

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas beberapa hal mengenai gambaran umum obyek/subyek penelitian, hasil uji kualitas instrumen dan data, hasil penelitian dan pembahasan analisis data. Hasil pengujian dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program yang memiliki kemampuan analisis statistik yang cukup tinggi. Program ini merupakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 22.

A. Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Penelitian dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen. Pengumpulan data dilaksanakan mulai tanggal 18 Oktober 2016 sampai dengan 8 November 2016. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dikirimkan secara langsung kepada responden yaitu pejabat struktural eselon tingkat tiga dan tingkat empat pada dinas dan badan SKPD Kabupaten Sragen yang terdiri dari sekretariat/sekertaris, kepala bidang/bagian, tingkat kepala, serta kepala subbidang/subbagian yang memenuhi kriteria. Data yang digunakan untuk dianalisis diperoleh secara langsung dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen yang terdiri dari 16 dinas dan 7 badan.

Dinas dan Badan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen terdiri dari Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum, Dinas Perindustrian, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Dinas

Sosial, Dinas Pertanian, Dinas Peternakan dan Perikanan, Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Dinas Perdagangan, Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Kehutanan dan Perkebunan, Badan Kepegawaian Daerah, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat, Badan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal, Badan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Badan Pendidikan Pelatihan dan Penelitian, Badan Lingkungan Hidup, Badan Pelaksanaan Penyuluhan, Badan Pemberdayaan Usaha Milik Daerah.

Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.1.

TABEL 4.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Dasar Klarifikasi	Jumlah
1	Jumlah Kuesioner yang dikirim	125
2.	Jumlah responden yang berpartisipasi	112
3.	Jumlah kuesioner yang kembali dengan jawaban tidak lengkap	2
4.	Jumlah kuesioner yang kembali namun tidak memenuhi kriteria responden	6
5.	Jumlah kuesioner yang dianalisis	104
<i>Usable Respon Rate</i>		83,2%

Sumber: Microsoft Excel *versi* 2010

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.1 kuesioner yang dikirimkan kepada responden sebanyak 125 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 112 kuesioner. Kuesioner yang kembali dengan jawaban tidak lengkap 2. Kuesioner yang kembali namun tidak memenuhi kriteria responden yaitu sebanyak 6 kuesioner. Kuesioner yang dapat dianalisis yaitu sebanyak 104 kuesioner. *Usable Respon Rate* yaitu 83,2%.

Sampel dalam penelitian ini yaitu sebagian dari pejabat struktural eselon tingkat tiga dan tingkat empat pada dinas dan badan SKPD Kabupaten Sragen yang terdiri dari sekretariat/sekertaris, kepala bidang/bagian, tingkat kepala, serta kepala subbidang/subbagian. Pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*.

1. Analisis Karakteritik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Berikut merupakan hasil dari distribusi frekuensi setiap karakteristik responden:

a. Responden berdasarkan jenis kelamin

Jumlah perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2.

TABEL 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	81	77,89 %
2.	Perempuan	23	22,11 %
Total		104	100 %

Sumber: Microsoft Excel *versi* 2010
Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden yang memenuhi kriteria paling banyak yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 81 responden atau 77,89% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden atau 22,11%. Hal ini tidak mempengaruhi hasil penelitian karena data tersebut bukan merupakan kriteria responden yang harus dipenuhi, sehingga data tersebut tidak diperhitungkan dalam hasil penelitian.

b. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Jumlah perbandingan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3.

TABEL 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	Strata 1	63	60,58 %
2.	Strata 2	41	39,42%
3.	Strata 3	0	0,00%
Total		104	100%

Sumber: Microsoft Excel *versi* 2010

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak yaitu yang berpendidikan Strata 1 dengan jumlah 63 responden atau 60,58%. Responden yang berpendidikan Strata 2 berjumlah 41 responden atau 39,42% dan Strata 3 sebanyak 0 responden atau 0,00%. Hal ini mempengaruhi hasil penelitian karena data ini termasuk dalam kriteria responden dimana responden yang

memenuhi kriteria yaitu responden yang memiliki pendidikan akhir minimal S1, sehingga data tersebut sangat diperhitungkan dalam hasil penelitian.

c. Responden berdasarkan jabatan

Jumlah perbandingan responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.4.

TABEL 4.4
Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Posisi	Frekuensi	Persentase
1.	Kabid	47	45,19%
2.	Kasubag	44	42,31%
3.	Sekretaris	13	12,50%
Total		104	100%

Sumber: Microsoft Excel *versi* 2010

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.4 dibawah ini dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak yaitu responden dengan jabatan Kabid (Kepala Bidang) sebanyak 47 responden atau 45,19%. Kasubag (Kepala Subbagian) sebanyak 44 responden atau 42,31%, sekretaris/sekretariat sebanyak 13 responden atau 12,50%. Hal ini mempengaruhi hasil penelitian karena data ini termasuk dalam kriteria responden dimana responden yang memenuhi kriteria yaitu responden yang merupakan pejabat eselon tingkat tiga dan eselon tingkat empat yang terdiri dari sekretariat/sekertaris, kepala bidang/bagian, tingkat kepala, serta kepala subbidang/subbagian.

d. Responden berdasarkan lama bekerja

Jumlah perbandingan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5.

TABEL 4.5
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	6 – 10 tahun	12	11,54%
2.	11 – 15 tahun	29	27,88%
3.	> 15 tahun	63	60,58%
Total		104	100%

Sumber: Microsoft Excel *versi* 2010

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa responden yang lama bekerjanya 6-10 tahun sebanyak 12 responden atau 11,54%, responden yang lama bekerjanya 11-15 tahun sebanyak 29 atau 27,88%, responden yang lama bekerjanya lebih dari 15 tahun sebanyak 63 responden atau 60,58%. Hal ini mempengaruhi hasil penelitian karena data ini termasuk dalam kriteria responden dimana responden yang memenuhi kriteria yaitu responden yang lama bekerjanya minimal 6 tahun.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Pengujian analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu kinerja manajerial dan menggunakan 5 variabel independen yaitu komitmen organisasi,

sistem pengendalian intern pemerintah, akuntabilitas publik, partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS *versi 22* diperoleh hasil perhitungan sesuai dengan Tabel 4.6.

TABEL 4.6
Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi (KO)	104	16	33	26,09	3,470
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	104	52	92	81,36	6,087
Akuntabilitas Publik (AP)	104	27	42	39,13	2,442
Partisipasi Anggaran (PA)	104	13	22	17,95	1,792
Kejelasan Sasaran Anggaran (KSA)	104	17	32	27,48	2,633
Kinerja Manajerial (KM)	104	20	36	30,45	3,072
<i>Valid N (listwise)</i>	104				

umber: Output SPSS *versi 22*
Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa responden yang dapat dianalisis sebanyak 104 responden memberikan skor jawaban yang beragam. Kinerja manajerial (KM) memiliki skor minimal 20, maksimal 36, mean 30,45 dan standar deviasi sebesar 3,072. Komitmen organisasi (KO) memiliki skor minimal 16, maksimal 33, mean 26,09 dan standar deviasi sebesar 3,470. Sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) memiliki skor minimal 52, maksimal 92, mean 81,36 dan standar deviasi sebesar 6,087. Akuntabilitas publik (AP) memiliki skor minimal 27, maksimal 42, mean

39,13 dan standar deviasi sebesar 2,442. Partisipasi anggaran (PA) memiliki skor minimal 13 maksimal 22, mean 17,95 dan standar deviasi sebesar 1,792. Sedangkan kejelasan sasaran anggaran (KSA) memiliki skor minimal 17, maksimal 32, mean 27,48 dan standar deviasi 2,633.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas Data

Uji validitas dipakai untuk membantu dalam mengukur valid atau tidak validnya kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai KMO MSA dengan ketentuan nilai $KMO > 0,5$ dan nilai *loading factor* $> 0,4$. Hasil dari uji validitas dengan nilai KMO MSA dan nilai *loading factor* pada setiap variabel, sebagai berikut:

a. Kinerja manajerial

Hasil uji validitas variabel kinerja manajerial dapat dilihat pada Tabel 4.7.

TABEL 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Manajerial

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1	Kinerja Manajerial	0,680>0,5	KM1	0,734	Valid
2			KM2	0,712	Valid
3			KM3	0,737	Valid
4			KM4	0,711	Valid
5			KM5	0,615	Valid
6			KM6	0,730	Valid
7			KM7	0,553	Valid
8			KM8	0,649	Valid

Sumber: Output SPSS versi 22

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.7 nilai KMO pada variabel kinerja manajerial yaitu sebesar $0,680 > 0,5$ yang terdiri dari 8 pertanyaan dan 8 pertanyaan dikatakan valid karena nilai *loading factor* ($0,734$; $0,712$; $0,737$; $0,711$; $0,615$; $0,730$; $0,553$; $0,649$) $> 0,4$.

b. Komitmen organisasi

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada Tabel 4.8.

TABEL 4.8
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1	Komitmen Organisasai	$0,845 > 0,5$	KO1	0,833	Valid
2			KO2	0,822	Valid
3			KO3	0,891	Valid
4			KO4	0,858	Valid
5			KO5	0,861	Valid
6			KO6	0,826	Valid
7			KO7	0,844	Valid

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.8 nilai KMO pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar $0,845 > 0,5$ yang terdiri dari 7 pertanyaan dan 7 pertanyaan dikatakan valid karena nilai *loading factor* ($0,833$; $0,822$; $0,891$; $0,858$; $0,861$; $0,826$; $0,844$) $> 0,4$.

c. Sistem pengendalian intern pemerintah

Hasil uji validitas sistem pengendalian intern pemerintah dapat dilihat pada Tabel 4.9.

TABEL 4.9
Hasil Uji Validitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0,696>0,5	SPIP1	0,648	Valid
2			SPIP2	0,735	Valid
3			SPIP3	0,662	Valid
4			SPIP4	0,642	Valid
5			SPIP5	0,728	Valid
6			SPIP6	0,845	Valid
7			SPIP7	0,735	Valid
8			SPIP8	0,569	Valid
9			SPIP9	0,554	Valid
10			SPIP10	0,616	Valid
11			SPIP11	0,625	Valid
12			SPIP12	0,700	Valid
13			SPIP13	0,820	Valid
14			SPIP14	0,647	Valid
15			SPIP15	0,614	Valid
16			SPIP16	0,682	Valid
17			SPIP17	0,721	Valid
18			SPIP18	0,759	Valid
19			SPIP19	0,788	Valid
20			SPIP20	0,763	Valid

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.9 nilai KMO pada variabel sistem pengendalian intern pemerintah yaitu sebesar $0,696 > 0,5$ yang terdiri dari 20 pertanyaan dan 20 pertanyaan dikatakan valid karena nilai *loading factor* (0,648; 0,735; 0,662; 0,642; 0,728; 0,845; 0,735; 0,569; 0,554; 0,616; 0,625; 0,700; 0,820; 0,647; 0,614; 0,682; 0,721; 0,759; 0,788; 0,763) $> 0,4$.

d. Akuntabilitas publik

Hasil uji validitas variabel akuntabilitas publik dapat dilihat pada Tabel 4.10.

TABEL 4.10
Hasil Uji Validitas Akuntabilitas Publik

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1	Akuntabilitas Publik	0,600 >0,5	AP1	0,644	Valid
2			AP2	0,656	Valid
3			AP3	0,530	Valid
4			AP4	0,528	Valid
5			AP5	0,622	Valid
6			AP6	0,539	Valid
7			AP7	0,638	Valid
8			AP8	0,677	Valid
9			AP9	0,518	Valid

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.10 nilai KMO pada variabel akuntabilitas publik yaitu sebesar 0,600 > 0,5 yang terdiri dari 9 pertanyaan dan 9 pertanyaan dikatakan valid karena nilai *loading factor* (0,644; 0,656; 0,530; 0,528; 0,622; 0,539; 0,638; 0,677; 0,518) > 0,4.

e. Partisipasi anggaran

Hasil uji validitas variabel partisipasi anggaran dapat dilihat pada Tabel 4.11

TABEL 4.11
Hasil Uji Validitas Partisipasi Anggaran

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1	Partisipasi Anggaran	0,572>0,5	PA1	0,578	Valid
2			PA2	0,526	Valid
3			PA3	0,525	Valid
4			PA4	0,638	Valid
5			PA5	0,591	Valid

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan pada Tabel 4.11 nilai KMO pada variabel partisipasi anggaran yaitu sebesar 0,572>0,5 yang terdiri dari 5 pertanyaan dan 5 pertanyaan dikatakan valid karena nilai *loading factor* (0,578; 0,526; 0,525; 0,638; 0,591)>0,4.

f. Kejelasan sasaran anggaran

Hasil uji validitas variabel kejelasan sasaran anggaran dapat dilihat pada Tabel 4.12.

TABEL 4.12
Hasil Uji Validitas Kejelasan Sasaran Anggaran

No.	Variabel	Nilai KMO	Item	Nilai <i>Loading factor</i>	Keterangan
1	Kejelasan Sasaran Anggaran	0,588>0,5	KSA1	0,625	Valid
2			KSA2	0,516	Valid
3			KSA3	0,620	Valid
4			KSA4	0,655	Valid
5			KSA5	0,531	Valid
6			KSA6	0,506	Valid
7			KSA7	0,689	Valid

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.12 nilai KMO pada variabel kejelasan sasaran anggaran yaitu sebesar $0,588 > 0,5$ yang terdiri dari 7 pertanyaan dan 7 pertanyaan dikatakan valid karena nilai *loading factor* ($0,625; 0,516; 0,620; 0,655; 0,531; 0,506; 0,689$) $> 0,4$.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran akan dapat dipercaya. Hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*.

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.13

TABEL 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Ket
1	Komitmen Organisasi	0,811	Reliabel
2.	Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0,776	Reliabel
3.	Akuntabilitas Publik	0,518	Reliabel
4.	Partisipasi Anggaran	0,457	Reliabel
5.	Kejelasan Sasaran Anggaran	0,553	Reliabel
6.	Kinerja Manajerial	0,622	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 22

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbac's alpha* ($0,811; 0,776; 0,518; 0,457; 0,553; 0,622$) yang memenuhi kriteria.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas data

Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual atau pengganggu berdistribusi normal ataupun tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2011). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai $\text{sig} > 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.14.

TABEL 4.14

Hasil Uji Normalitas Data

One Kolmogorof-smirnov	Nilai Sig	Keterangan
Unstandardized Residual	0,104	Data Normal

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Dapat dilihat pada Tabel 4.20 nilai $\text{sig } 0,104 > 0,05$ itu artinya dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas atau independen dalam model regresi (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik merupakan model yang seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Apabila korelasi terjadi maka terdapat masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value* (nilai

tolerance). Apabila nilai $VIF < 10$ dan $tolerance\ value > 0,1$ maka model regresi tidak mengalami multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.15.

TABEL 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasi	0,947	1,056	Tidak terjadi multikolinearitas
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0,940	1,064	Tidak terjadi multikolinearitas
Akuntabilitas Publik	0,893	1,119	Tidak terjadi multikolinearitas
Partisipasi Anggaran	0,977	1,023	Tidak terjadi multikolinearitas
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,901	1,110	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Output SPSS versi 22

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.15 ditunjukkan bahwa variabel bebas memiliki $value\ tolerance$ (0,947; 0,940; 0,893; 0,977; 0,901) $> 0,1$ dan variabel bebas memiliki nilai VIF (1,056; 1,064; 1,119; 1,023; 1,110) < 10 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi karena $value\ tolerance > 0,1$ dan nilai $VIF < 10$.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini

menggunakan uji glejser. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas apabila nilai sig dari setiap variabel $>0,05$. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.16.

TABEL 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,440	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Sistem Pengendalian Intern Pemerintah	0,433	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Akuntabilitas Publik	0,707	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Partisipasi Anggaran	0,216	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kejelasan Sasaran Anggaran	0,312	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai sig dari setiap variabel (0,440; 0,433; 0,707; 0,216; 0,312) $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas

C. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh 2 atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.17.

TABEL 4.17
Hasil Perhitungan Regresi berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig	Keterangan
Konstanta	18,326	2,541	0,013	
KO	0,261	3,178	0,002	Signifikan
SPIP	0,097	2,065	0,042	Signifikan
AP	-0,223	-1,861	0,066	Tidak Signifikan
PA	-0,248	-1,588	0,116	Tidak Signifikan
KSA	0,387	3,491	0,001	Signifikan

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.17 rumus regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KM = \alpha + 0,261 KO + 0,097 SPIP - 0,223 AP - 0,248 PA + 0,387 KSA + \varepsilon$$

Model tersebut berarti bahwa :

- Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah
- Variabel sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah
- Variabel akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah
- Variabel partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah
- Variabel kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

1. Uji Spesifikasi Parameter Individual (Uji t)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa hasil dari perhitungan koefisien regresi dengan uji t yaitu sebagai berikut:

a. Uji hipotesis pertama (H_1)

Tingkat signifikansi untuk variabel KO (Komitmen Organisasi) yaitu $0,002 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,261 maka H_1 diterima. Kesimpulannya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

b. Uji hipotesis kedua (H_2)

Tingkat signifikansi untuk variabel SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) yaitu $0,042 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,097 maka H_2 diterima. Kesimpulannya sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

c. Uji hipotesis ketiga (H_3)

Tingkat signifikan untuk variabel AP (Akuntabilitas Publik) yaitu $0,066 > 0,05$ dan koefisien beta $-0,223$ maka H_3 ditolak. Kesimpulannya akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

d. Uji hipotesis keempat (H_4)

Tingkat signifikan untuk variabel PA (Partisipasi Anggaran) yaitu $0,116 > 0,05$ dan koefisien beta $-0,248$ maka H_4 ditolak.

Kesimpulannya partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

e. Uji hipotesis kelima (H₅)

Tingkat signifikan untuk variabel KSA (Kejelasan Sasaran Anggaran) yaitu $0,001 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,387 maka H₅ diterima. Kesimpulannya kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Kode	Hipotesis	Hasil
H ₁	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₂	Sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah	Diterima
H ₃	Akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah	Ditolak
H ₄	Partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah	Ditolak
H ₅	Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.	Diterima

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.18 hipotesis yang diterima yaitu H₁, H₂ dan H₅, sedangkan hipotesis yang ditolak yaitu H₃ dan H₄.

2. Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini juga membuktikan kebenaran hipotesis dengan menggunakan uji F yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikan $< 0,05$ atau 5% maka H_a diterima dan H₀ ditolak, sedangkan jika tingkat signifikan $> 0,05$ atau 5% maka H_a ditolak dan H₀ diterima. Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada Tabel 4.19

TABEL 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	197,055	5	39,411	4,985	.000 ^b
Residual	774,705	98	7,905		
Total	971,760	103			

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 4.19 tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap variabel kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah, sedangkan variabel akuntabilitas publik dan partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

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

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi berganda. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) dapat dilihat pada Tabel 4.20

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,450 ^a	0,203	0,162	2,812

Sumber: Output SPSS *versi 22*

Diolah kembali oleh peneliti

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,162 atau 16,2% maka dapat dikatakan bahwa variabel kinerja manajerial dapat dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, akuntabilitas publik, partisipasi anggaran, kejelasan sasaran anggaran sebesar 16,2% dan sisanya (100% - 16,2% = 83,8%) dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini menguji dampak komitmen organisasi, sistem pengendalian intern pemerintah, akuntabilitas publik, partisipasi anggaran dan kejelasan

sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah. Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan terhadap beberapa hipotesis dalam penelitian dapat dilihat dari hasilnya bahwa tidak semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan untuk setiap hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji H_1 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,261 maka hipotesis satu diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah. Komitmen organisasi dalam pemerintah sangatlah penting. Manajer yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menggunakan informasi yang dimilikinya dengan baik. Informasi yang dimilikinya dengan baik akan membantu dalam hal penyusunan anggaran dengan jelas, sehingga akan meminimalisir adanya kesenjangan anggaran. Adanya keinginan untuk meminimalisir kesenjangan anggaran maka manajer yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan meningkatkan kinerja manajerialnya dengan lebih bertanggung jawab, menggunakan

informasi yang dimilikinya dengan jelas dan berusaha untuk mencapai tujuan pemerintah. Selain itu, manajer yang memiliki komitmen organisasi akan membentuk sikap dan sifat yang positif yang akan memberikan dampak positif juga bagi pemerintah.

Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen memperlihatkan bahwa manajer pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen mempunyai tingkat keterikatan secara psikologis dengan pemerintah, yaitu memperlihatkan adanya perasaan nyaman, aman, saling memiliki, menggunakan informasi yang dimiliki dengan baik dalam proses penyusunan anggaran, adanya pandangan positif terhadap perkembangan pemerintah, adanya perasaan saling membantu antar sesama manajer guna mencapai tujuan pemerintah dan adanya perasaan bahwa keberhasilan Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen adalah keberhasilannya.

Tingkat keterikatan manajer secara psikologis dengan pemerintah dapat ditunjukkan dari aktifnya kehadiran manajer dalam bekerja, rela menghabiskan waktu hingga sore hari untuk bekerja dan adanya prestasi kejuaraan dan penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen yang meliputi juara II UNPSA (*United Nation Public Service Award*) tingkat Asia Pasifik pada tahun 2015 dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat, juara I dalam ajang IDEA (*Indonesia Digital Economy Award*) pada tahun 2015, penghargaan

“ADIPURA BUANA” pada tahun 2016 yang merupakan penghargaan dibidang lingkungan dan masih banyak penghargaan serta kejuaraan lain yang menunjukkan bahwa manajer pada satuan kerja perangkat daerah berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk kemajuan Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen karena kemajuan dan keberhasilan pemerintah adalah keberhasilannya.

Adanya tingkat keterikatan manajer secara psikologis dengan pemerintah dapat membentuk sikap manajer secara positif serta dapat membantu manajer pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sragen untuk meminimalisir adanya kesenjangan anggaran, sehingga manajer akan berusaha untuk meningkatkan kinerja manajerialnya dengan lebih bertanggung jawab dalam menggunakan informasi yang dimilikinya dengan baik. Dengan demikian, kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sragen dapat dinilai baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD. Haryadi (2012) yang menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial adalah positif signifikan. Baihaqi (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial dan Juliana (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah.

2. Hubungan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji H₂ menunjukkan bahwa variabel sistem pengendalian intern pemerintah memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,042 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,097 maka hipotesis dua diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

Sistem pengendalian intern pemerintah bertujuan untuk memberikan keyakinan dan kepastian mengenai efisiensi, efektivitas, pencapaian keandalan dalam pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta hukum yang berlaku. Hasil penelitian mengenai sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah di Kabupaten Sragen sudah ditetapkan, dirancang serta dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan kompleksitas, ukuran dan fungsi Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen sehingga dapat memberikan keyakinan dan kepastian mengenai efisiensi, efektivitas, pencapaian keandalan dalam pelaporan

keuangan dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta hukum yang berlaku.

Pemerintah Kabupaten Sragen dalam memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah melakukan pengawasan intern yang meliputi audit, review, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya. Pengawasan intern ini dilakukan untuk mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksanaan program serta kegiatan yang telah direncanakan, untuk mencegah adanya kesalahan-kesalahan yang dapat menghambat tujuan pemerintah, untuk memberikan opini terhadap kinerja pemerintah dan dilakukan untuk meningkatkan mutu serta profesionalisme agar dalam pelaksanaan review laporan keuangan daerah benar-benar dapat dilaksanakan sesuai dengan standar normatif yang telah ditentukan.

Adanya sistem pengendalian intern pemerintah yang tinggi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dapat memberikan keyakinan dan kepastian bagi manajer mengenai sasaran dan tujuan pemerintah, sehingga manajer pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Sragen akan meningkatkan kinerja manajerialnya dengan lebih bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan dan berusaha untuk mencapai tujuan pemerintah. Dengan demikian, kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sragen dapat nilai baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri (2013) bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan

terhadap kinerja manajerial SKPD. Selain itu, pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian Afrida (2013) yang menyatakan bahwa sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

3. Hubungan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji H_3 menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas publik memiliki tingkat signifikansi $0,066 > 0,05$ dan koefisien beta $-0,223$ maka hipotesis tiga ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

Hasil penelitian mengenai akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa manajer pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sragen belum begitu memahami prinsip pertanggungjawaban atas pelaksanaan atau rencana anggaran kepada publik. Tidak berpengaruhnya akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa masyarakat di Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen hanya mengetahui anggarannya saja, tetapi tidak semua pelaksanaan kegiatan yang telah dianggarkan oleh pemerintah diketahui oleh masyarakat. Manajer di Pemerintah Kabupaten Sragen secara keseluruhan belum memberikan pertanggungjawaban atas semua pelaksanaan anggaran, kegiatan dan program yang seharusnya

dipertanggungjawabkan dan dilaporkan kepada masyarakat karena masyarakat seharusnya tidak hanya mengetahui anggaran saja, namun juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas segala rencana ataupun pelaksanaan anggaran. Dengan demikian, kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah belum dinilai baik oleh pihak-pihak eksternal.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Sari, dkk (2014) yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD. Namun sejalan dengan hasil penelitian Amril (2014) yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

4. Hubungan Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji H4 menunjukkan bahwa variabel partisipasi anggaran memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,116 > 0,05$ dan koefisien beta pada variabel partisipasi anggaran sebesar $-0,248$ maka hipotesis empat ditolak. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

Hasil penelitian mengenai partisipasi anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dalam

penyusunan anggaran tidak memberikan kesempatan yang besar bagi manajer tingkat bawah untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan, sehingga partisipasi anggaran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen menjadi rendah. Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen saat melakukan penyusunan anggaran yang mempunyai wewenang tertinggi dan mempunyai kekuasaan penuh dalam pengambilan keputusan adalah kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) atau manajer tingkat atas, sedangkan manajer tingkat bawah dan tingkat menengah hanya memberikan informasi kepada manajer mengenai keadaan dilapangan yang dapat mendukung proses penyusunan anggaran. Kurangnya keterlibatan manajer tingkat bawah dalam pengambilan keputusan saat penyusunan anggaran menciptakan sikap negatif bagi manajer tingkat bawah, sehingga manajer tingkat bawah akan merasa kurang produktif, kurang memahami anggaran dan kurang puas terhadap pekerjaannya, sehingga perasaan berprestasi manajer mengakibatkan kinerja manajerial dinilai kurang baik.

Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dalam merencanakan, menyusun dan mengelola anggaran juga sudah ditetapkan jumlahnya sesuai dengan standar serta peraturan pemerintah dan bukan ditetapkan berdasarkan reward atau bonus, sehingga mengakibatkan manajer pada satuan kerja perangkat daerah tidak terpacu dalam meningkatkan kinerja manajerial. Dengan demikian, kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah dinilai kurang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sari, dkk (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD. Penelitian Yanida, dkk (2013) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah dan penelitian yang dilakukan Amril (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Sijunjung. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rafika (2009) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran tidak berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

5. Hubungan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada Satuan Kerja Perangkat Daerah

Hasil uji H_5 menunjukkan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien beta sebesar 0,387 maka hipotesis lima diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah.

Hasil penelitian mengenai kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada satuan kerja perangkat daerah menunjukkan bahwa adanya peningkatan penerapan kejelasan sasaran anggaran di Kabupaten Sragen. Hal ini akan mempermudah dalam pengambilan keputusan dengan tepat karena anggaran dapat dengan mudah dimengerti dan dipahami oleh manajer, sehingga manajer akan

lebih produktif dalam bekerja. Harapan manajer mengenai tujuan anggaran yang ditetapkan dengan jelas akan meningkatkan kinerja manajerialnya dengan lebih bertanggung jawab dan lebih produktif dalam bekerja, sehingga hal tersebut dapat mempermudah dalam pengambilan keputusan dan tujuan pemerintah dapat mudah tercapai.

Manajer pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen dalam menentukan sasaran anggaran telah mendapatkan informasi mengenai keberhasilan dan kegagalan dalam mencapai tujuan pemerintah, sehingga manajer pada satuan kerja perangkat daerah dapat menyusun anggaran dengan jelas dan spesifik. Manajer pada satuan kerja perangkat daerah yang menentukan sasaran anggaran dengan jelas dan spesifik akan membuat anggaran mudah untuk dimengerti dan dipahami, sehingga tujuan anggaran mudah tercapai. Dengan demikian, adanya kejelasan sasaran anggaran mengakibatkan manajer pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Sragen mempunyai harapan untuk dapat dengan mudah membuat keputusan dan mencapai tujuan anggaran, sehingga manajer akan meningkatkan kinerja manajerialnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya dengan lebih bertanggung jawab dalam menentukan sasaran anggaran.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hazmi, dkk (2012) bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial aparat pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2013) menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh

signifikan positif terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. Sari, dkk (2014) juga menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pada SKPD. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Amril (2014) yang menyatakan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.