

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

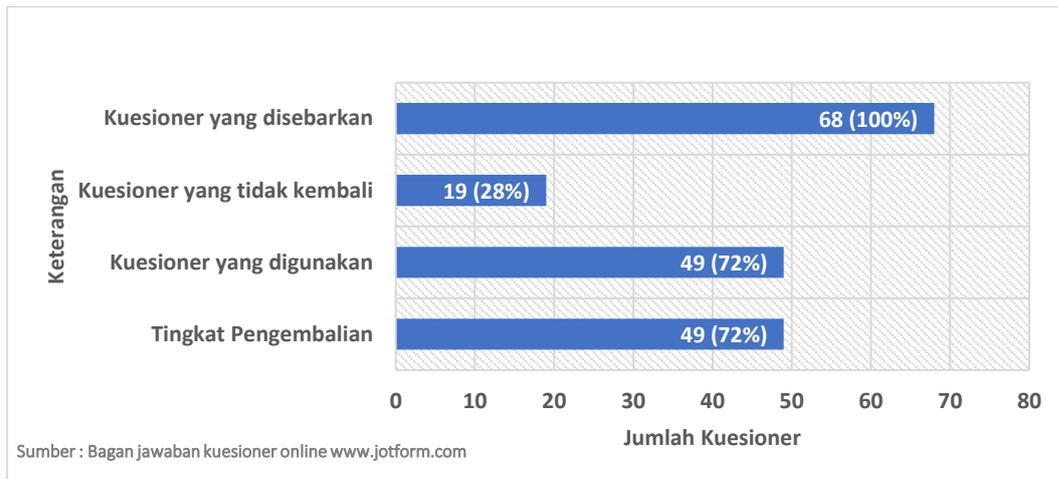
4.1.1 Data dan Objek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan yang telah disebar secara langsung kepada para responden di Inspektorat Kabupaten Pesawaran. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 05 Juli 2021 sampai dengan tanggal 05 Agustus 2021. Penelitian menyajikan sampel penelitian yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 4. 1 Data Penyebaran Kuesioner

No.	Jabatan	Jumlah kuesioner yang disebar	Jumlah kuesioner yang kembali
1.	Inspektur	1	0
2.	Sekretaris	1	1
3.	Irban Wilayah	4	4
4.	Kasubbag	3	3
5.	Pengawas Pemerintah Madya	10	10
6.	Pengawas Pemerintah Muda	9	9
7.	Pengawas Pemerintah Pertama	1	1
8.	Auditor Madya	14	14
9.	Auditor Pertama	1	1
10	Staff	24	6
Total		68	49

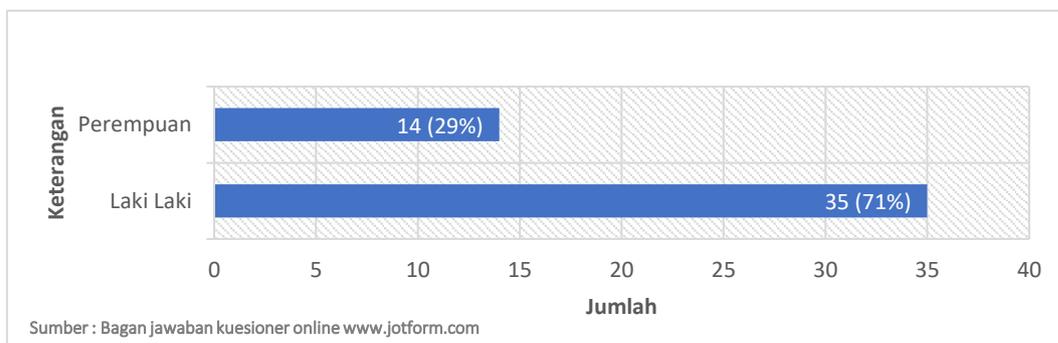
Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 68 Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pesawaran yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini. Berikut ini bagan hasil penyebaran kuesioner, tingkat pengembalian, tingkat tidak kembalinya kuesioner, serta kuesioner yang bisa digunakan dalam penelitian ini.

Bagan 4. 1 Data Kuesioner

Berdasarkan bagan diatas dapat dilihat bahwa kuesioner yang disebarikan dalam penelitian ini sebanyak 68 kuesioner. Jumlah kuesioner yang kembali dalam penelitian ini yaitu sebanyak 49 kuesioner (72%), sehingga ada 19 kuesioner (27%) yang tidak dikembalikan.

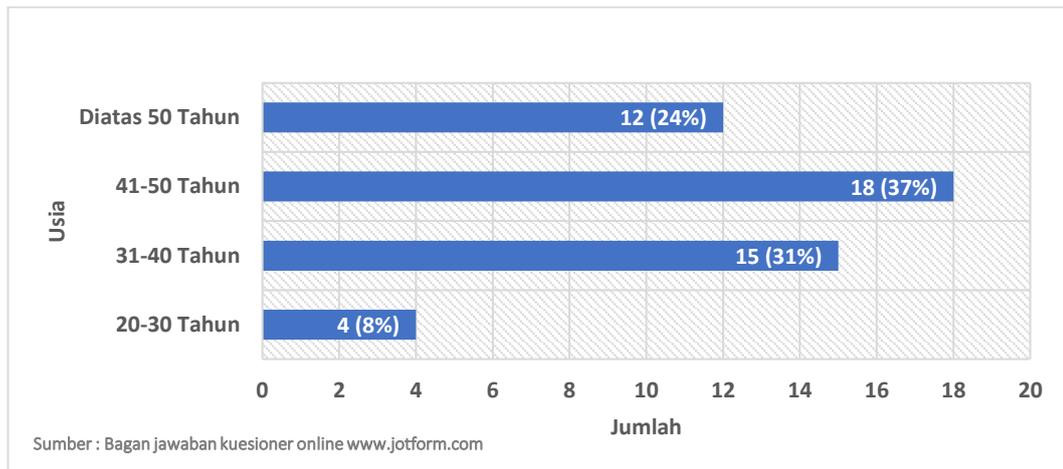
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Peneliti melakukan penelitian kepada responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Identifikasi ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden dalam penelitian ini. Berikut komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja dapat dilihat pada bagan dibawah ini :

Bagan 4. 2 Jenis Kelamin Responden

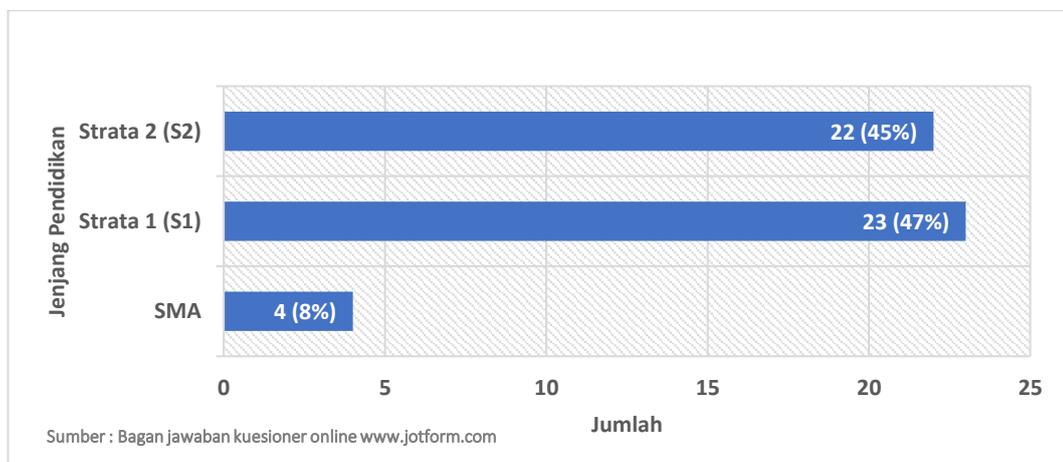
Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan bahwa seluruh jumlah responden yaitu 49 Responden dan memiliki jenis kelamin responden terbanyak adalah Laki-Laki yaitu sebanyak 35 Responden (71%) dan Perempuan sebanyak 14 Responden (29%).

Bagan 4. 3 Usia Responden



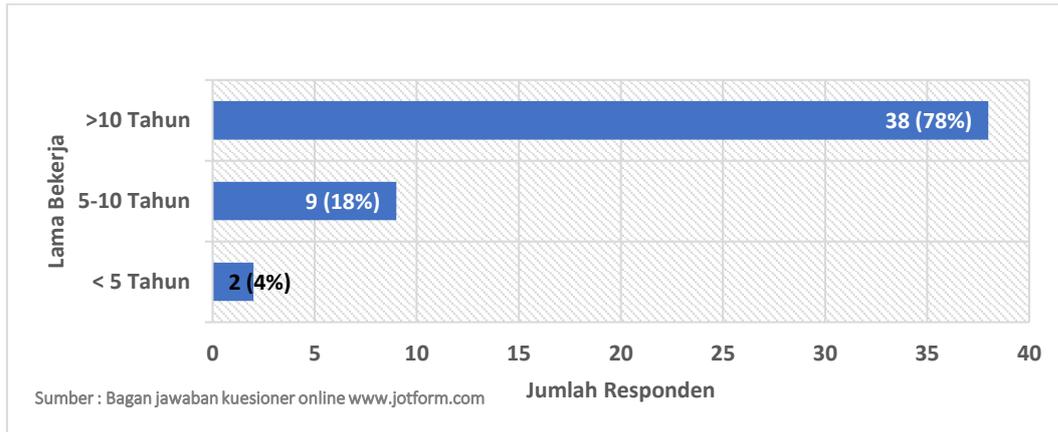
Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan bahwa usia responden terbanyak adalah pada usia 41-50 Tahun yaitu sebanyak 18 Responden atau 37%, kemudian untuk usia 20-30 Tahun memiliki jumlah responden sebanyak 4 Responden atau 8%, usia 31-40 Tahun memiliki jumlah responden sebanyak 15 Responden atau 31% dan untuk usia diatas 50 Tahun sebanyak 12 Responden atau 24%.

Bagan 4. 4 Jenjang Pendidikan Responden



Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat Pendidikan dari 49 responden terbanyak adalah Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 23 Responden atau 47%, Strata 2 (S2) sebanyak 22 Responden atau 45% dan SMA sebanyak 4 Responden atau 8%.

Bagan 4. 5 Lama Bekerja Responden



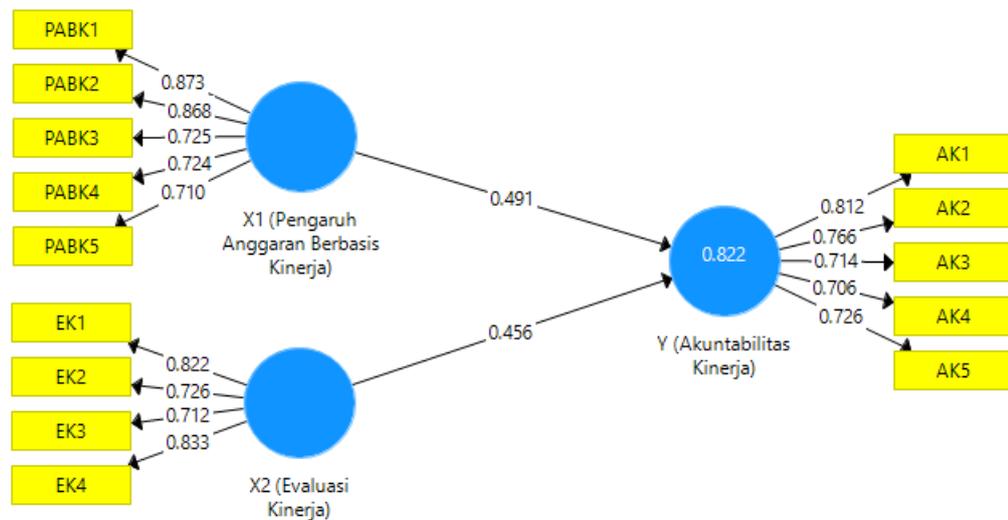
Berdasarkan bagan diatas dapat dijelaskan bahwa dari 49 Responden memiliki lama bekerja terbanyak adalah >10 Tahun yaitu 38 Responden atau 78%, 5-10 Tahun yaitu 9 Responden atau 18% dan <5 Tahun sebanyak 2 Responden atau 4%.

4.2 Perancangan Model Struktural

4.2.1 Model Struktural

Berikut ini hasil olah data model struktural yang dibentuk sesuai dengan rumusan masalah dengan menggunakan *Software SmartPLS Versi 3.3.3*

Gambar 4. 1 Model Struktural



Keterangan :

X1 : Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (PABK)

PABK1 : Pertanyaan Kuesioner 1

PABK2 : Pertanyaan Kuesioner 2

PABK3 : Pertanyaan Kuesioner 3

PABK4 : Pertanyaan Kuesioner 4

PABK5 : Pertanyaan Kuesioner 5

X2 : Evaluasi Kinerja (EK)

EK1 : Pertanyaan Kuesioner 1

EK2 : Pertanyaan Kuesioner 2

EK3 : Pertanyaan Kuesioner 3

EK4 : Pertanyaan Kuesioner 4

Y : Akuntabilitas Kinerja (AK)

AK1 : Pertanyaan Kuesioner 1

AK2 : Pertanyaan Kuesioner 2

AK3 : Pertanyaan Kuesioner 3

AK4 : Pertanyaan Kuesioner 4

AK5 : Pertanyaan Kuesioner 5

Dari hasil perhitungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskan pada **Gambar 4.1 Model Struktural** diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Outer Model (Outer Loading)

	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	Evaluasi Kinerja (X2)	Akuntabilitas Kinerja (Y)
PABK1	0,873		
PABK2	0,868		
PABK3	0,725		
PABK4	0,724		
PABK5	0,710		
EK1		0,822	
EK2		0,726	
EK3		0,712	
EK4		0,833	
AK1			0,812
AK2			0,766
AK3			0,714
AK4			0,706
AK5			7,726

Hasil dari interpretasi yang dihasilkan pada *output* diatas menunjukkan bahwa pada semua indikator dinyatakan valid dengan pembuktian yang ditunjukkan oleh indikator dalam setiap variabel laten. Dalam Jogiyanto (2009) sebuah indikator dapat dinyatakan valid dalam sebuah interpretasi jika hasil yang didapat menunjukkan angka $>0,7$. Dengan maksud sebagai berikut :

1. Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (X1)

- a. PABK1 dengan hasil perhitungan sebesar $0,873 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. PABK2 dengan hasil perhitungan sebesar $0,868 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- c. PABK3 dengan hasil perhitungan sebesar $0,725 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- d. PABK4 dengan hasil perhitungan sebesar $0,724 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- e. PABK5 dengan hasil perhitungan sebesar $0,710 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Evaluasi Kinerja (X2)

- a. EK1 dengan hasil perhitungan sebesar $0,822 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. EK2 dengan hasil perhitungan sebesar $0,726 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- c. EK3 dengan hasil perhitungan sebesar $0,712 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- d. EK4 dengan hasil perhitungan sebesar $0,833 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.

3. Akuntabilitas Kinerja (Y)

- a. AK1 dengan hasil perhitungan sebesar $0,812 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- b. AK2 dengan hasil perhitungan sebesar $0,766 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- c. AK3 dengan hasil perhitungan sebesar $0,714 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- d. AK4 dengan hasil perhitungan sebesar $0,706 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.
- e. AK5 dengan hasil perhitungan sebesar $0,726 > 0,7$ dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan valid.

Setelah dilakukan perhitungan model struktural dan mendapatkan hasil dimana setiap indikator yang dinyatakan valid atau memenuhi syarat ketepatan sebesar $>0,7$ terhadap hubungan antara variabel laten dengan indikatornya maka hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang ada layak digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Pengukuran Model

4.3.1 Analisis *Average Variance Extracted (AVE)*

Discriminant validity adalah membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Dalam Jogyanto (2009) jika *square root of Average Variance Extracted (AVE)* konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. Adapun hasil *output* nya adalah :

Tabel 4. 3 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Laten	Average Variance Extracted (AVE)
Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	0,614
Evaluasi Kinerja (X2)	0,601
Akuntabilitas Kinerja (Y)	0,556

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa *Average Variance Extracted (AVE)* dinyatakan memenuhi standar ketentuan yang sudah ditetapkan yakni sebesar $>0,5$ Jogiyanto (2009).

4.3.2 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha (Uji Reliabilitas)

Composite reliability merupakan analisis daya yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Jogiyanto, 2009). Uji reliabilitas dalam *smartPLS* dapat menggunakan dua (2) metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk. *Composite reliability* adalah se-kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel. Sebuah variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai hitung *composite reliability* $>0,7$ Jogianto (2009).

Tabel 4. 4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

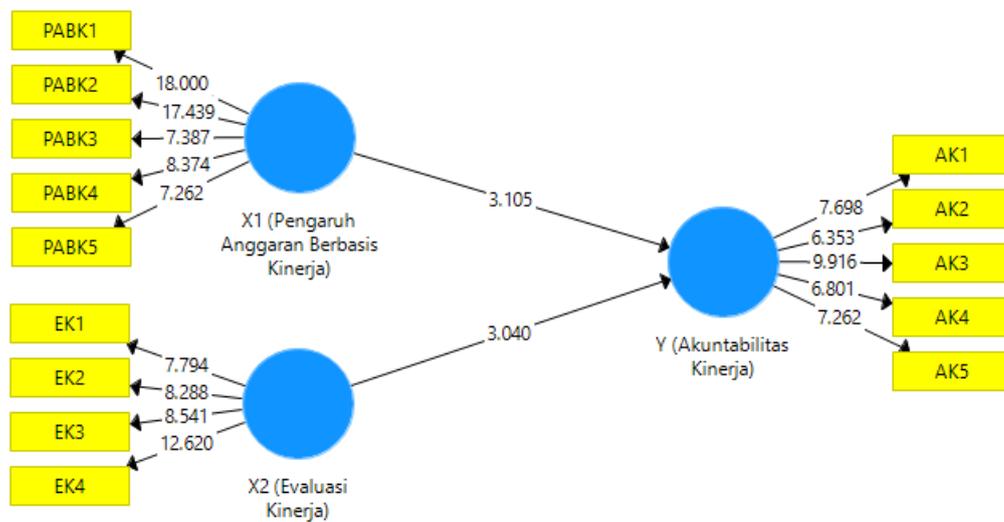
Variabel Laten	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	0,887	0,840
Evaluasi Kinerja (X2)	0,857	0,778
Akuntabilitas Kinerja (Y)	0,862	0,801

Data dinyatakan reliable karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukkan hasil perhitungan $>0,7$. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan.

4.4 Uji Hipotesis

Menurut Jogianto (2009), Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-Table* dan *T-Statistics*. Jika nilai *T-Statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-Table* maka hipotesis dinyatakan terdukung dan dapat diterima. Berikut *output* dari *bootstrapping* perhitungan signifikansi keterdukungan hipotesis.

Gambar 4. 2 Output Bootstrapping



Tabel 4. 5 Output Model T-Statistics

	Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (X1)	Evaluasi Kinerja (X2)	Akuntabilitas Kinerja (Y)
PABK1	18.000		
PABK2	17.439		
PABK3	7.387		
PABK4	8.374		
PABK5	7.262		
EK1		7.794	
EK2		8.288	
EK3		8.541	
EK4		12.620	

AK1			7.698
AK2			6.353
AK3			9.916
AK4			6.801
AK5			7.262

Tabel 4. 6 Total Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	P-Values
X1 (Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja) → Y (Akuntabilitas Kinerja)	0,491	0,477	0,158	3,105	0,002
X2 (Evaluasi Kinerja) → Y (Akuntabilitas Kinerja)	0,456	0,485	0,150	3,040	0,002

Untuk tingkat keyakinan 95% (*alpha* 5% atau 0,05) dengan jumlah responden 49, maka nilai *T-Table* adalah sebesar 2,01. Dapat disimpulkan apabila *T-Statistics* > *T-Table* dengan tingkat keyakinan 5% atau 0,05 maka hipotesis dapat terdukung dan diterima, sebaliknya apabila hasil *T-Statistics* < *T-Table* dengan tingkat keyakinan 5% atau 0,05 maka hipotesis tidak terdukung dan ditolak. Berikut adalah tabel perbandingan hasil *T-Statistics* dengan *T-Table* :

Tabel 4. 7 Perbandingan *T-Statistics* dengan *T-Table*

Variabel	<i>T-Statistics</i>	<i>T-Table</i>	Keterangan
X1 (Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja) → Y (Akuntabilitas Kinerja)	3,105	2,01	Signifikan
X2 (Evaluasi Kinerja) → Y (Akuntabilitas Kinerja)	3,040	2,01	Signifikan

Nilai *koefisien path* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor *koefisien path* yang ditunjukkan oleh nilai *T-Statistics* harus $> 2,01$ untuk hipotesis *two tailed* (Jogiyanto, 2009). Berdasarkan pengujian hipotesis yang dikemukakan pada table 4.7 diatas dengan menggunakan metode analisis *bootstrapping* pada *Software SmartPLS Versi 3.3.3* maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel laten Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja (X1) terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) dinyatakan **berpengaruh dan signifikan**, karena dalam hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $T-Statistics > T-Table$ atau $3,105 > 2,01$. Artinya : H_a diterima dan H_o ditolak, demikian hasil H1 penelitian ini.
2. Variabel laten Evaluasi Kinerja (X2) terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y) dinyatakan **berpengaruh dan signifikan**, karena dalam hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa $T-Statistics > T-Table$ atau $3,040 > 2,01$. Artinya : H_a diterima dan H_o ditolak, demikian hasil H2 penelitian ini.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>T-Statistics</i>	<i>T-Table</i>	Keterangan
X1 (Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja) → Y (Akuntabilitas Kinerja)	3,105	2,01	H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak
X2 (Evaluasi Kinerja) → Y (Akuntabilitas Kinerja)	3,040	2,01	H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada tabel 4.8 diatas dengan menggunakan analisis *bootstrapping* pada *Software SmartPLS Versi 3.3.3*

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut :

4.5.1 Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja (X1) terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan adanya **Pengaruh** variabel Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja. Hasil ini dapat di artikan bahwa semakin baik penerapan anggaran berbasis kinerja maka akan semakin baik juga akuntabilitas kinerja pegawai. Penganggaran berbasis kinerja pada dasarnya merupakan sebuah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi yang berkaitan erat dengan visi, misi dan rencana strategis organisasi (Bastian, 2006). Program pada anggaran berbasis kinerja didefinisikan sebagai instrument sebuah kebijakan yang berisikan satu atau lebih kegiatan yang akan dilaksanakan oleh organisasi pemerintahan untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi pemerintah. Anggaran dengan pendekatan kinerja sangat menekankan konsep *value for money* dan pengawasan atas kinerja *output*. Pendekatan juga mengutamakan mekanisme penentuan dan pembuatan tujuan utama serta pendekatan yang sistematis dan rasional dalam proses pengambilan keputusan (Mardiasmo, 2002).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Selviani, 2018), (Nuryanti, 2019), dan (Ulfa, 2019), yang menyatakan bahwa Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja **berpengaruh** terhadap Akuntabilitas Kinerja. Pemahaman pegawai terhadap penerapan Anggaran Berbasis Kinerja yang baik dan sesuai dengan arahan yang diberikan oleh organisasi sehingga dapat menyempurnakan pelaporan akuntabilitas kinerja suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan organisasi dalam mencapai target dan tujuan yang sudah ditetapkan.

4.5.2 Evaluasi Kinerja (X2) terhadap Akuntabilitas Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan variabel Evaluasi Kinerja **Berpengaruh** terhadap Akuntabilitas Kinerja. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan adanya Evaluasi Kinerja maka akan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi. Dalam modul akuntabilitas instansi pemerintah (2007), tujuan dilakukannya evaluasi kinerja adalah agar organisasi yang bersangkutan mengetahui pencapaian realisasi, kemajuan dan kendala yang dijumpai atau sebab-sebab tidak tercapainya kinerja dalam rangka pencapaian misi yang sudah direncanakan (BPKP, 2007). Evaluasi kinerja anggaran dilakukan atas laporan kinerja, pimpinan bisa melakukan evaluasi sehingga bisa mengetahui dan menganalisis upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2014) yang menyatakan bahwa Evaluasi Kinerja **berpengaruh** terhadap Akuntabilitas Kinerja. Dengan diterapkan Evaluasi Kinerja kepada organisasi yang bertujuan untuk mengetahui pencapaian, kemajuan dan hambatan apa yang menghambat dalam pencapaian tujuan organisasi akan memicu pegawai untuk mencapai misi yang telah direncanakan sehingga organisasi akan menaikkan kinerja pegawainya dimasa yang akan datang.