.13.

TABEL 4.13
Hasil Uji Validitas Etika

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1.	Etika	0,635>0,5	E1	0,661	Valid
2.			E2	0,659	Valid
3.			E3	0,389	Valid
4.			E4	0,743	Valid
5.			E5	0,665	Valid
6.			E6	0,576	Valid
7.			E7	0,621	Valid
8.			E8	0,573	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 nilai KMO pada variabel etika yaitu sebesar $0,635 > 0,5$ yang terdiri dari 8 pertanyaan dan 8 pertanyaan tersebut dinyatakan valid karena mempunyai nilai *loading factor* ($0,661; 0,659; 0,389; 0,743; 0,665; 0,576; 0,621; 0,573$) $> 0,3$.

2. Uji Reliabilitas

Untuk dapat mengetahui kekonsistenan hasil dari suatu pengukuran penelitian yang dapat digunakan lebih dari satu kali maka dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.14.

TABEL 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0,745	Reliabel
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,545	Reliabel
Budaya Organisasi	0,619	Reliabel
Reputasi	0,781	Reliabel
Etika	0,606	Reliabel
Senjangan Anggaran	0,772	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki instrument penelitian yang reliabel karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (0,745; 0,545; 0,619; 0,781; 0,606; 0,772) memenuhi kriteria yang ditetapkan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji serta mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual berdistribusi normal ataupun tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data dapat dikatakan mempunyai distribusi normal jika memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.15.

TABEL 4.15
Hasil Uji Normalitas

One Kolmogorof-Smirnov	Nilai Sig	Keterangan
Unstandardized Residual	0,995	Data Normal

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 menunjukkan data memiliki nilai sig sebesar $0,995 > 0,05$ maka data dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah ada atau tidaknya kolerasi antar variabel bebas atau independen dalam model regresi (Ghozali, 2011). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.16.

TABEL 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Partisipasi Anggaran	0,252	3,962	Tidak mengalami multikolinieritas
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,491	2,035	Tidak mengalami multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,618	1,618	Tidak mengalami multikolinieritas
Reputasi	0,208	4,803	Tidak mengalami multikolinieritas
Etika	0,947	1,056	Tidak mengalami multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat menjelaskan bahwa dalam penelitian ini semua variabel independen tidak mengalami multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai variabel yang diperoleh nilai *tolerance* (0,252; 0,491; 0,618; 0,208; 0,947) > 0,10 dan memiliki nilai VIF (3,962; 2,035; 1,618; 4,803; 1,056) < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi apakah terdapat ketidaksamaan *variance* residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji glejser digunakan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.17.

TABEL 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0,967	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,121	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,779	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Reputasi	0,656	Tidak mengalami heteroskedastisitas
Etika	0,487	Tidak mengalami heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.17 menjelaskan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dari masing-masing variabel independen. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing variabel memiliki nilai sig $(0,967; 0,121; 0,779; 0,656; 0,487) > 0,05$. Sehingga dapat diuji dengan analisis regresi.

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18.

TABEL 4.18
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig	Keterangan
Konstanta	10,635	1,905	0,061	
PA	0,592	4,165	0,000	Signifikan
KSA	0,218	2,078	0,041	Signifikan
BO	0,175	1,742	0,086	Tidak Signifikan
R	0,501	2,831	0,006	Signifikan
E	-0,089	-0,908	0,367	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.18 rumus regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$SA = \alpha + 0,592 PA + 0,218 KSA + 0,175 BO + 0,501 R - 0,089 E + e$$

1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan koefisien regresi dengan uji t sebagai berikut:

a. Uji hipotesis pertama (H_1)

Nilai signifikan variabel PA (Partisipasi Anggaran) terhadap SA (Senjangan Anggaran) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti partisipasi anggaran memberikan pengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Nilai koefisien beta dari variabel partisipasi anggaran adalah 0,592 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap senjangan anggaran. Dari hasil tersebut diketahui partisipasi

anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran.

Dengan demikian, maka H_1 **diterima**.

b. Uji hipotesis kedua (H_2)

Nilai signifikan variabel KSA (Kejelasan Sasaran Anggaran) terhadap SA (Senjangan Anggaran) adalah $0,041 < 0,05$. Hal ini berarti kejelasan sasaran anggaran memberikan pengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Nilai koefisien beta variabel kejelasan sasaran anggaran adalah 0,218 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap senjangan anggaran. Dari hasil tersebut diketahui variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran. Dengan demikian, maka H_2 **ditolak**.

c. Uji hipotesis ketiga (H_3)

Nilai signifikan variabel BO (Budaya Organisasi) terhadap SA (Senjangan Anggaran) adalah $0,086 > 0,05$. Hal ini berarti budaya organisasi memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap senjangan anggaran. Nilai koefisien beta dari budaya organisasi adalah 0,175 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap senjangan anggaran. Dari hasil tersebut diketahui budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Dengan demikian, maka H_3 **ditolak**.

d. Uji hipotesis keempat (H_4)

Nilai signifikan variabel R (Reputasi) terhadap SA (Senjangan Anggaran) adalah $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti reputasi memberikan pengaruh signifikan terhadap senjangan anggaran. Nilai koefisien beta dari reputasi adalah 0,501 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap senjangan anggaran. Dari hasil tersebut diketahui reputasi berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran. Dengan demikian, maka H_4 **diterima**.

e. Uji hipotesis kelima (H_5)

Nilai signifikan variabel E (Etika) terhadap SA (Senjangan Anggaran) adalah $0,367 > 0,05$. Hal ini berarti etika memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap senjangan anggaran. Nilai koefisien beta dari etika adalah -0,089 (negatif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh negatif terhadap senjangan anggaran. Dari hasil tersebut diketahui etika tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Dengan demikian, maka H_5 **ditolak**.

Ringkasan mengenai hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.19.

TABEL 4.19
Ringkasan Keseluruhan Hasil Uji Hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H ₁	Patisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran.	Diterima
H ₂	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.	Ditolak
H ₃	Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.	Ditolak
H ₄	Reputasi berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran.	Diterima
H ₅	Etika berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2017

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel indenpenden dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dinyatakan berpengaruh apabila memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$. Namun, dikatakan tidak berpengaruh apabila nilai $\text{sig} > 0,05$. Dalam penelitian ini, hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.20.

TABEL 4.20
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	1703,675	5	240,735	63,160	0,000
Residual	399,212	74	5,395		
Total	2102,888	79			

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diperoleh nilai F sebesar 63,160 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig yang diperoleh lebih kecil dari pada nilai sig yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, reputasi dan etika secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu senjangan anggaran.

3. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 sampai 1. Apabila nilainya mendekati 1 maka dikatakan kemampuannya besar. Namun, apabila nilainya mendekati 0 maka kemampuannya kecil. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.21.

TABEL 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,900	,810	,797	2,323

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yang dimiliki pada model regresi menunjukkan angka 0,797. Angka tersebut menunjukkan bahwa 79,7% variasi senjangan anggaran dapat dijelaskan oleh

perubahan 5 variabel independen, yaitu variabel partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran, budaya organisasi, reputasi dan etika. Sedangkan sisanya 20,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain yang tidak ikutserta dalam model penelitian ini.

D. Pembahasan

1. Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran

Hasil pengujian H_1 menunjukkan partisipasi anggaran memiliki nilai koefisien sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien beta 0,592 (positif). Maka H_1 **diterima**. Sehingga partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran. Hal tersebut dapat menggambarkan apabila partisipasi anggaran naik, maka senjangan anggaran meningkat. Apabila kejelasan sasaran anggaran turun, maka senjangan anggaran menurun.

Hasil penelitian mengenai partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran di satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bantul menunjukkan bahwa dalam penyusunan anggaran pemerintah daerah memberikan banyak kesempatan kepada bawahan untuk ikut serta berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran daerah.

Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dalam melakukan penyusunan anggaran yang memiliki wewenang tertinggi yaitu kepala SKPD. Sedangkan bawahannya yaitu kepala sub bagian serta kepala sub bidang memiliki tugas untuk membantu dan memberikan informasi yang akurat kepada kepala

SKPD. Dibutuhkannya keterlibatan bawahan untuk memberikan kontribusi usulan dalam proses penyusunan anggaran dikarenakan bawahan lebih banyak mengetahui mengenai informasi yang ada dibagiannya, sehingga informasi yang didapatkan akan menjadi lebih akurat. Tingginya keterlibatan bawahan dalam mengambil keputusan saat proses penyusunan anggaran menyebabkan bawahan merasa memiliki tanggung jawab yang besar atas keputusan yang diambilnya. Bawahan berusaha melakukan senjangan anggaran untuk mencapai target anggaran dengan lebih mudah, sehingga dapat terhindar dari kegagalan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hyun (2016) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran. Penelitian yang dilakukan Maharani dan Ardiana (2015) menunjukkan partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Badung. Penelitian yang dilakukan Putri dan Pradnyantha (2014) menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran pada SKPD Pemerintahan Kota Denpasar. Penelitian yang dilakukan Aprila (2012) yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran pada SKPD.

2. Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Senjangan Anggaran

Hasil pengujian H_2 menunjukkan kejelasan sasaran anggaran memiliki nilai koefisien sebesar $0,041 < 0,05$ dan koefisien beta 0,218 (positif). Maka H_2 **ditolak**. Sehingga, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran. Hal tersebut dapat menggambarkan apabila kejelasan sasaran anggaran naik, maka senjangan anggaran meningkat.

Hasil penelitian mengenai kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap senjangan anggaran disatuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa Pemerintah Kabupaten Bantul telah menerapkan sasaran anggaran yang jelas dalam melakukan penyusunan anggaran. Penerapan anggaran dengan sasaran yang jelas dapat mempermudah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pencapaian target anggaran yang telah ditetapkan sebelumnya karena anggaran mudah untuk dimengerti dan dipahami.

Pemerintah Kabupaten Bantul dalam menyusun anggaran penetapan jumlahnya didasarkan dari program-program kinerja kedepan yang akan dilakukan dengan tujuan yang jelas. Penyusunan anggaran disusun berdasarkan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Semakin jelasnya sasaran anggaran membuat senjangan anggaran menjadi meningkat. Hal ini sebabkan anggaran yang disusun memiliki tingkat kesulitan, jangka waktu yang terbatas serta adanya tantangan yang tidak pasti didepan dapat membuat para penyusun anggaran takut merasa gagal dalam mencapai sasaran anggaran

yang telah ditetapkan. Kegagalan pencapaian sasaran anggaran akan menunjukkan produktifitas kinerja penyusun anggaran di SKPD Bantul buruk. Sehingga kegagalan pencapaian sasaran anggaran akan dihindari dengan melakukan senjangan anggaran. Senjangan anggaran dapat membuat pencapaian target anggaran sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Cika dan Asri (2014) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran disatuan kerja perangkat daerah Kabupaten Gianyar, namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Biantara dan Putri (2014) yang memperoleh hasil bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran disatuan kerja perangkat daerah Pemerintahan Kota Denpasar.

3. Budaya Organisasi terhadap Senjangan Anggaran

Hasil pengujian H_3 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar $0,086 > 0,05$ dan koefisien beta $0,175$ (positif). Maka H_3 **ditolak**. Sehingga budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Hal tersebut dapat menggambarkan apabila budaya organisasi naik, maka senjangan anggaran menurun. Apabila budaya organisasi turun, maka senjangan anggaran menurun.

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi tidak mempengaruhi terjadinya senjangan anggaran disatuan kerja perangkat daerah menunjukkan pemerintah Kabupaten Bantul kurang menerapkan nilai-nilai budaya

organisasi. Nilai yang dimaksud merupakan sesuatu yang diyakinin orang-orang dalam berperilaku. Nilai-nilai tersebut kurang melekat pada diri anggota organisasi, sehingga budaya organisasi tidak mempengaruhi perilaku dan sikap anggotanya dalam penyusunan anggaran. Tumbuhnya budaya organisasi yang kurang baik disebabkan adanya individu yang mengembangkan serta menciptakan budaya tersebut didalam organisasi dan diterima oleh setiap anggota organisasi, sehingga terus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota organisasi yang baru. Adanya nilai-nilai budaya kurang baik yang dipertahankan serta diturunkan kepada anggotanya menyebabkan terjadinya senjangan anggaran meningkat.

Kurangnya nilai-nilai budaya disiplin, tanggap dan bertanggungjawab yang diterapkan dalam Pemerintahan Kabupaten Bantul, hal tersebut dapat dilihat dalam instansi pemerintah pada jam kerja sering didapati sejumlah ruangan kantor yang masih terlihat kosong, bahkan beberapa pegawai tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, adapun pegawai yang masuk kantor tak jarang datang terlambat (Banne, 2016). Sat Pol PP bersama Inspektorat, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga melakukan razia pada sebuah pasar yang berada di Bantul, dalam razia tersebut petugas gabungan menemukan sedikitnya 10 pegawai belanja disaat jam kerja. Dua diantaranya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), sedangkan 8 lain tenaga atau pegawai honorer (Aditya, 2016).

Dalam penyusunan anggaran, anggota organisasi kurang menjaga budaya yang seharusnya tertanam baik didalam organisasinya karena budaya tersebut tidak menjadi pedoman atau tuntutan bagi anggota organisasi. Kurangnya nilai-nilai budaya organisasi pada Pemerintahan Kabupaten Bantul tidak mengarahkan para anggotanya mencapai tujuan organisasi dengan bekerja secara efektif, sehingga anggota kurang untuk berpartisipasi secara penuh dalam mencapai target anggaran yang telah ditetapkan. Anggota organisasi akan kurang disiplin terhadap peraturan yang ada dan menyusun anggaran tidak secara benar serta tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Para anggota organisasi akan merasa kurang memiliki tanggung jawab terhadap tindakan yang mereka lakukan karena mereka kurang tanggap terhadap resiko yang akan ditanggung serta norma-norma yang akan dilanggar apabila melakukan tindakan yang tidak baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wisnu dan Pradana (2014) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap selisih anggaran pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Jembrana. Namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan Maharani dan Ardiana (2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada Koperasi Simpan Pinjam di Kabupaten Badung. Penelitian yang dilakukan Sugiwardani (2013) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap selisih anggaran pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintahan Kota Kediri.

4. Reputasi terhadap Senjangan Anggaran

Hasil pengujian H_4 menunjukkan bahwa reputasi memiliki nilai koefisien sebesar $0,006 < 0,05$ dan koefisien beta 0,501 (positif). Maka H_4 **diterima**. Sehingga reputasi berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran. Hal tersebut dapat menggambarkan apabila reputasi naik, maka senjangan anggaran meningkat. Apabila reputasi turun, maka senjangan anggaran menurun.

Hasil penelitian mengenai reputasi berpengaruh terhadap senjangan anggaran disatuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai reputasi yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya senjangan anggaran. Adanya anggapan bahwa anggaran sebagai sesuatu yang dapat menghambat atau mengancam karir para pegawai didalam organisasi memicu terjadinya senjangan anggaran.

Bawahan yang peduli terhadap nama baiknya akan selalu menjaga kinerjanya dalam mencapai target anggaran yang telah ditetapkan, karena dengan adanya anggaran maka dapat diketahui sejauh mana kemampuan kinerja bawahan dalam menjalankan tugas atau amanah yang telah diberikan. Bawahan menyusun anggaran dengan membuat senjangan, yaitu mengalokasikan jumlah pendapatan lebih rendah dari yang seharusnya dan mengalokasikan jumlah pengeluaran lebih besar sehingga membuat target anggaran dapat mudah untuk dicapai. Target anggaran yang telah tercapai akan menunjukkan bahwa kinerja bawahan terlihat baik dimata atasannya

sehingga atasan senantiasa akan memberikan kepercayaan bahwa bawahannya memiliki potensi yang baik dalam melakukan penyusunan anggaran. Dengan adanya kepercayaan yang telah diberikan, maka bawahan dapat menghindari hal-hal yang dapat merusak karirnya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Pradnyantha (2014) bahwa reputasi berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintahan Kota Denpasar. Serta penelitian yang dilakukan Nugrahani dan Sugiri (2004) yang menunjukkan bahwa reputasi berpengaruh signifikan positif terhadap senjangan anggaran.

5. Hubungan antara Etika terhadap Senjangan Anggaran

Hasil pengujian H_5 menunjukkan bahwa etika memiliki nilai koefisien sebesar $0,367 > 0,05$ dan koefisien beta $-0,089$ (negatif). Maka H_5 **ditolak**. Sehingga etika tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran. Hal tersebut dapat menggambarkan apabila etika turun, maka senjangan anggaran meningkat. Apabila etika naik, maka senjangan anggaran menurun.

Hasil penelitian mengenai etika tidak memiliki pengaruh terhadap senjangan anggaran disatuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bantul menunjukkan para penyusunan anggaran disatuan kerja perangkat daerah Kabupaten Bantul memandang senjangan anggaran sebagai sesuatu hal yang tidak buruk untuk dilakukan dalam proses penyusunan anggaran karena

senjangan anggaran dapat membuat target anggaran menjadi mudah untuk dicapai.

Etika merupakan suatu nilai dan norma moral yang dijadikan individu atau sekelompok orang sebagai pegangan untuk mengatur tingkah lakunya. Kurangnya nilai dan norma moral dalam organisasi Pemerintah Kabupaten Bantul dapat dilihat selama tahun 2016, tercatat 7 Pegawai Negri Sipil (PNS) mendapat sanksi berat bermasalah dan dua diantaranya harus diberhentikan tidak hormat karena terlibat dengan tindak pidana pencurian, penggelapan atau penipuan dan penyelewengan anggaran (Yuwono, 2016)

Bawahan yang memiliki etika kurang baik akan memandang bahwa tugas yang diberikan kepadanya kurang mempunyai tanggungjawab moral khususnya kepada masyarakat dan Negara, sehingga dalam proses penyusunan anggaran bawahan akan mengalokasikan jumlah anggaran yang akan ditetapkan dengan tidak jujur dan tidak sesuai yang dibutuhkan. Kurangnya norma-norma moral yang dipahami oleh bawahan dalam penyusunan anggaran membuat terjadinya senjangan anggaran didalam organisasi menjadi meningkat.

Pemerintah Kabupaten Bantul dalam menyusun anggaran secara efektif, efisien dan ekonomis. Penyusunan anggaran yang dilakukan dengan membuat senjangan anggaran membuat anggaran tidak dapat digunakan sebagai pengukur kinerja yang baik. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya tata kelola pemerintahan yang kurang baik. Kurang baiknya tata kelola

pemerintah dapat menurunkan kesejahteraan masyarakat. Sehingga, hal tersebut tidak sesuai dengan salah satu misi Kabupaten Bantul yaitu dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat serta meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, efektif dan efisien. Pemerintah kurang memberikan keadilan bagi masyarakat karena anggaran disusun dengan lebih memperdulikan keuntungan bagi organisasi dan kurang memperdulikan keuntungan bagi masyarakat. Sehingga, perlu diterapkan nilai kejujuran dalam penyusunan anggaran yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Putri dan Pradnyantha (2014) yang menunjukkan bahwa etika berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah Pemerintahan Kota Denpasar. Namun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Biantara dan Putri (2014) menunjukkan bahwa etika tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Badung. Serta penelitian yang dilakukan Nugrahani dan Sugiri (2004) dengan memperoleh hasil bahwa etika tidak berpengaruh terhadap senjangan anggaran.