

**PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL**

(Studi empiris pada satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat)



SKRIPSI

Oleh:

Yugi Ilyasa

14312564

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

**PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL**

(Studi empiris pada satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Aceh Barat)

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat
Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Yugi Ilyasa

No. Mahasiswa: 14312564

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta,2019

Penulis,



(Yugi Ilyasa)

PENGESAHAN

**PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL**

(Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat)

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Yugi Ilyasa

No. Mahasiswa : 14312564

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 28-6-2019

Dosen Pembimbing,



(Reny Yendrawati Dra..M.Si.)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN,
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA SKPD KABUPATEN ACEH BARAT**

Disusun Oleh : **YUGI ILYASA**

Nomor Mahasiswa : **14312564**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 8 Juli 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Reni Yendrawati, Dra., M.Si.**

Penguji : **Abriyani Puspaningsih, Dra., Ak., M.Si**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Laka Satriana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO HIDUP

“Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku, dan matiku hanyalah untuk Allah Swt, Tuhan seluruh alam.” (Qs. Al An’am : 162)

“The only way to do great work is to love what you do. If you haven’t found it yet, keep looking, Don’t settle.” (Steve Jobs)

Bila kaum muda yang telah belajar di sekolah dan menganggap dirinya terlalu tinggi dan pintar untuk melebur dengan masyarakat yang bekerja dengan cangkul dan hanya memiliki cita-cita yang sederhana, maka lebih baik pendidikan itu tidak diberikan sama sekali.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini ku persembahkan untuk :

-Allah SWT-

Sembah sujudkan pada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kemudahan dalam setiap langkahku.

-Ayahanda Yushansyah SE, & Ibunda Dra. Henny Gustini-

Do'a dan dukungan yang selalu diberikan dalam setiap langkahku. Perhatian dan kasih sayang yang tak henti-hentinya untukku.



KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puja dan puji syukur selalu penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta tak lupa shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga beliau, sahabat dan umat-Nya sampai akhir zaman kelak. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan lancar. Skripsi ini berjudul “ **PENGARUH AKUNTABILITAS PUBLIK, KEJELASAN SASARAN ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat)**”.

Terlaksananya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan baik secara moril, materil, ide dan saran. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan dari lubuk hati yang paling dalam penulis ingin mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah memberikan karunia dan hidayah yang tiada henti. Terimakasih atas ridho dan izin-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan dan panutan dalam mengarungi kehidupan.
3. Ibu Reni Yendrawati Dra.,M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, nasihat dan pengarah demi terlaksananya skripsi ini.
4. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D., selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia beserta seluruh staff pengajar dan karyawan.

7. Bapak Syamsul Hadi, Drs., MS., Ak. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan nasihat selama kuliah.
8. Seluruh dosen dan karyawan UII yang penuh pengabdian telah memberikan ilmu, pengetahuan dan kerjasama.
9. Ayahanda “Yushansyah SE.” dan Ibunda “Dra. Henny Gustini” tercinta. Terimakasih atas doa, semangat moral dan materiil yang selalu mengiringi setiap gerak langkahku. Terimakasih atas kasih sayang dan pengorbanan yang diberikan. Itu semua sangatlah berarti dan tak akan terlupakan.
10. Adik-Adik terkasih “Anggi Meisa, Nazura Trisya dan Yuga Gustisya”, terimakasih atas dukungan yang diberikan kepadaku.
11. Teman spesial Risti Wilda. Terimakasih sudah selalu membantuku, mensupportku dan selalu ada saat sedih maupun senang selama ini.
12. Sahabat-sahabat yang aku kenal di kampus yang terdiri dari “Adi”, “Aji”, “Sobri”, “Agus”, “Budi”, “Hafiz”, “Ocvi” dan “Nadzim”. Terimakasih sudah bersedia menjadi sahabatku sejak awal kuliah hingga sekarang, terimakasih sudah bersedia menjadi tempat curhatku dan terimakasih juga atas bantuan & kebersamaan selama ini.
13. Kepala Dinas SKPD Aceh Barat beserta seluruh staff dan karyawan yang telah mengizinkan penulis menyelesaikan skripsi serta mengizinkan dan membatu dalam pengumpulan data melalui kuesioner.
14. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan memberikan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan diri, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta,2019

Penulis,

Yugi Ilyasa



DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan	iv
Motto Hidup.....	v

Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II Kajian Pustaka.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 <i>Goal Setting Theory</i>	10
2.1.2 <i>Expectancy Theory</i>	11
2.1.3 <i>Stewardship Theory</i>	13
2.1.4 Akuntabilitas Publik.....	14
2.1.5 Kejelasan Sasaran Anggaran	17
2.1.6 Komitmen Organisasi	18
2.1.7 kompensasi	20
2.1.8 <i>Kinerja Manajerial</i>	21
2.2. Penelitian Terdahulu	23
2.3. Hipotesis Penelitian.....	30
2.3.1 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap kinerja Manajerial. ...	30
2.3.2. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial	31
2.3.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial	32
2.3.4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Manajerial	33
2.4 Kerangka Pemikiran.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Populasi dan Sampel.....	35
3.2 Pengumpulan Data.....	36

3.3	Definisi Operasional Variabel.....	37
3.3.1	Variabel Independen.....	37
3.3.2	Variabel Dependen.....	40
3.4	Metode Analisis Data.....	40
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	40
3.4.2	Uji Kualitas Data.....	41
3.4.2.1	Uji Validitas Data.....	41
3.4.2.2	Uji reliabilitas Data.....	41
3.4.3	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.4.3.1	Uji Normalitas.....	41
3.4.3.2	Uji Multikolinieritas.....	42
3.4.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.4.4	Uji Signifikansi.....	42
3.4.4.1	Persamaan Regresi Berganda.....	42
3.4.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	43
3.4.5	Pengujian Hipotesis.....	44
3.4.5.1	Uji F.....	44
3.4.5.2	Uji T.....	44
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Hasil Pengumpulan Data.....	45
4.2	Karakteristik Responden.....	46
4.2.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	46
4.2.2	Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.2.3	Responden Berdasar masa Jabatan.....	48
4.2.4	Responden Berdasar Pendidikan.....	49
4.3	Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
4.4	Analisis Kuantitatif.....	52
4.4.1	Uji Kualitas Data.....	52
1.	Uji Validitas Data.....	52
2.	Uji Reliabilitas Data.....	55
4.4.2	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.3.1	Uji Normalitas.....	56
4.4.3.2	Uji Multikolinieritas.....	57

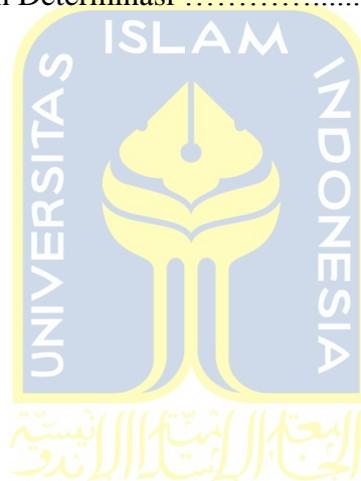
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	58
4.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.4.3.1 Konstanta (Koefisien α)	59
3.4.3.2 Koefisien Akuntabilitas Publik (β_1)	60
4.4.3.1 Koefisien Kejelasan sasaran anggaran (β_2)	60
3.4.3.2 Koefisien Komitmen organisasi (β_3)	60
4.4.3.1 Koefisien Kompensasi (β_4)	60
4.4.4. Hasil Pengujian Hipotesis	61
3.4.5.1 Pengujian Hipotesis 1 (H_1)	62
3.4.5.2 Pengujian Hipotesis 2 (H_2)	62
3.4.5.1 Pengujian Hipotesis 3 (H_3)	64
3.4.5.2 Pengujian Hipotesis 4 (H_4)	65
4.4.5. Uji Goodnes of fit (Koefisien Determinasi R^2)	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Keterbatasan penelitian	68
5.4 Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	73



DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	26
TABEL 3.1 Daftar SKPD Kabupaten Aceh Barat	35

TABEL 4.1 Hasil Pengumpulan Data	45
TABEL 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	46
TABEL 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur.....	47
TABEL 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa jabatan.....	48
TABEL 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
TABEL 4.6 Hasil Analisis Deskriptif.....	50
TABEL 4.7 Hasil Uji Validitas	53
TABEL 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	55
TABEL 4.9 Hasil Uji Normalitas.....	56
TABEL 4.10 Uji Multikolinieritas	57
TABEL 4.11 Hasil Uji Linear Berganda.....	59
TABEL 4.12 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	61
TABEL 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66



DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran	34
GAMBAR 4.1 Hasil Uji <i>Scaterplot</i>	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisiner Penelitian	73
Lampiran 2 : Data Responden	86
Lampiran 3 : Hasil Pengumpulan Data	87
Lampiran 4 : Hasil Statistik Deskriptif.....	92

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data	93
Lampiran 6 : Hasil Uji Determinasi	107
Lampiran 7 : Hasil Uji Statistik F	107
Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik.....	109



ABSTRACT

This research examine the effect of Public accountability, Budget goal clarity, Organization Commitment and Financial Compensation on SKPD managerial performance. The population on this research were SKPD at Aceh Barat, and sample was determined based on judgement sampling method with 82 respondents. Primary data were used in this research, collected with a direct survey using questionnaire that sent to Top and Middle manager at every selected SKPD in the region of Padang. Multiple regression analysis are used as analysis method with using Statistical Package For Social Science (SPSS) as the tools.

This research proves that 1) Public accountability significant positive impact on SKPD managerial performance (H1 accepted), 2) Budget goal clarity significant positive impact on SKPD managerial performance (H2 accepted), Organization Commitment significant positive impact on SKPD managerial performance (H3 accepted), and Financial Compensation significant positive impact on SKPD managerial performance (H4 accepted).

From this research we can suggest that: 1) For all unit of government in Padang region to increase the implementation of public accountability, budget goal clarity, Organization Commitment and Financial Compensation. It will give a good impact on managerial performances at the SKPD. 2) For future research, it is better to use a direct interview method to the respondent. So that the answer collected from the respondent are more clearly. 3) For future researcher, it is better to add the other related variable.

Keywords: Public accountability, Budget goal clarity, Organization Commitment, Financial Compensation, Manajerial performance



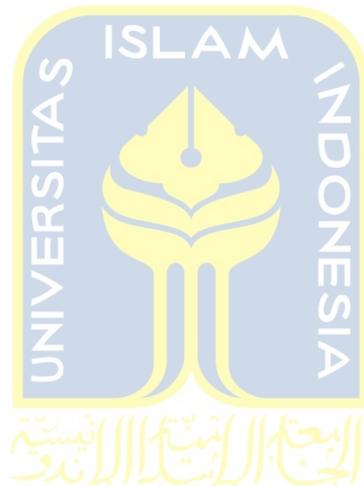
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1) Pengaruh akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran Komitmen organisasi, dan kompensasi finansial terhadap kinerja manajerial SKPD, Jenis penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Aceh Barat Pemilihan sampel dengan metode judgment sampling, dengan jumlah responden 82. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei dengan menyebarkan kuesioner kepada masing-masing Pimpinan dan Kepala Bagian pada setiap SKPD. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *Statistical Package For Social Science (SPSS)*.

Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H1 diterima), 2) Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H2 diterima), 3) Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H3 diterima), 4) Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD (H4 diterima).

Dalam penelitian ini disarankan: 1) Dari hasil penelitian ini, disarankan bagi seluruh instansi pemerintah Kota Aceh Barat agar dapat meningkatkan penerapan akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran yang nantinya akan meningkatkan kinerja manajerial SKPD itu sendiri, 2) Untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya menggunakan metode wawancara langsung dengan responden, sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya, 3) Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan dan menggunakan variabel lain.

Kata Kunci: Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial, Kinerja Manajerial



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut agar memiliki kinerja yang berorientasi pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik secara transparan dan berkualitas serta adanya pembagian tugas yang baik pada pemerintah tersebut. Tuntutan yang semakin tinggi diajukan terhadap pertanggungjawaban yang diberikan oleh penyelenggara negara atas kepercayaan yang diamanatkan kepada mereka

Kinerja adalah suatu tolak ukur untuk melihat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Torang (2012) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Pengertian kinerja tersebut merujuk kepada kinerja dari individu-individu yang berada didalamnya yaitu manajer dan pegawai. Di dalam pemerintahan, pejabat struktural berperan sebagai manajer dan memiliki tanggungjawab atas kinerja organisasi atau divisi-divisi yang dipimpinnya.

Menurut Mahoney et. al. (1963) dalam Putra (2013), kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan

manajerial, antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, pengaturan staf, negoisasi, perwakilan dan kinerja secara keseluruhan. Kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran atau tujuan sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah.

Menurut Mardiasmo (2002) dalam Putra (2013), Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan di pertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Masyarakat tidak hanya memiliki hak untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga berhak untuk menuntut pertanggungjawaban atas rencana ataupun pelaksanaan anggaran tersebut. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja manejerial, karena dengan adanya akuntabilitas kepada masyarakat, masyarakat tidak hanya untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat.

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil positif antara akuntabilitas publik dengan kinerja manajerial seperti pada penelitian yang di lakukan oleh Deki Putra (2013) dan Fakih (2011) menunjukkan

bahwa akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

Kinerja manajerial juga di pengaruhi oleh kejelasan sasaran anggaran. Menurut Kenis (1979) dalam Nurhalimah (2013), adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pada konteks pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah sehingga aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Selanjutnya, hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi organisasi.

Penelitian yang di lakukan oleh kanji (2018) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun dalam Penelitian Lain yang di lakukan oleh Nurhalimah (2013) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparatur perangkat daerah. Dalam hasil penelitian lain Pangumbalerang (2014) menunjukkan bahwa Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif namun tidak signifikan.

Kinerja manajerial juga dipengaruhi oleh komitmen terhadap organisasi, Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Luthans (2006) dalam Apriansyah (2014), komitmen organisasi di definisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Menurut William dan Hazer (1986) dalam Murty (2012), komitmen organisasional merupakan” respon afektif pada organisasi secara menyeluruh, yang kemudian menunjukkan suatu respon afektif pada aspek khusus pekerjaan sedangkan kepuasan kerja merupakan respon afektif individu didalam organisasi terhadap evaluasi masa lalu dan masa sekarang, serta penilaian yang bersifat individual bukan kelompok atau organisasi.

Menurut Allen dan Mayer (1990) dalam Nugraheni (2016), ada tiga komponen dalam komitmen yaitu: (1) affective menunjukkan keinginan karyawan untuk melibatkan diri dan mengidentifikasi diri dengan organisasi karena adanya kesesuaian nilai-nilai dalam organisasi. (2) continuance, komitmen yang timbul karena ada kekhawatiran terhadap kehilangan manfaat yang biasa diperoleh dari organisasi. (3) normative, komitmen yang muncul karena karyawan merasa berkawajiban untuk tinggal dalam organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi dapat menggambarkan bagaimana hubungan antara pegawai dengan organisasi secara aktif.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial seperti penelitian yang

dilakukan oleh Putri (2013) dan Apriansyah (2013) dengan hasil terdapat pengaruh interaksi yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Namun terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan Murty(2012) dan Suhandi (2018) Penelitian tersebut yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi dengan kinerja.

Kinerja manajerial juga di pengaruhi oleh kompensasi finansial. Dalam konteks perusahaan Handoko (2002) dalam ardianto (2014), mengemukakan bahwa melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Hasibuan (2013) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedarmayanti (2009) dalam Nurhadian (2016) mengatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung, berbentuk materil/uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pekerja/buruhnya. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja manajerial seperti penelitian yang

dilakukan oleh Christilia (2013) dan Saputra (2010) yang menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja manajerial. Dalam beberapa penelitian yang lain menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan kinerja manajerial, seperti penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) dan Lesmana (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

Kesimpulan yang berbeda dari beberapa penelitian diatas menjadi alasan peneliti untuk meneliti Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Manajerial. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Aceh Barat. Melihat pada tahun 2017 Penyerahan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pemkab/pemko dan provinsi di wilayah I, untuk Aceh Barat naik dari CC menjadi B, dan pada tahun 2018 atas laporan keuangannya Kabupaten Aceh Barat memperoleh Opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan telah memperoleh opini WTP selama 4 tahun berturut-turut. Atas capaian kinerja tersebut, penelitian ini ingin menentukan apakah Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, komitmen Organisasi, dan Kompensasi menjadi faktor dalam peningkatan kinerja pada Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Barat. Atas pertimbangan-pertimbangan tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh

Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Manajerial”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
- b. Apakah kejelasan sasaran anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
- c. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial?
- d. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja manajerial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial;
- b. Untuk mengetahui pengaruh dan menganalisis kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial;
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial;
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja manajerial;

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai referensi dan pengetahuan tambahan bagi para peneliti yang berkaitan dengan pengaruh akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja manajerial.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemerintah daerah dalam hal penerapan akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan kinerja manajerial.

1.5 Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka

Berisi tentang logika teoritis, telaah pustaka, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran teoritis.

Bab III Metode Penelitian

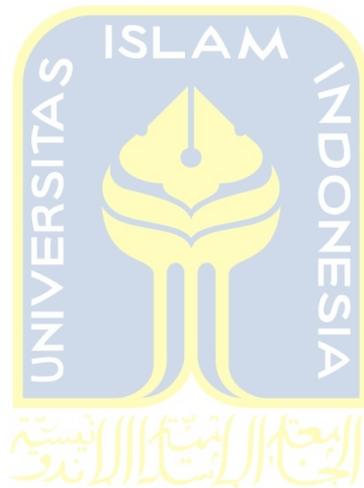
Berisi tentang pemilihan sampel, pengumpulan data, pengukuran variabel, metode analisis data, hipotesa operasional, uji kualitas data, uji analisis data dan pengujian hipotesa.

Bab IV Analisis Data

Berisi tentang karakteristik responden, hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian hipotesis, pembahasan uji hipotesis dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Berisi tentang kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya, keterbatasan, implikasi serta memberikan saran.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu.

Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Seorang individu yang memiliki

komitmen dalam mencapai tujuannya maka hal tersebut dapat memberi pengaruh terhadap tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menyebutkan apabila tujuan di tetapkan dengan lebih menantang (sulit) dan hasilnya dapat di ukur maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja, yang akan di ikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Lembaga-lembaga publik selalu di tuntutan atas akuntabilitas kinerjanya, oleh karena itu pemerintah daerah wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas keberhasilan atau kegagalan yang di alami oleh instansi dan harus di publikasikan di laporan keuangan secara transparan dan akuntabel. Melalui pendekatan *Goal setting theory* tujuan pemerintah daerah dapat di asumsikan sebagai Laporan keuangan Pemerintah daerah.

2.1.2 *Expectancy Theory*

Menurut Vroom yang ditulis kembali Robbins dan Judge (2015) bahwa terdapat kecenderungan pegawai untuk termotivasi untuk berusaha lebih giat ketika mereka berkeyakinan bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kerja yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasi seperti gaji dan atau imbalan secara intrinsik dan imbalan tersebut akan memuaskan tujuan pribadi para pegawai. Dengan demikian teori harapan berfokus pada tiga hubungan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan usaha-kinerja yaitu probabilitas yang dirasakan oleh individu yang mengerahkan sejumlah upaya yang diberikan akan mengarahkan pada kinerja.

2. Hubungan kinerja-penghargaan yaitu keadaan dimana individu meyakini untuk melaksanakan pada suatu tingkat tertentu akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang diinginkan.
3. Hubungan penghargaan-tujuan pribadi yaitu keadaan dimana imbalan yang diberikan organisasi memuaskan tujuan pribadi dari individu atau kebutuhan dan ketertarikan atas imbalan yang potensial tersebut bagi individu.

Sebagai model kemungkinan, teori harapan mengakui bahwa tidak terdapat prinsip yang berlaku universal untuk menjelaskan motivasi pada tiap individu.

Menurut Vroom ada tiga elemen dari teori ini yaitu *expectancy* (E), *instrumentality* (I), *valence* (V). Berikut penjelasannya:

1. *Expectancy* adalah keyakinan seseorang atas usaha yang dilakukan akan menghasilkan capaian kinerja yang diinginkan. Ada tiga elemen yang mempengaruhi yaitu *self efficacy*, *goal difficulty* dan *perceived control*. *Self efficacy* adalah besarnya keyakinan seseorang atas kemampuan mereka untuk mengerjakan pekerjaan tertentu, *goal difficulty* adalah tingkat kesulitan yang dapat mempengaruhi besarnya harapan untuk mencapai tujuan tersebut dan *perceived control* adalah tingkat kepercayaan individu atas tujuan atau hasil yang diharapkan.
2. *Instrumentality* adalah keyakinan individu akan menerima imbalan apabila kinerjanya dapat tercapai. Imbalan bisa dalam bentuk bonus, kenaikan gaji maupun promosi jabatan.

3. *Valence* adalah keadaan dimana imbalan yang diberikan organisasi memuaskan tujuan pribadi dari individu.

2.1.3 *Stewardship Theory*

Donaldson et al. (1989) mendefinisikan *Stewardship Theory* adalah teori yang menggambarkan situasi dimana para manajer tidaklah termotivasi oleh tujuan-tujuan individu tetapi lebih ditujukan pada sasaran hasil utama mereka untuk kepentingan organisasi. Teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang di mana para eksekutif sebagai steward termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan *prinsipal*. Penny Kusumastuti (2014) menjelaskan dalam konteks organisasi sektor publik, Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kinerjanya.. Hubungan yang terjadi antara *principal* dan *steward* dalam hal ini rakyat dan pemerintah adalah karena adanya sifat dasar manusia yang dapat dipercaya, mampu bertindak dengan penuh tanggung jawab, memiliki integritas, dan kejujuran terhadap pihak lain. Pemerintah sebagai pihak yang memiliki banyak informasi dan bertanggungjawab atas kepercayaan yang telah diberikan rakyat memiliki kesediaan untuk terus mewujudkan transparansi dan akuntabilitas melalui pengungkapan laporan keuangan yang baik. *Stewardship Theory* lebih cocok digunakan pada organisasi pemerintahan karena bertujuan untuk memberikan pelayanan

2.1.4 Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas dalam arti sempit dapat di pahami sebagai bentuk pertanggungjawaban yang mengacu pada kepada siapa organisasi (atau pekerja individu) bertanggung jawab dan untuk apa organisasi (pekerja individu) bertanggung jawab. Dalam pengertian luas menurut Mahmudi (2013) akuntabilitas dapat dipahami sebagai “Kewajiban Agen (Pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan, segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat. Menurut Mursyidi (2013) akuntabilitas publik adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

Akuntabilitas publik terdiri atas dua macam menurut Mahmudi (2015) yaitu:

1. Akuntabilitas Vertikal (*vertical accountability*)

Pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah, pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, dan pemerintah pusat kepada MPR.

2. Akuntabilitas Horizontal (*Horizontal Accountability*).

Pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan.

Lingkup Akuntabilitas Publik Beberapa bentuk dimensi pertanggungjawaban publik oleh pemerintah daerah. disampaikan oleh Ellwood (1993) dalam Mahmudi (2013). Menurutnya terdapat lima dimensi akuntabilitas publik yang harus dipenuhi organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Penggunaan dan publik harus di lakukan secara benar dan telah mendapatkan otorisasi. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang di isyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan , korupsi, dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum , sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi.
2. Akuntabilitas Manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Inefisiensi organisasi publik adalah menjadi tanggung jawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau customer-nya. Akuntabilitas manajerial merupakan akuntabilitas bawahan kepada atasan dalam suatu organisasi.
3. Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah telah mempertimbangkan

alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Dengan kata lain akuntabilitas program berarti bahwa program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

4. Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil. Lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak di masa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil siapa sasarannya, pemangku kepentingan (stakeholder) mana yang akan terpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.
5. Akuntabilitas Finansial merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (public money) secara ekonomis, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi. Akuntabilitas Finansial ini sangat penting karena menjadi sorotan utama masyarakat. Akuntabilitas ini mengharuskan lembaga-lembaga publik untuk membuat laporan keuangan untuk menggambarkan kinerja finansial organisasi kepada pihak luar.

2.1.5 Kejelasan Sasaran Anggaran

Dalam Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 pasal 93, dijelaskan bahwa Penyusunan RKA-SKPD berdasarkan pada indikator kinerja, capaian atau target kinerja, analisis standar belanja, standar satuan harga, dan standar pelayanan minimal. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari program dan kegiatan yang direncanakan. Dalam penyusunan RKA-SKPD target harus disebutkan dengan jelas, sasaran (target) itu sendiri merupakan hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran dari suatu kegiatan. Pencapaian hasil program yang efektif dapat dinilai dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil berdasarkan target yang telah ditetapkan.

Kenis (1979) dalam Putra (2013) mengemukakan bahwa pelaksanaan anggaran memberikan reaksi positif dan secara relatif sangat kuat untuk meningkatkan kejelasan sasaran anggaran. Reaksi tersebut adalah peningkatan kepuasan kerja, penurunan ketegangan kerja, peningkatan sikap karyawan terhadap anggaran, kinerja anggaran dan efisiensi biaya pada pelaksana anggaran secara signifikan, jika sasaran anggaran dinyatakan secara jelas. Dengan demikian karakteristik sasaran anggaran dapat berimplikasi pada kinerja aparat pemerintah daerah yang berpartisipasi baik dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran sesuai kebijakan umum APBD.

2.1.6 Komitmen Organisasi

Stephen P Robbins dan Judge (2008) dalam Sapitri (2016) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Allen dan Meyer (1993) dalam Nugraheni (2016) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Allen dan Meyer (1993) dalam Nugraheni (2016) menjelaskan ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Komitmen afektif didefinisikan sebagai hubungan emosional karyawan terhadap organisasi. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional dengan organisasi tempatnya bekerja dan memiliki keinginan untuk tetap di organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan mereka mendukung tujuan organisasi dan bersedia berkontribusi terhadap organisasinya.

Komponen kedua yaitu komitmen berkelanjutan. Komitmen ini didefinisikan keinginan individu untuk tetap tinggal di organisasi dikarenakan oleh perhitungan kerugian jika mereka meninggalkan organisasi tersebut.

Komponen yang ketiga yaitu komitmen normatif. Komitmen ini didefinisikan perasaan individu untuk tetap berada di dalam organisasi

karena adanya tekanan. Mereka sangat memperhatikan perkataan dari orang lain jika mereka meninggalkan organisasi. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan dan khawatir rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka jika meninggalkan organisasi tersebut.

Meyer et al juga mengikutsertakan di dalam penelitiannya beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi:

1. Turnover adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Tingkat turnover dapat diakibatkan oleh komitmen organisasi. Hubungan antara turnover dan komitmen organisasi tergolong tinggi, keinginannya untuk mengundurkan diri atau meninggalkan organisasi akan rendah, begitu pula sebaliknya. Karyawan yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi.
2. Ketidakhadiran/tingkat absensi Komitmen organisasi juga mempengaruhi ketidakhadiran karyawan ditempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja. Dari ketiga dimensi komitmen, hanya komitmen afektif yang berhubungan negatif dengan ketidakhadiran.

Kinerja karyawan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. Dari dua dimensi komitmen organisasi, hanya komitmen afektif dan komitmen

normatif yang memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sedangkan komitmen kelanjutan memiliki hubungan yang negatif. Komitmen afektif ditemukan lebih kuat hubungan positifnya dengan kinerja karyawan.

2.1.7 Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2013). Handoko (2001) dalam Murty (2012) mengemukakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Simamora (2006) dalam Irawan (2014) kompensasi dapat di bedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial di bedakan menjadi kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari

lingkungan psikologis di mana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang signifikan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi.

Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak karyawan

2.1.8 Kinerja Manajerial

Menurut Wibowo (2011) Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan Simamora (2012) Hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Pada umumnya kinerja karyawan bersifat konkrit, sedangkan kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Kinerja manajerial merupakan salah satu faktor penting yang dapat digunakan meningkatkan efektivitas perusahaan. Menurut Mulyadi (2001) dalam Arifah (2015) Kinerja manajerial dapat disebut sebagai kinerja atau prestasi kerja karyawan, dimana kinerja

atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti : standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja manajerial yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki jabatan struktural. Kinerja manajerial diukur menggunakan instrumen *self rating* yang dikembangkan oleh Mahoney (1963) dalam Deki Putra (2013), dimana setiap responden diminta untuk mengukur kinerjanya sendiri ke dalam delapan dimensi, yaitu perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, supervisi, pemilihan staf, negosiasi dan representasi.

Berikut penjelasan masing-masing indikator pengukuran kinerja manajerial (Mahoney *et.al*, 1963):

1. Perencanaan adalah penentuan kebijakan dan sekumpulan kegiatan untuk selanjutnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan kondisi waktu sekarang dan yang akan datang. Perencanaan bertujuan untuk memberikan pedoman dan tata cara pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, penganggaran dan program kerja sehingga terlaksana sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.
2. Investigasi merupakan kegiatan untuk melakukan pemeriksaan melalui pengumpulan dan penyampaian informasi sebagai bahan pencatatan, pembuatan laporan, sehingga mempermudah dilaksanakannya pengukuran hasil dan analisis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

Pengkoordinasian merupakan proses jalinan kerjasama dengan bagian-bagian lain dalam organisasi melalui tukar-menukar informasi yang dikaitkan dengan penyesuaian program-program kerja.

3. Koordinasi, menelaraskan tindakan yang meliputi pertukaran informasi dengan orang-orang dalam unit organisasi lainnya, guna dapat berhubungan dan menyesuaikan program yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah penilaian yang dilakukan oleh pimpinan terhadap rencana yang telah dibuat, dan ditujukan untuk menilai pegawai dan catatan hasil kerja sehingga dari hasil penilaian tersebut dapat diambil keputusan yang diperlukan.
5. Supervisi, yaitu penilaian atas usulan kinerja yang diamati dan dilaporkan.
6. Pemilihan Staf, yaitu memelihara dan mempertahankan bawahan dalam suatu unit kerja, menyeleksi pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan tersebut dalam unitnya atau unit kerja lainnya.
7. Negoisasi, yaitu usaha untuk memperoleh kesepakatan dalam hal pembelian, penjualan atau kontrak untuk barang-barang dan jasa.
8. Perwakilan, yaitu menyampaikan informasi tentang visi, misi, dan kegiatan-kegiatan organisasi dengan menghadiri pertemuan kelompok bisnis dan konsultasi dengan kantor-kantor lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian mengenai hubungan antara akuntabilitas publik dengan kinerja manajerial sudah pernah dilakukan oleh para peneliti terdahulu seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Deki Putra (2013)

pada SKPD Kota Padang, dan Kadek (2014) pada SKPD kabupaten Klungkung menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD sedangkan dalam penelitian yang di lakukan oleh Amril (2014) pada SKPD kabupaten Sijunjung, dan Kanji (2018) pada SKPD kota Makassar menunjukkan bahwa akuntabilitas publik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD.

Pada penelitian terdahulu mengenai kejelasan sasaran anggaran yang dilakukan oleh Kanji (2018) pada SKPD kota Rokan Hulu menunjukkan bahwa Kejelasan sasaran Anggaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah yang apabila manajer dapat dengan jelas mengetahui sasaran anggaran tersebut maka kinerja manajerial dapat semakin meningkat. Penelitian Lain yang di lakukan oleh Suwandi (2013) pada SKPD Kota Padang juga menunjukkan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial.

Namun dalam Penelitian Lain yang di lakukan oleh Nurhalimah (2013) pada perangkat daerah Pemerintah Aceh pada menunjukkan hasil berbeda bahwa tidak terdapat pengaruh dari kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja aparatur perangkat daerah. Sedangkan dalam penelitian yang di lakukan oleh Amril (2014) menunjukkan bahwa kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja manejerial seperti penelitian yang dilakukan oleh

Putri (2013) pada SKPD kota Padang dan Apriansyah (2013) pada Perhotelan di Provinsi Riau dengan hasil terdapat pengaruh interaksi yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial. Yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Namun terdapat beberapa penelitian yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan Murty(2012) pada perusahaan manufaktur di Surabaya dan Suhanda (2018) pada SKPD kabupaten Bintan. Penelitian tersebut yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian terdahulu mengenai Kompensasi finansial terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara kompensasi finansial dengan kinerja manajerial seperti penelitian yang dilakukan oleh Christilia (2013) pada rumah sakit Ratumbuang Manado dan Ardianto (2014) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja.

Namun dalam penelitian lain terdapat kesimpulan yang berbeda yaitu bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan kinerja manajerial, seperti penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011) pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur dan Lesmana (2011) pada perguruan tinggi swasta di Palembang yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil
1	Desy Lesmana (2011)	Pengaruh Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif terhadap Kinerja manajerial	Variabel Independen : Penganggaran Partisipatif, Sistem Pengukuran Kinerja dan Kompensasi Insentif. Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Hasil menunjukkan bahwa Penganggaran Partisipatif dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan Kompensasi insentif tidak signifikan mempengaruhi kinerja manajerial.
2	Windy Aprillia Murty & Gunasti Hudiwinarsih (2012)	. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	Variabel Independen : Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional. Variabel Dependen : kinerja karyawan bagian akuntansi	Dari hasil penelitian menunjukkan: hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil
3	Nurhalimah, dkk (2013)	Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap kinerja aparatur perangkat daerah di aceh.	Variabel Independen : Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Variabel Dependen : Kinerja Aparatur perangkat daerah	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparatur perangkat daerah, sedangkan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh terhadap kinerja aparatur perangkat daerah di Pemerintah Aceh.
4	Putra (2013)	Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD	Variabel Independen : Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.
5	Gustika Yolanda Putri (2013)	Pengaruh komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah terhadap kinerja manajerial.	Variabel Independen : komitmen Organisasi dan Sistem Pengendalian Intren Pemerintah. Variabel Dependen : Kinerja manajerial.	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil
6	Vonny Nofisa Amril (2014)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD	Variabel Independen : Akuntabilitas Publik, partisipasi penyusunan anggaran dan kejelasan sasaran anggaran Variabel Dependen : Kinerja manajerial	Hasil dari penelitian yaitu: 1. Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial 2. Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial 3. Kejelasan Sasaran Anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Manajerial
7	Ni Kadek Astini. Dkk (2014)	Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pengendalian manajemen terhadap kinerja manajerial.	Variabel Independen : Akuntabilitas Publik, Kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pengendalian manajemen Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Hasil dari penelitian tersebut secara parsial akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran, dan sistem pengendalian manajemen berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD di Kabupaten Klungkung.
8	Rona Efrizar (2017)	Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Sistem Pelaporan terhadap kinerja manajerial	Variabel Independen : Kejelasan Sasaran Anggaran, Akuntabilitas Publik dan Sistem Pelaporan. Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa kejelasan sasaran anggaran, akuntabilitas publik dan sistem pelaporan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil
9	Suhanda (2018)	Pengaruh Partisipasi Anggaran, motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja manajerial	Variabel Independen : Partisipasi Anggaran, motivasi kerja, dan Komitmen Organisasi. Variabel Dependen : Kinerja Manajerial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Partisipasi anggaran berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sedangkan motivasi kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial
10	Lusiana Kanji (2018)	Pengaruh akuntabilitas publik, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial.	Variabel Independen : akuntabilitas publik, dan kejelasan sasaran. Variabel Dependen : Kinerja manajerial.	Hasil dari penelitian tersebut adalah Secara parsial, akuntabilitas publik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SKPD di Kota Makassar dan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial SKPD di Kota Makassar.

Hasil penelitian yang berbeda-beda menjadi salah satu alasan peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, komitmen organisasi dan Kompensasi Finansial terhadap kinerja manajerial. Peneliti beranggapan bahwa penelitian serupa perlu terus dilakukan untuk mencari penyebab perbedaan kesimpulan yang dihasilkan para peneliti.

2.3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial

Akuntabilitas publik mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (Mursyidi 2013). Dengan adanya akuntabilitas publik, pemerintah daerah memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal, dengan demikian akuntabilitas publik mempengaruhi peningkatan kinerja pemerintah daerah.

Akuntabilitas merupakan prinsip pertanggungjawaban yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan kepada DPRD dan masyarakat. Hal ini menegaskan pentingnya akuntabilitas publik dalam peningkatan kinerja manajerial, karena dengan adanya akuntabilitas kepada masyarakat, masyarakat tidak hanya untuk mengetahui anggaran tersebut tetapi juga mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dianggarkan sehingga pemerintah daerah berusaha dengan baik dalam melaksanakan seluruh perencanaan yang ada karena akan dinilai dan diawasi oleh masyarakat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deki Putra (2013) dan Fakhri (2011) menunjukkan bahwa Akuntabilitas Publik berpengaruh positif

terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

H1: Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

2.3.2 Pengaruh Kejelasan sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran kinerja suatu unit kerja organisasi dinilai baik secara finansial. Sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan aparat untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh pemerintah daerah, sebaliknya apabila tidak adanya kejelasan sasaran anggaran aparat akan memiliki sedikit informasi mengenai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi untuk mencapai tujuan dan target-target telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dengan adanya sasaran anggaran yang jelas diharapkan aparat pemerintah daerah dalam hal ini masing-masing SKPD mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Kanji (2018) menunjukkan bahwa Kejelasan sasaran Anggaran anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah yang apabila manajer dapat dengan jelas mengetahui sasaran anggaran tersebut maka kinerja manajerial dapat semakin meningkat. Oleh karena itu, peneliti membuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

2.3.3 Pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Komitmen organisasi juga merupakan variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial. Pernyataan tersebut didukung oleh *stewardship theory* yang dikemukakan oleh Donaldson dan Davis (1991). Teori ini menjelaskan bahwa para agen (manajer) tidak termotivasi atas tujuan individu tetapi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi sangat diperlukan karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Angle dan Perry (1981) menjelaskan bahwa komitmen individu yang kuat dapat membuat individu lebih keras bekerja dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga secara otomatis hal tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah (2013) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi

dengan kinerja manajerial. Oleh karena, peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

2.3.4 Pengaruh kompensasi finansial terhadap Kinerja Manajerial

Hasibuan (2013) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

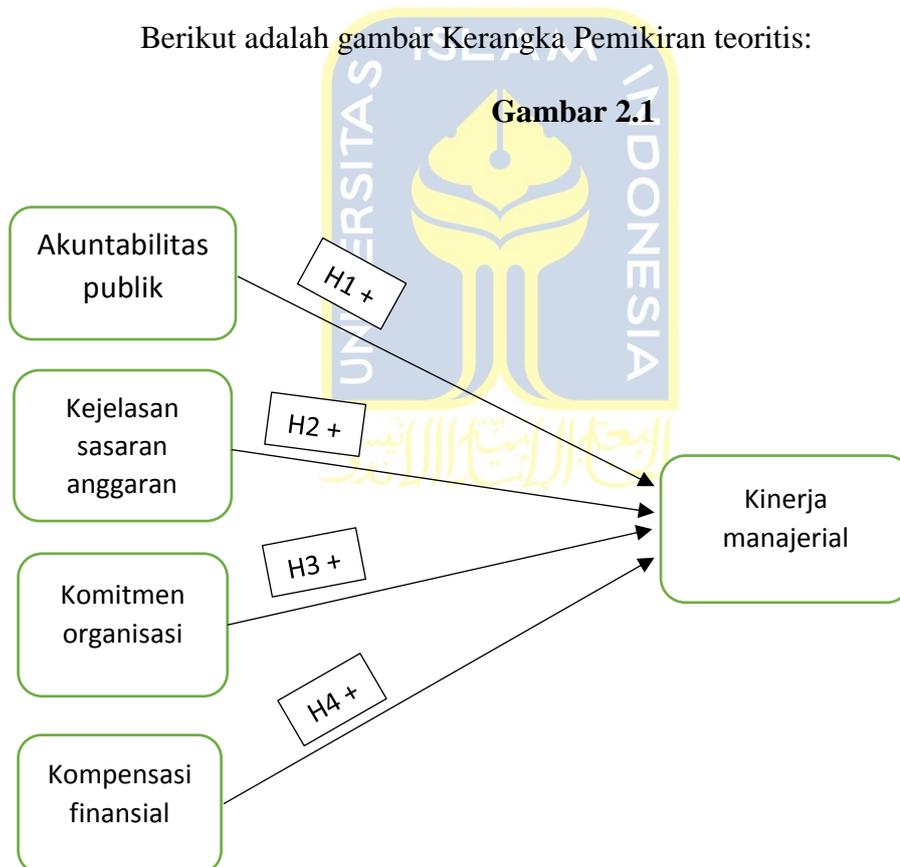
Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi ada dua hal yang harus diperhatikan perusahaan. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Christilia (2013) dan Sigit Adri Saputra (2010) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja manajerial, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial

2.4 Gambar Kerangka Pemikiran Teoritis

Berikut adalah gambar Kerangka Pemikiran teoritis:



BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah SKPD yang ada pada Pemerintah Kabupaten Aceh Barat. SKPD yang ada di Pemkab Aceh Barat meliputi 1 Sekretariat DPRD, 4 Badan, 21 Dinas, dan 2 Kantor. Sedangkan sampel penelitiannya hanya 2 Badan, 1 kantor dan 12 Dinas. Jadi total instansi yang akan dijadikan sampel penelitian berjumlah 15 instansi Berikut daftar SKPD yang di jadikan sampel:

Tabel 3.1
Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat

NO	NAMA SKPD
1.	RSU Cut Nyak Dhien
2.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
3.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
4.	Dinas Kesehatan
5.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
6.	Dinas Kelautan dan Perikanan
7.	Dinas Pendidikan
8.	Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura
9.	Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga
10.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
11.	Dinas Syariat Islam dan Pemberdayaan Dayah
12.	Dinas Pangan
13.	Dinas Perkebunan dan Perternakan
14.	Dinas Lingkungan Hidup
15.	Dinas Sosial

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *judgement sampling*. *Judgement sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang berdasarkan penilaian peneliti bahwa dia adalah pihak yang paling baik untuk dijadikan sampel penelitiannya. Dimana yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah SKPD yang ada di Kabupaten Aceh Barat yang terdiri dari 15 SKPD. Responden dalam penelitian ini adalah kepala bagian pada masing-masing SKPD.

Menurut Sugiyono (2015), ukuran sampel untuk penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

3.2 Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian adalah data primer yang termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dan di kumpulkan dari sumber

aslinya. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari jawaban yang berasal dari kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi, Kompensasi Finansial.

3.3.1.1 Akuntabilitas Publik

Dalam pengertian luas akuntabilitas dapat dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Kuesioner yang digunakan untuk variabel ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Deki Putra (2013). Variabel Akuntabilitas Publik di ukur dengan indikator yaitu; 1) Akuntabilitas Kejujuran dan Hukum, 2) Akuntabilitas program, 3) Akuntabilitas Proses, 4) Akuntabilitas kebijakan

Pada penelitian Deki Putra (2013), variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 5 dimana satu menyatakan sangat tidak setuju dan lima menyatakan sangat setuju. Berbeda dengan kuesioner pada penelitian sebelumnya, variabel ini akan diukur dengan 7 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 4 dimana satu menyatakan tidak setuju dan empat menyatakan sangat setuju.

3.3.1.2 Kejelasan Sasaran Anggaran

Kejelasan sasaran anggaran adalah kondisi kinerja yang akan di capai yang tertuang dalam Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKASKPD). Kuesioner yang digunakan untuk variabel ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Deki Putra (2013). Variabel kejelasan Sasaran Anggaran di ukur dengan indikator: 1) Tujuan, 2) Kinerja, 3) Standar, 4) Jangka waktu, 5) Sasaran prioritas, 6) Tingkat Kesulitan, 7) Koordinasi.

Pada penelitian Deki Putra (2013), variabel ini diukur dengan 7 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 5 dimana satu menyatakan sangat tidak setuju dan lima menyatakan sangat setuju. Berbeda dengan kuesioner pada penelitian sebelumnya, variabel ini akan diukur dengan 7 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 4 dimana satu menyatakan tidak setuju dan empat menyatakan sangat setuju.

3.3.1.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif yang dimiliki oleh individu dalam mengidentifikasikan keterlibatannya di dalam organisasi. semakin tinggi komitmen yang dimiliki akan ditunjukkan dengan kerja kerasnya. Kuesioner yang digunakan untuk variabel ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar Apriansyah (2014). Variabel Komitmen Organisasi di ukur dengan indikator: 1) Usaha keras untuk menyukseskan organisasi, 2) Kebanggaan berkerja pada organisasi tersebut, 3) Kesiediaan menerima tugas demi organisasi, 4) Kesamaan nilai individu

dengan nilai organisasi, 5) Kebanggaan menjadi bagian dari organisasi, 6) Organisasi merupakan inspirasi untuk melaksanakan tugas, 7) Senang atas pilihan bekerja di organisasi tersebut, 8) Anggapan bahwa organisasinya adalah organisasi yang terbaik, dan 9) Perhatian terhadap nasib organisasi.

Pada penelitian Ginanjar Apriansyah (2014) variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan dengan skala 1 sampai dengan 7 dimana satu menyatakan sangat tidak setuju dan tujuh menyatakan sangat setuju. Berbeda dengan kuesioner pada penelitian sebelumnya, variabel ini akan diukur dengan 9 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 4 dimana satu menyatakan tidak setuju dan empat menyatakan sangat setuju.

3.3.1.4 Kompensasi Finansial

Hasibuan (2013) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kuesioner yang digunakan untuk variabel ini berasal dari penelitian yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012). Variabel kompensasi diukur dengan indikator: 1) Kompensasi Material, 2) Kompensasi Sosial, 3) Kompensasi Aktivitas.

Sama seperti pada penelitian yang dilakukan Murty, Pada penelitian ini variabel ini diukur dengan 13 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 4 dimana satu menyatakan sangat tidak setuju dan empat menyatakan sangat setuju.

3.3.2 Variabel Dependen

3.3.2.1. Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial merupakan seberapa jauh manajer melaksanakan fungsi- fungsi manajemen. Kinerja manajerial yang digunakan penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mahoney (1963). Variabel kinerja manajerial di ukur dengan indikator: 1) Perencanaan, 2) Investigasi, 3) Pengkoordinasian, 4) Evaluasi, 5) Pengawasan, 6) Pemilihan Staf, 7) Negoisasi, 8) Perwakilan, 9) Evaluasi kinerja secara keseluruhan.

Pada penelitian Deki Putra (2013) variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 9 dimana satu menyatakan kinerja di bawah rata-rata dan sembilan menyatakan kinerja di atas rata-rata. Berbeda dengan kuesioner pada penelitian sebelumnya, variabel ini akan diukur dengan 9 pertanyaan yang berskala 1 sampai dengan 4 dimana satu menyatakan kinerja di bawah rata-rata dan empat menyatakan kinerja di atas rata-rata.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2011), statistik deskriptif memberikan sebuah gambaran atau deskriptif terhadap suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness

3.4.2 Uji Kualitas Data

3.4.2.1 Uji Validitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi dari Pearson dimana pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi yang menyatakan hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor total. Pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

3.4.2.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan atau kesungguhan responden menjawab pertanyaan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Semakin besar nilai alpha (mendekati 1) akan semakin reliabel data tersebut.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011). Menurut Sumarjo (2010), dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi variabel dependen memiliki signifikansi lebih dari 5%. Oleh karena itu, untuk menguji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada penelitian ini akan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk menguji normalitasnya.

3.4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai *tolerance value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria, jika nilai *tolerance value* < 0.01 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) $> 10\%$, maka disitu terjadi multikolinieritas. Jika *tolerance value* > 0.10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) $< 10\%$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Sumarjo, 2010).

3.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah *scatterplot*. *Scatterplot* ini dengan melihat *regression standardized* dengan *regression standardized predicted*. Kriteria pengujinya apabila titik-titik menyebar di sekitar 0 dan tidak membentuk kecenderungan suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4.4 Uji Signifikan

3.4.4.1 Persamaan Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi berganda. Model analisis berganda, selain mengukur

kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Variabel dependen diasumsikan random, yang berarti mempunyai distribusi probabilitas. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap dalam pengambilan sampel yang berulang. Persamaannya adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah
α	= Konstanta
X ₁	= Kompetensi Sumber Daya Manusia
X ₂	= Pemanfaatan Teknologi Informasi
X ₃	= Sistem Pengendalian Intern
X ₄	= Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan
X ₅	= Sistem Akuntansi Keuangan Daerah
$\beta_0 \beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

3.4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.4.5 Pengujian Hipotesis

3.4.5.1 Uji F

Uji F digunakan untuk menjelaskan *goodness of fit* pada model regresi yaitu uji ketepatan model regresi. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai p-value dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai p-value $< 0,05$, menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi kriteria *goodness of fit*, sehingga telah memiliki ketepatan dalam model regresi, sehingga secara serentak variabel independen mampu menjelaskan secara signifikan terhadap variabel dependen, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_a ditolak (model tidak fit)
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_a diterima (model memenuhi *goodness of fit*)

3.4.5.2 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 5%. Langkah langkah dalam pengambilan keputusan Uji T adalah:

- a. Jika *p-value* $< 5\%$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika *p-value* $> 5\%$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan pada bab IV dibagi menjadi empat bagian. Pertama, hasil pengumpulan data yang menjelaskan mengenai jumlah data yang siap dianalisis. Kedua, menjelaskan tentang deskripsi responden merupakan hasil penelitian tentang profil SKPD Kabupaten Aceh Barat, berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Ketiga, hasil pengujian data yang berkaitan dengan statistik deskriptif variabel penelitian. Keempat, hasil pengujian kuantitatif dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis serta pembahasan.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data seperti yang telah dijelaskan dalam bab III dengan menggunakan kuesioner. Subjek responden dalam penelitian ini adalah SKPD Kabupaten Aceh Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner langsung ke lokasi. Hasil pengumpulan data berupa kuisisioner yang berhasil dikembalikan dan layak untuk dianalisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	persentase
Kuisisioner yang disebar	130	100%
Kuisisioner yang kembali	104	80%
Kuisisioner yang memenuhi syarat	82	63,1%

Jumlah kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 130 (100%), dan dari 130 kuesioner tersebut terdapat 26 kuesioner (20%) yang tidak kembali atau sebanyak 104 kuesioner (80%) dapat dikembalikan. Namun demikian dari 104 kuesioner tersebut masih terdapat 22 kuesioner yang pengisiannya tidak lengkap, sehingga kuesioner yang memenuhi syarat penelitian ini sebanyak 82 eksemplar atau (63,1%).

4.2. Karakteristik Responden

Berikut ini adalah tabel hasil rekap distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja, dan lama kerja.

4.2.1. Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Hasil deskriptif profil responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut :



Tabel 4.2

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	55	67.1%
Wanita	27	32.9%
Total	82	100.0%

Sumber : Hasil Frekuensi Profil Responden, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pria yaitu sebanyak 55 orang (67,1%) dan sisanya wanita sebanyak 27

orang atau 32,9%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai SKPD di Kabupaten Aceh Barat adalah pria.

4.2.2. Responden Berdasarkan Umur

Hasil deskriptif profil responden berdasarkan umur ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	2	2.4%
30 - 40 tahun	29	35.4%
> 40 tahun	51	62.2%
Total	82	100.0%

Sumber : Hasil Frekuensi Profil Responden, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 51 orang (62,2%), sedangkan yang umur antara 30 – 40 tahun sebanyak 29 orang atau 35,4% dan kurang dari 30 tahun sebanyak 2 orang atau 2,4%.

4.2.3. Responden Berdasarkan Masa jabatan

Hasil deskriptif profil responden berdasarkan masa jabatan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa jabatan

Masa jabatan	Jumlah	Persentase
< 3 tahun	40	48.8%
3 - 5 tahun	35	42.7%
> 5 tahun	7	8.5%
Total	82	100.0%

Sumber : Hasil Frekuensi Profil Responden, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas masa jabatan responden kurang dari 3 tahun yaitu sebanyak 40 orang (48,8%), antara 3 – 5 tahun sebanyak 35 orang atau 42,7% dan lebih dari 5 tahun sebanyak 7 orang atau 8,5%.

4.2.4. Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil deskriptif profil responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.5

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S2	6	7.3%
S1	68	82.9%
Diploma	7	8.5%
Lain - lain	1	1.2%
Total	82	100.0%

Sumber : Hasil Frekuensi Profil Responden, 2019

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden tamat S1 yaitu sebanyak 68 orang (82,9%). Hal ini berarti sebagian besar responden berpendidikan tinggi, sehingga diharapkan mampu bekerja secara profesional.

4.3. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif pada variabel penelitian menunjukkan jawaban atau penilaian responden yaitu pegawai SKPD Kabupaten Aceh Barat, jawaban tertinggi dengan skor 4 (sangat setuju) dan skor terendah adalah 1 (sangat tidak setuju), sehingga interval masing – masing jawaban dengan kategori sebagai berikut :

Nilai tertinggi : 4

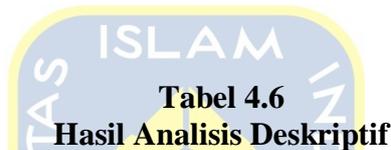
Nilai terendah : 1

$$\text{Interval} = \frac{4-1}{4} = 0,75$$

Adapun nilai range dalam penilaian kuesioner adalah sebagai berikut:

- Sangat Rendah : 1 – 1.75
 Rendah : 1.76 – 2.50
 Tinggi : 2.51 – 3.25
 Sangat Tinggi : 3.26 – 4,00

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan tabel berikut :


Tabel 4.6
Hasil Analisis Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas Publik	82	2.11	3.89	3.2571	.37331
Kejelasan sasaran anggaran	82	1.57	4.00	3.2112	.40781
Komitmen organisasi	82	2.33	3.89	3.1627	.35113
Kompensasi	82	2.15	3.85	3.1062	.37853
Kinerja	82	2.00	3.67	3.1389	.30307
Valid N (listwise)	82				

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 82 responden rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap akuntabilitas publik pada SKPD Kabupaten Aceh Barat, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,25, nilai rata – rata diantara 2,51 – 3,25. Hal ini berarti pelaksanaan kebijakan dipertanggung jawabkan pemerintah daerah kepada DPRD, anggaran dirancang dengan prinsip efisiensi dan efektivitas, program – program APBD dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat, pengalokasian dana anggaran mengikuti prosedur – prosedur yang berlaku, dan audit kepatuhan dilakukan agar setiap penggunaan dana dilandasi peraturan dan hukum yang berlaku.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 82 responden rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap kejelasan sasaran anggaran pada SKPD Kabupaten Aceh Barat, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,21, nilai rata – rata diantara 2,51 – 3,25. Hal ini berarti pegawai SKPD Kabupaten Aceh Barat memahami apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, memahami bagaimana kinerja pegawai diukur, memiliki sasaran yang jelas sehingga membantu dalam melakukan pekerjaan, mempunyai batas waktu untuk mencapai sasaran pekerjaan, dan tim bekerja untuk mencapai sasaran.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 82 responden rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap komitmen organisasi pada SKPD Kabupaten Aceh Barat, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,16, nilai rata – rata diantara 2,51 – 3,25. Hal ini berarti pegawai SKPD Kabupaten Aceh

Barat bersedia bekerja lembur, bersedia menerima semua penugasan, bangga menjadi bagian dari organisasi atau PEMDA Kabupaten Aceh Barat, dan peduli dengan nasib organisasi.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 82 responden rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap kompensasi pada SKPD Kabupaten Aceh Barat, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,10, nilai rata – rata diantara 2,51 – 3,25. Hal ini berarti kompensasi yang diterima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban, ada bonus jika berprestasi, ada biaya kesehatan atau pengobatan, instansi menyediakan fasilitas lengkap, kebijakan sistem pemberian gaji cukup adil, ada tunjangan rekreasi, instansi memberikan pelatihan, dan pengembangan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui tanggapan dari 82 responden rata-rata memiliki penilaian yang tinggi terhadap kinerja pada SKPD Kabupaten Aceh Barat, yang ditunjukkan dengan nilai rata-rata sebesar 3,13, nilai rata – rata diantara 2,51 – 3,25. Hal ini berarti pegawai SKPD di Kabupaten Aceh Barat mampu melakukan perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, evaluasi, pengawasan, negosiasi, pemilihan staf, dan perwakilan dengan baik.

4.4. Analisis Kuantitatif

4.4.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi dari Pearson dimana pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi

yang menyatakan hubungan antara skor butir pertanyaan dengan skor total.

Pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
Akuntabilitas publik	AP1	0.519	0.217	valid
	AP2	0.507	0.217	valid
	AP3	0.606	0.217	valid
	AP4	0.612	0.217	valid
	AP5	0.599	0.217	valid
	AP6	0.681	0.217	valid
	AP7	0.671	0.217	valid
	AP8	0.710	0.217	valid
	AP9	0.609	0.217	valid
Kejelasan sasaran anggaran	KSA1	0.654	0.217	valid
	KSA2	0.613	0.217	valid
	KSA3	0.671	0.217	valid
	KSA4	0.642	0.217	valid
	KSA5	0.764	0.217	valid
	KSA6	0.714	0.217	valid
	KSA7	0.678	0.217	valid
Komitmen organisasi	KO1	0.447	0.217	valid
	KO2	0.602	0.217	valid
	KO3	0.720	0.217	valid
	KO4	0.705	0.217	valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
	KO5	0.659	0.217	valid
	KO6	0.641	0.217	valid
	KO7	0.507	0.217	valid
	KO8	0.525	0.217	valid
	KO9	0.522	0.217	valid
Kompensasi	K1	0.456	0.217	valid
	K2	0.635	0.217	valid
	K3	0.723	0.217	valid
	K4	0.648	0.217	valid
	K5	0.572	0.217	valid
	K6	0.605	0.217	valid
	K7	0.628	0.217	valid
	K8	0.619	0.217	valid
	K9	0.704	0.217	valid
	K10	0.525	0.217	valid
	K11	0.558	0.217	valid
	K12	0.485	0.217	valid
	K13	0.582	0.217	valid
Kinerja manajerial	KM1	0.483	0.217	valid
	KM2	0.493	0.217	valid
	KM3	0.505	0.217	valid
	KM4	0.662	0.217	valid
	KM5	0.566	0.217	valid
	KM6	0.675	0.217	valid
	KM7	0.650	0.217	valid
	KM8	0.511	0.217	valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	keterangan
	KM9	0.558	0.217	valid

Sumber : Hasil uji validitas, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan bisa digunakan dalam pengujian hipotesis karena koefisien korelasi (r hitung) seluruh pertanyaan mempunyai nilai lebih besar dari r tabel (0,217).

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan atau kesungguhan responden menjawab pertanyaan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Semakin besar nilai alpha (mendekati 1) akan semakin reliabel data tersebut.



Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koef. Alpha Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Akuntabilitas publik	0.791	0,6	Reliabel
Kejelasan sasaran anggaran	0.803	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi	0.771	0,6	Reliabel
Kompensasi	0.847	0,6	Reliabel
Kinerja manajerial	0.740	0,6	Reliabel

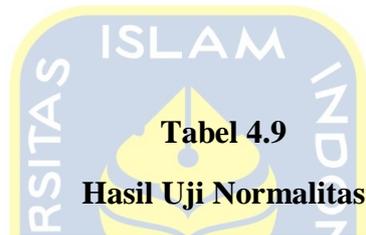
Sumber : Hasil uji reliabilitas, 2019

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas seperti nilai koefisien Cronbach Alpha pada seluruh variabel lebih besar dari nilai kritis (0,6) yang menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah handal.

4.4.2. Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1. Uji Normalitas

Menguji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, dan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pada penelitian ini akan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitasnya. Hasil Uji Normalitas dapat di tampilkan pada Tabel 4.9 berikut:



		Standardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	.97499604
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.057
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924

Sumber : Hasil SPSS, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig* adalah sebesar 0,924. Dengan demikian nilai *Asymp.Sig* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2.Uji Multikolinieritas

Untuk menguji ada tidaknya gejala multikolinieritas digunakan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF dibawah 10 maka model regresi yang diajukan tidak terdapat gejala multikolinieritas, begitu sebaliknya jika VIF lebih besar 10 maka terjadi gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

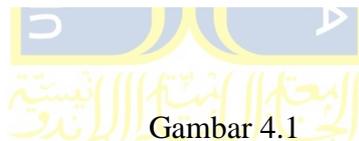
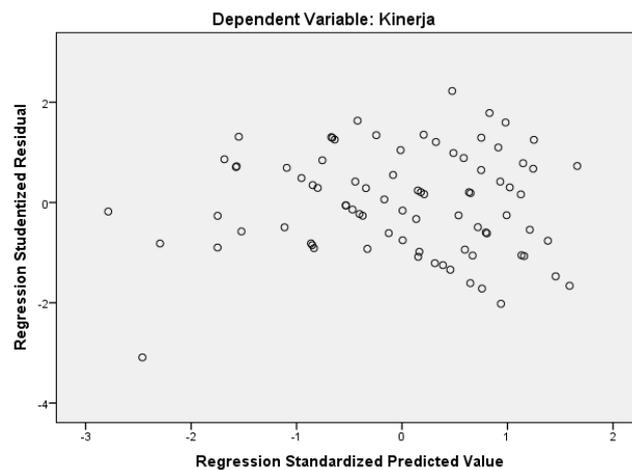
Variabel independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Akuntabilitas publik	0.516	1.936	Tidak terjadi multikolinieritas
Kejelasan sasaran anggaran	0.464	2.154	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen organisasi	0.607	1.647	Tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi	0.536	1.865	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber ; Hasil SPSS Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas nilai VIF untuk seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10, sehingga model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala Multikolinieritas.

4.4.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah *scatterplot*. *Scatterplot* ini dengan melihat *regression standardized* dengan *regression standardized predicted*. Kriteria pengujinya apabila titik-titik menyebar di sekitar 0 dan tidak membentuk kecenderungan suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas



Gambar 4.1

Hasil Uji *Scatterplot*

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui titik – titik sebaran data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.4.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel akuntabilitas publik (X_1), Kejelasan sasaran anggaran (X_2), komitmen organisasi

(X₃), dan kompensasi (X₄), yang mempengaruhi kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat dilihat dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	Probabilitas
(Konstanta)	0.430	0.111
Akuntabilitas publik	0.270	0.001
Kejelasan sasaran anggaran	0.169	0.028
Komitmen organisasi	0.156	0.046
Kompensasi	0.255	0.001
Adjusted R Square	0,611	

Sumber : Hasil regresi linier berganda, 2019

Pada penelitian ini digunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,430 + 0,270 X_1 + 0,169 X_2 + 0,156 X_3 + 0,255 X_4$$

Berdasarkan berbagai parameter dalam persamaan regresi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

4.4.3.1. Konstanta (Koefisien α)

Nilai konstanta sebesar 0,430 artinya jika tidak ada variabel bebas yang mempengaruhi kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat atau variabel bebas konstan (X=0) maka kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat akan sama dengan 0,430.

4.4.3.2. Koefisien Akuntabilitas Publik (β_1)

Akuntabilitas publik (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, dengan koefisien regresi sebesar 0,270 positif, berarti menyatakan bahwa variabel Akuntabilitas Publik meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,270.

4.4.3.3. Koefisien Kejelasan sasaran anggaran (β_2)

Kejelasan sasaran anggaran (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, dengan koefisien regresi sebesar 0,169 positif berarti menyatakan bahwa variabel kejelasan sasaran anggaran meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,169.

4.4.3.4. Koefisien Komitmen organisasi (β_3)

Komitmen organisasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, dengan koefisien regresi sebesar 0,156 positif berarti menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,156.

4.4.3.5. Koefisien Kompensasi (β_4)

Kompensasi (X_4) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, dengan koefisien regresi sebesar 0,255 positif berarti menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja manajerial akan meningkat sebesar 0,255.

Tabel 4.12
Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Deskripsi	(β)	Sig	Hasil
1	Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial (H₁)	0.270	0.001	Didukung
2	Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial (H₂)	0.169	0.028	Didukung
3	Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial (H₃)	0.156	0.046	Didukung
4	Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial (H₄)	0.255	0.001	Didukung

4.4.4. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis pertama sampai keempat menggunakan uji parsial (uji t). Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui nilai probabilitas untuk masing-masing variabel bebasnya telah diketahui dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkannya dengan tingkat signifikansi 0,05.

4.4.4.1. Pengujian Hipotesis 1 (H₁)

Akuntabilitas publik mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik (Mursyidi 2013). Dengan adanya akuntabilitas publik, pemerintah daerah memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilaksanakan sehingga kinerja pemerintah daerah dapat dinilai baik oleh pihak internal, maupun pihak eksternal, dengan demikian akuntabilitas publik mempengaruhi peningkatan kinerja pemerintah daerah.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas publik (X₁) dengan probabilitas sebesar 0,001 yang berarti **p value < 0,05**. Nilai tersebut dapat membuktikan H₀ ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel akuntabilitas publik secara signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, **dengan demikian hipotesis pertama di dukung.**

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Deki Putra (2013) dan Fakhri (2011) menunjukkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial SKPD.

4.4.4.2. Pengujian Hipotesis (H₂)

Menurut Kenis (1979) adanya sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan individu untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Pada konteks pemerintah daerah, kejelasan sasaran anggaran

berimplikasi pada aparat untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah sehingga aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Selanjutnya, hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi organisasi.

Dengan adanya kejelasan sasaran anggaran kinerja suatu unit kerja organisasi dinilai baik secara finansial. Sasaran anggaran yang jelas akan memudahkan aparat untuk menyusun target-target anggaran. Selanjutnya target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh pemerintah daerah, sebaliknya apabila tidak adanya kejelasan sasaran anggaran aparat akan memiliki sedikit informasi mengenai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi untuk mencapai tujuan dan target-target telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu dengan adanya sasaran anggaran yang jelas diharapkan aparat pemerintah daerah dalam hal ini masing-masing SKPD mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel Kejelasan sasaran anggaran (X_2) terdapat probabilitas sebesar 0,028 yang berarti **p value** < 0,05. Nilai tersebut dapat membuktikan H_0 ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel Kejelasan sasaran anggaran secara signifikan positif terhadap kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, **dengan demikian hipotesis kedua di dukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Efrizar (2017) menunjukkan bahwa Kejelasan sasaran Anggaran anggaran berpengaruh

positif terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah yang apabila manajer dapat dengan jelas mengetahui sasaran anggaran tersebut maka kinerja manajerial dapat semakin meningkat.

4.4.4.3. Pengujian Hipotesis 3 (H₃)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat diperlukan karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang tepuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah cenderung untuk melakukan cara-cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi seperti kelambanan dalam bekerja, keluhan dan bahkan mogok kerja. Angle dan Perry (1981) menjelaskan bahwa komitmen individu yang kuat dapat membuat individu lebih keras bekerja dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga secara otomatis hal tersebut akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X₃) terdapat probabilitas sebesar 0,046 yang berarti $p_{value} < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H₀ ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel komitmen organisasi secara signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, **dengan demikian hipotesis ketiga di dukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriansyah (2013) yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja manajerial.

4.4.4.4. Pengujian Hipotesis 4 (H₄)

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pemberian kompensasi ada dua hal yang harus diperhatikan perusahaan. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X₄) terdapat probabilitas sebesar 0,001 yang berarti $p_{value} < 0,05$. Nilai tersebut dapat membuktikan H₀ ditolak yang berarti bahwa ada pengaruh variabel kompensasi secara signifikan terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, **dengan demikian hipotesis keempat di dukung.**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Christilia (2013) dan Sigit Adri Saputra (2010) yang menyatakan terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial terhadap kinerja manajerial.

4.4.5. Uji Goodnes of fit (Koefisien Determinasi R²)

Koefisien determinasi untuk menunjukkan berapa persen kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat yang dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebasnya, hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.611	.18903

Sumber : Hasil Regresi Linier Berganda, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui koefisien determinasi (Adj. R²) sebesar 0,611. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,611, maka dapat diartikan bahwa 61,1% kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yang terdiri akuntabilitas publik (X₁), Kejelasan sasaran anggaran (X₂), komitmen organisasi (X₃), dan kompensasi (X₄). Sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Akuntabilitas publik mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi akuntabilitas publik maka semakin tinggi pula kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, demikian juga sebaliknya semakin rendah akuntabilitas publik maka kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat juga semakin menurun.
2. Kejelasan sasaran anggaran mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kejelasan sasaran anggaran maka semakin tinggi pula kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, demikian juga sebaliknya semakin buruk Kejelasan sasaran anggaran maka kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat juga semakin menurun.
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat semakin meningkat, demikian juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat semakin menurun.

4. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat, demikian juga sebaliknya semakin rendah kompensasi maka kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat juga semakin menurun

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yang kemungkinan dapat menimbulkan bias atau ketidakakuratan pada hasil penelitian ini sehingga memerlukan perbaikan dan pengembangan dalam penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Sampel penelitian ini hanya terbatas pegawai SKPD yang ada di Kabupaten Aceh Barat yang terdiri dari 15 SKPD, sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek di wilayah lain.
2. Diketahui dari hasil analisis koefisien determinasi hanya sebesar 61,1% kinerja SKPD Kabupaten Aceh Barat dipengaruhi oleh variabel akuntabilitas publik, Kejelasan sasaran anggaran, komitmen organisasi, dan kompensasi. Sedangkan, sisanya 38,9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

5.3. Saran

Keterbatasan dalam penelitian ini diharapkan dapat diperbaiki oleh peneliti selanjutnya, maka saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut :

1. Sebaiknya penelitian ini dikembangkan dengan sampel yang lebih luas misalnya untuk kota besar lain seperti Jakarta dan Surabaya, sehingga kinerja manajerial pada SKPD tersebut lebih representatif.
2. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel karena masih ada 38,9% lagi yang kemungkinan berasal dari variabel lain, misalnya independensi, etika kerja, motivasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

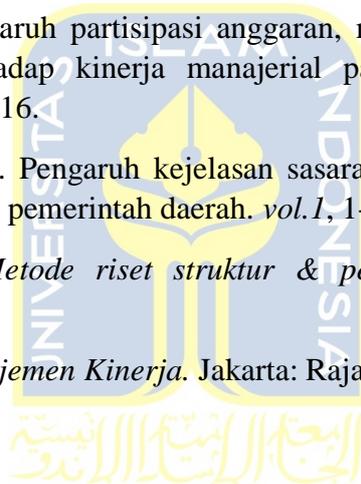


DAFTAR PUSTAKA

- Adi. (2018, Juni 6). *Aceh Barat Kembali Raih WTP Untuk Ke Empat Kali Berturut-Turut*. Diambil kembali dari Habarakyat: <https://habarakyatonline.com/aceh-barat-kembali-raih-wtp-untuk-ke-empat-kali-berturut-turut/>
- Amril, V. N. (2014). Pengaruh akuntabilitas publik, partisipasi penyusunan anggaran, dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD. *e-journal SI Akuntansi*, 1-19.
- Angle, H. L., & J. L. P. (1981). An EMpirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 26, 1-14.
- Apriansyah, G., Zirman, & Rusli. (2014). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job-Relavant Information Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perhotelan Di Provinsi Riau Vol.1. *JOM FEKON*, 1-22.
- astini, n. k. (2014). Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, dan Sistem Pengendalian Manajemen terhadap kinerja manajerial SKPD Kabupaten Klungkung. *e-Journal SI Akuntansi*, 1-12.
- Christilia, P. O. (2013). Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja . *Jurnal EMBA vol.1*, 653.
- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). Stewardship Theory or Agency Theory: CEO governance and shareholder returns. *Australian Journal of Management vol.16*, 49-64.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaltsum, U., & Rohman, A. (2013). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui sistem pengendalian intern sebagai variabel intervening. *Diponogoro Journal Of Accounting vol.1*, 1-14.
- kanji, L. (2018). Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan saran anggaran terhadap kinerja manejerial SKPD di kota Makassar. *Bongaya journal for research in accounting*, 58-64.

- Kemendagri. (t.thn.). *kemendagri*. Diambil kembali dari kemendagri.go.id: <http://www.jdih.setjen.kemendagri.go.id/>
- Lesmana, d. (2011). pengaruh penganggaran partisipatif, sistem pengukuran kinerja dan kompensasi insentif terhadap kinerja manajerial perguruan tinggi swasta di Palembang. *e-journal unsri*, 10, 1-32.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Direction in Goal-setting Theory. *Journal Association for psychological science volume 15*, 265-268.
- Lukito, P. K. (2014). *Membumikan transparansi dan akuntabilitas kinerja sektor publik : tantangan demokrasi ke depan* . Jakarta: PT Gramedia Widiaasarana Indonesia.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, M. F. (2006). *Akuntansi Sektor Publik, Edisi 1*. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement of. *Journal of Vocational Behavior vol. 14*, 224-247.
- Mursyidi. (2013). *Akuntansi pemerintahan di Indonesia*. Bandung: PT Refika Adiatama.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organisasional. *The Indonesia Accounting Review vol.2*, 215-228.
- Nurhalimah, Darwanis, & Abdullah, S. (2013). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Perangkat Daerah Pemerintah Aceh. *Jurnal Akuntansi vol.1*, 1-10.
- Pettalolo, I. (2013). Pengaruh kinerja terhadap kualitas pelayanan pegawai dinas pekerjaan umum Provinsi Jawa Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, 112-122.
- Pinatik, S., & Pangumbalerang, A. (2014). Kejelasan sasaran anggaran terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada dinas pendapatan dan badan pengelolaan keuangan dan barang milik daerah. *JURNAL EMBA vol.2*, 800-808.
- Putra, D. (2013). Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah. *Jurnal Akuntansi*, 01-18.
- Putri, G. Y. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) terhadap kinerja manajerial SKPD. *vol.1*, 3-25.

- Rizwan. (2018, januari 25). *Aceh Barat Raih Predikat B untuk Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*. Diambil kembali dari Serambinews.com: <http://aceh.tribunnews.com/2018/01/25/aceh-barat-raih-predikat-b-untuk-akuntabilitas-kinerja-pemerintah>
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salamba empat.
- Saputra, S. A. (2010). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo. *Skripsi STIE Perbanas tak di terbitkan*.
- Simamora, H. (2012). *Akuntansi Manajemen*. Riau: Star Gate Publisher.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanda. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial pada dinas SKPD Kabupaten Bintan. *vol.1*, 1-16.
- Suwandi, A. P. (2013). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi terhadap kinerja pemerintah daerah. *vol.1*, 1-20.
- Torang, S. (2012). *Metode riset struktur & perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



LAMPIRAN

Lampiran 1

PERMOHONAN KESEDIAAN MENJADI RESPONDEN

Tgl.....201

8

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Dinas dan Kota Meulaboh Kabupaten Aceh Barat

Di tempat

Dengan hormat,

Saya mahasiswa S1 Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi Program Studi

Akuntansi,

Nama : Yugi Ilyasa

NIM : 14312564

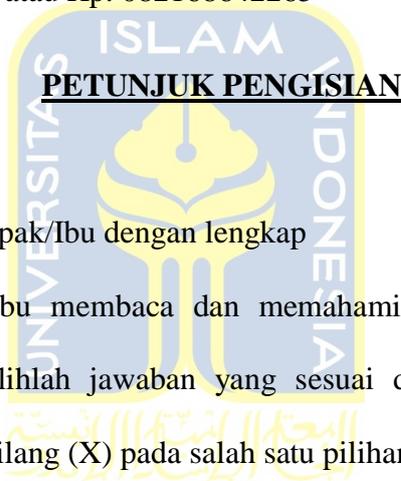
Sedang mengadakan penelitian untuk skripsi saya dengan judul “Pengaruh Akuntabilitas Publik, Ketepatan Sasaran, Komitmen Organisasi, Kompensasi Terhadap Kinerja”. Dengan ini saya memohon Bapak/Ibu untuk dapat bersedia menjadi responden dalam penelitian saya.

Besar harapan saya untuk Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Atas kesediannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Yugi Ilyasa

Bila terdapat kesulitan dalam pengisian kuisisioner dapat menghubungi yugi.ilyasa@gmail.com atau Hp. 082168642265



1. Isilah identitas Bapak/Ibu dengan lengkap
2. Silahkan Bapak/Ibu membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam kuisisioner ini. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan memberikan tanda centang (✓) atau silang (X) pada salah satu pilihan mulai dari 1 sampai 5.
3. Dalam Bapak/Ibu memberikan jawaban, tidak ada jawaban salah ataupun benar.
4. Atas kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :(Tidak wajib)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur : Tahun

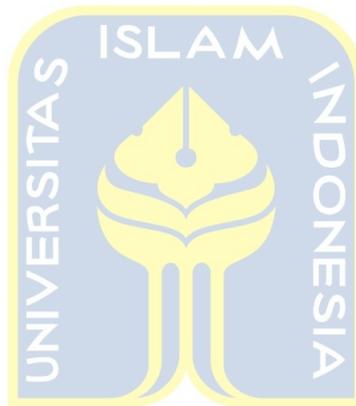
Jabatan :

Bidang/Bagian :

Masa Jabatan : Tahun

Pendidikan Terakhir : S3 S2 S1 Diploma Lain-lain

(sebutkan):.....



Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (\surd) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan pemahaman dari Bapak/Ibu.

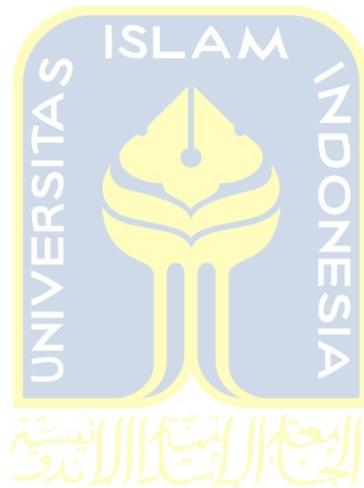
I. Akuntabilitas Publik

1	2	3	4
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Pelaksanaan kebijakan di pertanggungjawabkan pemerintah daerah kepada DPRD dan masyarakat luas				
2.	Anggaran yang di rancang dan ditetapkan pemerintah daerah bersama DPRD sesuai dengan realisasi bagi kepentingan publik				
3.	Program-program anggaran dirancang dengan prinsip efisiensi bahwa dana masyarakat menghasilkan output maksimal				
4.	Program-program anggaran dirancang dengan mempertimbangkan prinsip efektivitas bahwa penggunaan anggaran mencapai target atau tujuan kepentingan publik				
5.	Pelaksanaan program-program APBD benar-benar dirasakan manfaatnya oleh masyarakat				
6.	Anggaran yang diusulkan mencerminkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan hasil yang ditetapkan				
7.	Pengalokasian dana anggaran mengikuti proses-proses dan prosedur yang berlaku 76				
8.	Penggunaan dana anggaran didasarkan atas hukum dan				

	peraturan yang berlaku				
9.	Audit kepatuhan dilakukan agar setiap penggunaan dana dilandasi peraturan dan hukum yang berlaku				

Sumber : Jurnal dari Deki Putra (2013)



II. Kejelasan Sasaran Anggaran

No.	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya memahami persis apa yang harus saya lakukan dalam pekerjaan				
2.	Saya memahami bagaimana kinerja saya diukur				
3.	Saya memiliki sasaran yang jelas yang membantu saya dalam melakukan pekerjaan				
4.	Saya mempunyai batas waktu untuk mencapai sasaran pekerjaan				
5.	Jika saya mempunyai lebih dari satu sasaran untuk dicapai, saya mengetahui mana yang paling penting dan yang kurang penting				
6.	Sasaran dalam pekerjaan saya cukup menantang, tetapi layak (tidak terlalu mudah maupun sulit)				
7.	Dalam instansi ini, tim bekerja sama untuk mencapai sasaran				

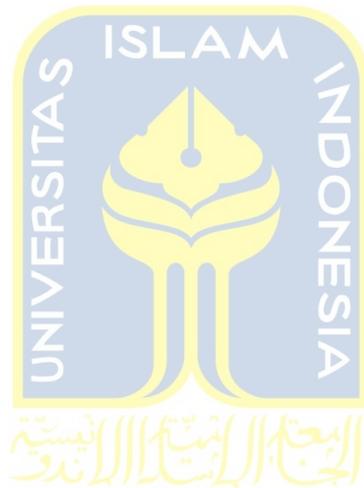
Sumber: Jurnal dari Deki Putra (2013)

III. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu organisasi ini berhasil sukses				
2.	Saya membanggakan kepada orang lain bahwa organisasi tempat saya bekerja adalah organisasi yang bagus				
3.	Saya bersedia menerima semua macam penugasan agar dapat tetap bekerja dengan organisasi				
4.	Menurut saya, nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi adalah sama				
5.	Saya bangga untuk menceritakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi				
6.	Organisasi ini benar-benar memberi inspirasi yang bagus bagi saya untuk berprestasi				
7.	Saya sangat bergembira saya memilih organisasi ini untuk tempat bekerja dari pada organisasi lainnya, ketika saya untuk pertama kali memutuskan bergabung dengan organisasi ini				
8.	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini				

9.	Bagi saya, inilah organisasi yang terbaik untuk tempat bekerja				
----	--	--	--	--	--

Sumber : Mowday et al (1975)



IV. Kompensasi

No.	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban				
2.	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan				
3.	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini				
4.	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi				
5.	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya				
6.	Instansi telah menyediakan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman dan mushola) yang memadai				
7.	Kebijaksanaan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil				

8.	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja				
9	Instansi memberikan tunjangan rekreasi kepada karyawannya				
10	Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya				
11	Instansi tidak memberikan kewenangan kepada karyawannya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi				
12	Instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan				
13	Instansi tidak memberikan peluang kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan				

Sumber:Michael dan Harnold, (1993)

V. Kinerja Manajerial

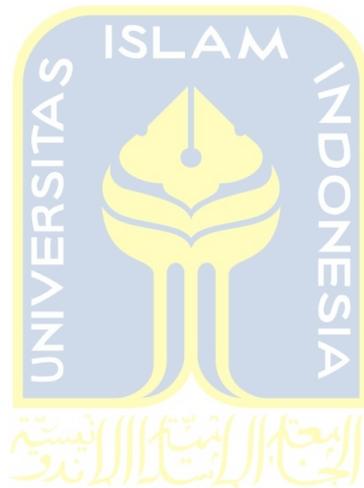
1	2	3	4
Kinerja sangat rendah	Kinerja rendah	Kinerja tinggi	Kinerja sangat tinggi

No	Pernyataan	1	2	3	4
1.	Perencanaan Kinerja anda dalam menentukan tujuan, kebijakan dan tindakan atau pelaksanaan, penjadwalan kerja, penganggaran, merancang prosedur, pemrograman				
2.	Investigasi Kinerja anda dalam menentukan, mengumpulkan dan menyampaikan informasi untuk catatan, laporan dan rekening, mengukur hasil, analisis pekerjaan				
3.	Pengkoordinasian Kinerja anda dalam tukar menukar informasi dengan manajer dibagian organisasi yang lain untuk mengkaitkan dan menyesuaikan program, memberitahu bagian lain, hubungan dengan manajer lain				
4.	Evaluasi Kinerja anda dalam menilai dan mengukur proposal, kinerja yang diamati atau dilaporkan,				

	penilaian pegawai, penilaian catatan hasil				
5.	<p>Pengawasan</p> <p>Kinerja anda dalam mengarahkan, memimpin dan mengembangkan bawahan anda; membimbing, melatih dan menjelaskan peraturan kerja pada bawahan; memberikan tugas pekerjaan dan menangani keluhan</p>				
6.	<p>Pemilihan staf</p> <p>Kinerja anda dalam mempertahankan angkatan kerja dibagian anda, merekrut, mewawancarai dan memilih pegawai baru, menempatkan, mempromosikan dan memutasi pegawai</p>				
7.	<p>Negoisasi</p> <p>Kinerja anda dalam melakukan hubungan kerja sama dengan pihak lain</p>				
8.	<p>Perwakilan</p> <p>Kinerja anda dalam menghadiri pertemuan intern maupun dengan perusahaan lain, pidato untuk acara-acara kemasyarakatan, pendekatan ke masyarakat, mempromosikan tujuan umum perusahaan anda</p>				

9.	Evaluasi kinerja Bapak/Ibu secara keseluruhan				
----	---	--	--	--	--

Sumber: mahoney et al (1963)



Lampiran 2

Data Responden

Jenis kelamin

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	55	67.1	67.1	67.1
Valid Wanita	27	32.9	32.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	



Umur

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30 tahun	2	2.4	2.4	2.4
Valid 30 - 40 tahun	29	35.4	35.4	37.8
> 40 tahun	51	62.2	62.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Masa jabatan

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 3 tahun	40	48.8	48.8	48.8
Valid 3 - 5 tahun	35	42.7	42.7	91.5
> 5 tahun	7	8.5	8.5	100.0
Total	82	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	6	7.3	7.3	7.3
S1	68	82.9	82.9	90.2
Valid Diploma	7	8.5	8.5	98.8
Lain – lain	1	1.2	1.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	



Lampiran 3

Data penelitian

Karakteristik Responden				Akuntabilitas Publik									Kejelasan Sasaran Anggaran										
Jenis kelamin	Umur	Masa jabatan	Pendidikan	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7	AP8	AP9	Tot	X1	KSA1	KSA2	KSA3	KSA4	KSA5	KSA6	KSA7	Tot	X2
1	46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31	3,44	3	3	3	4	4	3	4	24	3,43
1	29	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	30	3,33	2	3	3	4	3	4	3	22	3,14
2	49	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30	3,33	3	3	4	3	4	4	3	24	3,43
2	52	1	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	23	2,56	3	3	3	3	3	3	4	22	3,14
2	52	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30	3,33	3	4	3	3	3	4	4	24	3,43
1	38	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	41	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32	3,56	3	3	3	4	4	3	4	24	3,43
2	42	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32	3,56	3	3	4	4	3	3	4	24	3,43
1	46	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3,67	4	4	4	3	3	4	4	26	3,71
1	41	1	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	23	2,56	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	43	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3,33	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
1	38	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	30	3,33	3	4	3	3	3	3	4	23	3,29
2	50	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3,33	3	2	3	4	4	3	4	23	3,29
1	48	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29	3,22	3	3	3	3	3	3	3	22	3,14
1	50	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	28	3,11	3	3	3	3	4	2	4	22	3,14
1	49	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	31	3,44	4	3	4	2	3	3	3	22	3,14
1	43	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	3,44	3	3	3	3	4	4	4	24	3,43
1	38	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31	3,44	3	3	4	3	3	4	4	24	3,43
1	46	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3,22	3	3	3	4	3	4	3	23	3,29
1	35	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	3,44	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	45	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2,11	1	2	2	2	1	2	1	11	1,57
1	53	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	22	2,44	3	3	2	2	2	2	2	16	2,29
1	40	1	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	28	3,11	4	4	3	3	4	4	4	26	3,71
1	40	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67	3	3	3	3	4	3	4	23	3,29
2	49	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	46	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	3,33	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
2	39	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3,78	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
1	40	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	3,78	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
1	37	5	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	24	2,67	2	2	3	2	2	2	2	16	2,29
1	40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3,33	3	3	3	4	4	3	3	23	3,29
1	36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3,33	4	3	3	3	3	3	3	22	3,14
2	40	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2,89	3	2	2	2	2	2	3	16	2,29
1	38	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	4	3	3	22	3,14
1	41	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3,33	3	3	4	3	2	3	4	22	3,14
2	40	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	3,22	3	3	3	4	3	3	3	22	3,14
1	42	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	28	3,11	3	3	3	4	3	2	4	22	3,14
2	43	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	30	3,33	3	3	4	3	4	3	3	23	3,29

Karakteristik Responden				Akuntabilitas Publik									Kejelasan Sasaran Anggaran										
Jenis kelamin	Umur	Masa jabatan	Pendidikan	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7	AP8	AP9	Tot	X1	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	Tot	X2
1	46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	31	3,44	3	3	3	4	4	3	4	24	3,43
1	29	5	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	30	3,33	2	3	3	4	3	4	3	22	3,14
2	49	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	30	3,33	3	3	4	3	4	4	3	24	3,43
2	52	1	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	23	2,56	3	3	3	3	3	3	4	22	3,14
2	52	1	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30	3,33	3	4	3	3	3	4	4	24	3,43
1	38	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	41	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	32	3,56	3	3	3	4	4	3	4	24	3,43
2	42	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32	3,56	3	3	4	4	3	3	4	24	3,43
1	46	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3,67	4	4	4	3	3	4	4	26	3,71
1	41	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	23	2,56	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	43	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	30	3,33	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
1	38	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	30	3,33	3	4	3	3	3	3	4	23	3,29
2	50	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3,33	3	2	3	4	4	3	4	23	3,29
1	48	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	29	3,22	3	3	3	3	3	3	4	22	3,14
1	50	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	28	3,11	3	3	3	3	4	2	4	22	3,14
1	49	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	31	3,44	4	3	4	2	3	3	3	22	3,14
1	43	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	3,44	3	3	3	3	4	4	4	24	3,43
1	38	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31	3,44	3	3	4	3	3	4	4	24	3,43
1	46	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29	3,22	3	3	3	4	3	4	3	23	3,29
1	35	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	31	3,44	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	45	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2,11	1	2	2	2	1	2	1	11	1,57
1	53	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	22	2,44	3	3	2	2	2	2	2	16	2,29
1	40	1	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	28	3,11	4	4	3	3	4	4	4	26	3,71
1	40	1	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33	3,67	3	3	3	3	4	3	4	23	3,29
2	49	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
1	46	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	30	3,33	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
2	39	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	3,78	4	4	4	4	4	4	4	28	4,00
1	40	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	3,78	4	4	3	4	4	4	4	27	3,86
1	37	5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	24	2,67	2	2	3	2	2	2	3	16	2,29
1	40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	30	3,33	3	3	3	4	4	3	3	23	3,29
1	36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	3,33	4	3	3	3	3	3	3	22	3,14
2	40	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2,89	3	2	2	2	2	2	3	16	2,29
1	38	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	4	3	3	22	3,14
1	41	1	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	30	3,33	3	3	4	3	2	3	4	22	3,14
2	40	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	3,22	3	3	3	4	3	3	3	22	3,14
1	42	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	28	3,11	3	3	3	4	3	2	4	22	3,14
2	43	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	30	3,33	3	3	4	3	4	3	3	23	3,29
1	32	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	21	2,33	4	4	3	3	3	3	3	23	3,29
1	33	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3,89	4	4	3	3	3	4	3	24	3,43
1	42	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	30	3,33	3	4	4	3	3	4	3	24	3,43
1	44	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	27	3,00	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57
1	34	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	24	2,67	4	3	3	2	3	3	3	21	3,00
1	43	2	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	3,78	4	4	4	3	4	4	4	27	3,86
2	36	12	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	33	3,67	3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
2	48	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32	3,56	3	3	4	4	4	3	4	25	3,57

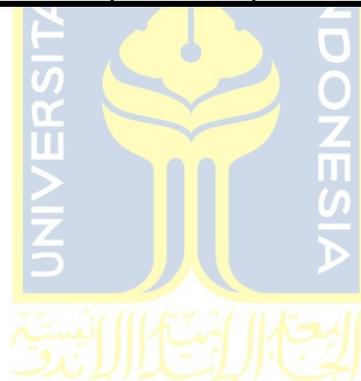
Komitmen Organisasi										Kompensasi Finansial										Kinerja Manajerial																		
KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	Tot	X3	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	Tot	X4	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	Tot	Y		
3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	2,78	2	3	2	2	2	3	2	3	4	4	1	4	2	34	2,62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
3	2	3	2	3	3	2	3	4	25	2,78	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	42	3,23	3	3	2	4	4	3	3	4	3	29	3,22		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	3,33	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	42	3,23	3	4	4	4	4	3	4	4	3	33	3,67		
4	3	3	3	4	3	4	3	4	31	3,44	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	38	2,92	2	3	3	3	3	2	3	2	3	25	2,78		
4	4	3	3	2	3	3	4	4	30	3,33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,85	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29	3,22		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	3,00	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
3	3	2	2	3	3	3	3	4	26	2,89	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	2	39	3,00	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31	3,44		
4	4	3	3	4	3	3	4	4	32	3,56	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	45	3,46	3	3	4	4	4	3	3	3	4	31	3,44		
3	3	3	4	4	3	3	3	4	30	3,33	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	46	3,54	3	3	4	4	3	3	4	3	3	30	3,33		
3	2	3	3	3	3	2	3	2	24	2,67	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	2,85	3	3	3	3	3	2	2	2	3	24	2,67		
3	3	3	3	4	4	3	3	4	30	3,33	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	45	3,46	3	4	4	3	3	4	4	3	31	3,44			
4	4	4	3	4	4	3	4	4	34	3,78	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	45	3,46	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	3,56		
3	4	3	4	4	3	3	3	3	30	3,33	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	44	3,38	4	4	4	3	3	2	3	3	3	29	3,22		
3	4	3	3	4	3	4	3	4	31	3,44	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	41	3,15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	3,11		
4	3	3	2	3	3	3	4	3	28	3,11	3	3	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	1	30	2,31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
4	4	3	3	3	4	3	3	4	31	3,44	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	46	3,54	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29	3,22		
4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	3,67	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	46	3,54	3	4	4	3	4	4	4	3	3	32	3,56		
4	3	3	4	4	3	3	3	3	30	3,33	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	44	3,38	3	4	4	3	3	2	3	2	3	27	3,00		
3	3	3	4	4	4	4	3	4	32	3,56	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	43	3,31	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	3,44		
3	2	2	3	3	3	3	2	2	24	2,67	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	37	2,85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
4	4	4	4	4	2	3	3	3	32	3,56	2	2	3	3	4	4	2	1	2	3	2	2	3	33	2,54	2	2	3	3	2	2	3	2	3	22	2,44		
4	4	4	4	4	3	3	3	3	32	3,56	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	35	2,69	3	3	3	2	2	2	2	3	2	23	2,56		
4	3	4	4	4	3	3	4	4	33	3,67	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	44	3,38	4	3	3	3	4	4	3	3	2	29	3,22		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40	3,08	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	41	3,15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	2,78	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	36	2,77	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	3,22		
3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2,89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40	3,08	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
4	3	3	4	3	4	3	3	2	29	3,22	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	29	2,23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
3	3	3	3	4	4	4	4	3	31	3,44	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	35	2,69	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2,89		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3,11	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	37	2,85	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3,11		
3	1	2	2	3	3	3	3	3	23	2,56	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	35	2,69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
3	3	2	2	2	3	2	3	3	23	2,56	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	30	2,31	3	3	3	2	3	1	2	2	3	22	2,44		
3	3	2	2	3	3	2	3	2	24	2,67	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	28	2,15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00		
3	2	3	3	3	2	3	3	3	25	2,78	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	40	3,08	3	4	3	3	4	3	4	3	3	30	3,33		
3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3,11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	42	3,23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	28	3,11		
3	3	2	2	2	3	3	4	3	25	2,78	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	1	4	1	38	2,92	4	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3,22		
4	3	3	2	2	3	4	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	41	3,15	3	3	3	4	3	3	4	3	3	29	3,22			

4	3	4	4	2	3	3	3	3	29	3,22	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	45	3,46	4	4	3	3	4	4	4	2	3	31	3,44
3	4	3	3	3	4	3	3	3	29	3,22	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	45	3,46	3	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3,22
4	3	3	4	3	4	4	3	4	32	3,56	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	46	3,54	3	3	3	4	4	3	4	4	3	30	3,33
3	3	3	3	3	4	3	3	3	29	3,22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	49	3,77	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	3,22
3	4	3	3	3	4	4	4	4	31	3,44	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	3,08	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2,89
4	3	2	2	3	3	3	3	3	26	2,89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	37	2,85	2	4	4	2	3	2	4	4	2	29	3,22
4	3	3	2	3	3	3	3	3	27	3,00	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	37	2,85	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3,11	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	32	3,56	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	46	3,54	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33	3,67
3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	2,89	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	38	2,92	3	3	4	3	4	2	3	3	3	28	3,11
4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3,11	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	46	3,54	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29	3,22
4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	3,56	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	42	3,23	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30	3,33
2	3	4	3	3	2	4	3	3	27	3,00	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45	3,46	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31	3,44
3	3	3	4	3	3	3	3	3	28	3,11	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	42	3,23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3,00
3	3	4	4	3	3																															

Lampiran 4

Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Akuntabilitas Publik	82	2.11	3.89	3.2571	.37331
Ketepatan sasaran	82	1.57	4.00	3.2112	.40781
Komitmen organisasi	82	2.33	3.89	3.1627	.35113
Kompensasi	82	2.15	3.85	3.1062	.37853
Kinerja	82	2.00	3.67	3.1389	.30307
Valid N (listwise)	82				



Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Akuntabilitas Publik

	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7	AP8	AP9	Tot
Pearson Correlation	1	.208	.121	.264*	.243*	.267*	.144	.336**	.312**	.519**
AP1 Sig. (2-tailed)		.060	.278	.016	.028	.015	.196	.002	.004	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.208	1	.172	.125	.094	.341**	.443**	.195	.353**	.507**
AP2 Sig. (2-tailed)	.060		.123	.264	.400	.002	.000	.079	.001	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.121	.172	1	.465**	.332**	.271*	.314**	.323**	.215	.606**
AP3 Sig. (2-tailed)	.278	.123		.000	.002	.014	.004	.003	.052	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.264*	.125	.465**	1	.395**	.244*	.233*	.337**	.192	.612**
AP4 Sig. (2-tailed)	.016	.264	.000		.000	.027	.035	.002	.083	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.243*	.094	.332**	.395**	1	.382**	.381**	.295**	.111	.599**
AP5 Sig. (2-tailed)	.028	.400	.002	.000		.000	.000	.007	.321	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.267*	.341**	.271*	.244*	.382**	1	.472**	.441**	.424**	.681**
AP6 Sig. (2-tailed)	.015	.002	.014	.027	.000		.000	.000	.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.144	.443**	.314**	.233*	.381**	.472**	1	.463**	.302**	.671**
AP7 Sig. (2-tailed)	.196	.000	.004	.035	.000	.000		.000	.006	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.336**	.195	.323**	.337**	.295**	.441**	.463**	1	.517**	.710**
AP8 Sig. (2-tailed)	.002	.079	.003	.002	.007	.000	.000		.000	.000
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.312**	.353**	.215	.192	.111	.424**	.302**	.517**	1	.609**
AP9 Sig. (2-tailed)	.004	.001	.052	.083	.321	.000	.006	.000		.000

N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Pearson Correlation	.519**	.507**	.606**	.612**	.599**	.681**	.671**	.710**	.609**	1
Tot Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	82	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	82	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Kejelasan Sasaran Anggaran

Correlations

	KSA1	KSA2	KSA3	KSA4	KSA5	KSA6	KSA7	Tot	
KSA 1	Pearson Correlation	1	.473**	.312**	.178	.394**	.480**	.357**	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.110	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
KSA 2	Pearson Correlation	.473**	1	.271*	.178	.327**	.480**	.280*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000		.014	.110	.003	.000	.011	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
KSA 3	Pearson Correlation	.312**	.271*	1	.371**	.362**	.393**	.495**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.004	.014		.001	.001	.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
KSA 4	Pearson Correlation	.178	.178	.371**	1	.507**	.363**	.365**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.110	.110	.001		.000	.001	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
KSA 5	Pearson Correlation	.394**	.327**	.362**	.507**	1	.437**	.500**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.001	.000		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82

KSA 6	Pearson Correlation	.480**	.480**	.393**	.363**	.437**	1	.214	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000		.054	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
KSA 7	Pearson Correlation	.357**	.280*	.495**	.365**	.500**	.214	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.000	.001	.000	.054		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82
Tot	Pearson Correlation	.654**	.613**	.671**	.642**	.764**	.714**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

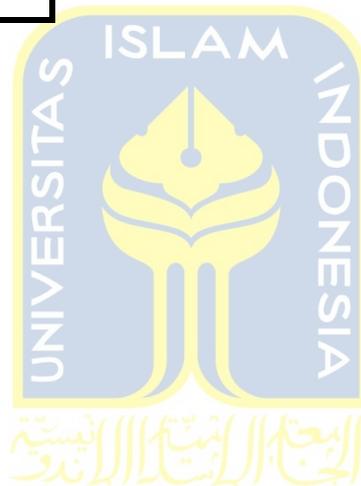
		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	82	100.0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	7



Komitmen Organisasi

	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	Tot	
KO 1	Pearson Correlation	1	.255*	.269*	.197	.175	.277*	.010	.157	.138	.447*
	Sig. (2-tailed)		.021	.015	.076	.116	.012	.930	.158	.217	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
KO 2	Pearson Correlation	.255*	1	.342*	.269*	.255*	.350*	.266*	.268*	.218*	.602*
	Sig. (2-tailed)	.021		.002	.014	.021	.001	.016	.015	.049	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
KO 3	Pearson Correlation	.269*	.342*	1	.630*	.373*	.355*	.171	.350*	.231*	.720*
	Sig. (2-tailed)	.015	.002		.000	.001	.001	.125	.001	.037	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
KO 4	Pearson Correlation	.197	.269*	.630*	1	.501*	.386*	.252*	.143	.160	.705*
	Sig. (2-tailed)	.076	.014	.000		.000	.000	.022	.200	.151	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
KO 5	Pearson Correlation	.175	.255*	.373*	.501*	1	.345*	.305*	.151	.315*	.659*
	Sig. (2-tailed)	.116	.021	.001	.000		.001	.005	.176	.004	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
KO 6	Pearson Correlation	.277*	.350*	.355*	.386*	.345*	1	.237*	.342*	.251*	.641*

	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.001	.000	.001		.032	.002	.023	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Pearson Correlation	.010	.266*	.171	.252*	.305*	.237*	1	.306*	.204	.507*
KO 7	Sig. (2-tailed)	.930	.016	.125	.022	.005	.032		.005	.066	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Pearson Correlation	.157	.268*	.350*	.143	.151	.342*	.306*	1	.334*	.525*
KO 8	Sig. (2-tailed)	.158	.015	.001	.200	.176	.002	.005		.002	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Pearson Correlation	.138	.218*	.231*	.160	.315*	.251*	.204	.334*	1	.522*
KO 9	Sig. (2-tailed)	.217	.049	.037	.151	.004	.023	.066	.002		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
	Pearson Correlation	.447*	.602*	.720*	.705*	.659*	.641*	.507*	.525*	.522*	1
Tot	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

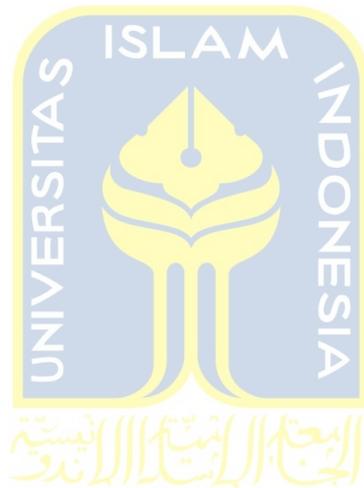
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	9



Kompensasi

		Tot
	Pearson Correlation	.456**
K1	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.635**
K2	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.723**
K3	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.648**
K4	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.572**
K5	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.605**
K6	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.628**
K7	Sig. (2-tailed)	.000

	N	82
	Pearson Correlation	.619**
K8	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.704**
K9	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.525**
K10	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.558**
K11	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.485**
K12	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	.582**
K13	Sig. (2-tailed)	.000
	N	82
	Pearson Correlation	1
Tot	Sig. (2-tailed)	
	N	82

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Valid	82	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	13

Kinerja Manajerial

	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	Tot	
K M1	Pearson Correlation	1	.323 [*]	.061	.133	.260 [*]	.317 [*]	.346 [*]	-.004	.030	.483 [*]
	Sig. (2-tailed)		.003	.584	.233	.018	.004	.001	.973	.787	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M2	Pearson Correlation	.323 [*]	1	.334 [*]	.215	.135	.128	.065	.087	.291 [*]	.493 [*]
	Sig. (2-tailed)	.003		.002	.052	.228	.250	.560	.439	.008	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M3	Pearson Correlation	.061	.334 [*]	1	.249 [*]	.234 [*]	.162	.225 [*]	.086	.273 [*]	.505 [*]
	Sig. (2-tailed)	.584	.002		.024	.035	.146	.042	.445	.013	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M4	Pearson Correlation	.133	.215	.249 [*]	1	.310 [*]	.345 [*]	.375 [*]	.318 [*]	.431 [*]	.662 [*]
	Sig. (2-tailed)	.233	.052	.024		.005	.001	.001	.004	.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M5	Pearson Correlation	.260 [*]	.135	.234 [*]	.310 [*]	1	.347 [*]	.277 [*]	.179	.126	.566 [*]
	Sig. (2-tailed)	.018	.228	.035	.005		.001	.012	.107	.260	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

K M6	Pearson Correlation	.317*	.128	.162	.345*	.347*	1	.459*	.329*	.248*	.675*
	Sig. (2-tailed)	.004	.250	.146	.001	.001		.000	.003	.025	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M7	Pearson Correlation	.346*	.065	.225*	.375*	.277*	.459*	1	.296*	.185	.650*
	Sig. (2-tailed)	.001	.560	.042	.001	.012	.000		.007	.096	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M8	Pearson Correlation	-.004	.087	.086	.318*	.179	.329*	.296*	1	.379*	.511*
	Sig. (2-tailed)	.973	.439	.445	.004	.107	.003	.007		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
K M9	Pearson Correlation	.030	.291*	.273*	.431*	.126	.248*	.185	.379*	1	.558*
	Sig. (2-tailed)	.787	.008	.013	.000	.260	.025	.096	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Tot	Pearson Correlation	.483*	.493*	.505*	.662*	.566*	.675*	.650*	.511*	.558*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82	82

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

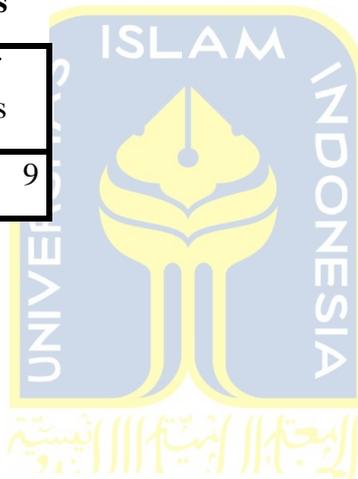
Case Processing Summary

	N	%
Valid	82	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	82	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	9



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4, X1, X3, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Lampiran 6

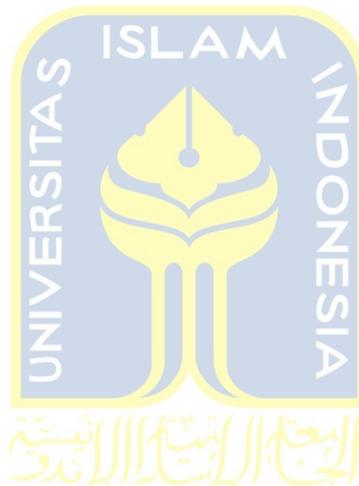
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.611	.18903

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y



Lampiran 7

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.689	4	1.172	32.807	.000 ^b
	Residual	2.751	77	.036		
	Total	7.440	81			

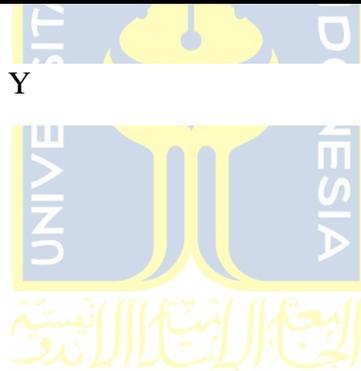
a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.430	.267		1.611	.111
1 X1	.270	.078	.333	3.454	.001
X2	.169	.076	.228	2.239	.028
X3	.156	.077	.181	2.033	.046
X4	.255	.076	.318	3.363	.001

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 8

UJI ASUMSI KLASIK

Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.430	.267		1.611	.111		
X1	.270	.078	.333	3.454	.001	.516	1.936
X2	.169	.076	.228	2.239	.028	.464	2.154
X3	.156	.077	.181	2.033	.046	.607	1.647
X4	.255	.076	.318	3.363	.001	.536	1.865

a. Dependent Variable: Y



Uji normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.97499604
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.057

	Negative	-061
Kolmogorov-Smirnov Z		.549
Asymp. Sig. (2-tailed)		.924

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Uji heterokedastisitas

Charts

