

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Dekripsi Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data Primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung kepada seluruh dinas Kota Bandar Lampung yang terdiri dari 17 Dinas. Responden dalam penelitian ini adalah pimpinan Dinas dan 3 orang kepala bagian pada masing-masing Dinas. Jumlah responden penelitian dapat dilihat pada hasil penyebaran kuesioner berikut ini:

Tabel 4.1

Penyebaran Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Distribusi Kuesioner	68	100%
Kuesioner Tidak Kembali	14	20,6%
Kuesioner Yang Diolah	54	79,4%
N Sampel = 60		
Responden Rate = $(54/68) \times 100\% = 79,4\%$		

Sumber : data Penelitian diolah, 2017

Dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuesioner pada tanggal 12 Februari 2017 sampai dengan 12 Maret 2017 sebanyak 68 kuesioner, dari hasil tersebut 14 kuesioner tidak kembali. Tingkat *respon rate* adalah sebesar $54:68 \times 100\% = 79,4\%$.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan.

Tabel 4.2
Profil Responden

Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	18	33,3 %
Wanita	36	66,7%
Pendidikan		
D3	4	7,4%
S1	46	85,2%
S2	4	7,4%
Usia		
20 - 30 Tahun	5	9,3%
31 – 40 Tahun	30	55,6%
> 40 Tahun	19	35,2%
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	47	87%
5 – 10 Tahun	7	13%

Sumber : Data Primer (diolah, 2017)

Pada tabel profil responden memperlihatkan hasil-hasil sebagai berikut:

- Berdasarkan kontribusi berdasarkan jenis kelaminnya memperlihatkan, jumlah responden laki-laki sebanyak 33,3% dan jumlahnya lebih sedikit dibanding jumlah responden perempuan yang berjumlah sebanyak 66,7%. Hasil ini menggambarkan responden yang bekerja di seluruh dinas Kota Bandar Lampung.
- Berdasarkan kategori umur terlihat responden yang berumur antara 20 sampai 30 tahun berjumlah 5 responden yaitu 9,3%, responden yang berusia antara 31 sampai 40 berjumlah 30 responden yaitu 55,6% dari total responden, responden yang berusia >40 tahun berjumlah 19 responden yaitu 35,2%.

- Berdasarkan pendidikan terlihat responden yang pendidikan D3 berjumlah 4 responden yaitu 7,4%, responden yang pendidikan S1 berjumlah 46 responden yaitu 85,2 %, responden yang pendidikan S2 berjumlah 4 responden yaitu 7,4% dari total responden.
- Berdasarkan lama bekerja terlihat responden yang mempunyai masa bekerja 1-5 Tahun berjumlah 47 responden yaitu 87% dari total responden, responden yang mempunyai masa bekerja 5-10 Tahun berjumlah 7 responden yaitu 13% dari total responden.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dalam mengukur suatu konstruk, dan apakah dimensi-dimensi yang diukur secara sungguh-sungguh mampu menjadi item-item dalam pengukuran (Ghozali, 2011). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung. Jika nilai r tabel $<$ r hitung maka item dikatakan valid dan begitu juga sebaliknya. Nilai r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,273 dengan rumus $n-2$ yaitu pada $n= 52$. Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Hasil Perhitungan Validitas pada seluruh item Pertanyaan

Variabel	Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
Kinerja Manajerial	1	0.795	0,268	Valid
	2	0,604	0,268	Valid
	3	0,584	0,268	Valid
	4	0,620	0,268	Valid
	5	0,642	0,268	Valid
	6	0,444	0,268	Valid
	7	0.638	0,268	Valid
	8	0,648	0,268	Valid
Akuntabilitas Publik	1	0,474	0,268	Valid
	2	0,421	0,268	Valid
	3	0,427	0,268	Valid

	4	0,593	0,268	Valid
	5	0,576	0,268	Valid
	6	0,479	0,268	Valid
	7	0,335	0,268	Valid
	8	0,607	0,268	Valid
	9	0,501	0,268	Valid
Partisipasi Penyusunan Anggaran	1	0,755	0,268	Valid
	2	0,686	0,268	Valid
	3	0,731	0,268	Valid
	4	0,697	0,268	Valid
Kejelasan Sasaran Anggaran	1	0,463	0,268	Valid
	2	0,782	0,268	Valid
	3	0,756	0,268	Valid
	4	0,674	0,268	Valid
	5	0,609	0,268	Valid
	6	0,529	0,268	Valid
	7	0,636	0,268	Valid
Struktur Desentralisasi	1	0,710	0,268	Valid
	2	0,661	0,268	Valid
	3	0,793	0,268	Valid
	4	0,747	0,268	Valid
	5	0,742	0,268	Valid
	6	0,759	0,268	Valid
Komitmen Organisasi	1	0,648	0,268	Valid
	2	0,649	0,268	Valid
	3	0,415	0,268	Valid
	4	0,436	0,268	Valid
	5	0,517	0,268	Valid
	6	0,687	0,268	Valid
	7	0,301	0,268	Valid
	8	0,726	0,268	Valid
	9	0,764	0,268	Valid
	10	0,717	0,268	Valid

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, Nilai uji validitas yang diperoleh dari perhitungan SPSS ternyata seluruh item pada penelitian ini dinyatakan valid karna nilai r hitung lebih dari 0,268.

4.2.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Alpha lebih besar daripada 0,60 (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas keseluruhan variable dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Manajerial (Y)	0,753	0,60	Reliabel
Akuntabilitas Publik (X1)	0,702	0,60	Reliabel
Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2)	0,785	0,60	Reliabel
Kejelasan Sasaran Anggaran (X3)	0,755	0,60	Reliabel
Struktur Desentralisasi (X4)	0,783	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X5)	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah, 2017)

Hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.5

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KM	54	24	40	33,74	3,535
AP	54	30	43	35,52	2,807
PPA	54	12	20	15,89	1,755
KSA	54	24	35	29,30	2,447
SD	54	20	30	26,26	2,803
KO	54	37	50	42,91	3,546
Valid N (listwise)	54				

Berdasarkan perhitungan Statistik Deskriptif diperoleh nilai:

1. Nilai minimum (maksimum) untuk KM (Kinerja Manajerial) adalah 24 (40), dan rata-rata (deviasi standar) KM adalah 33,74 (3,535), nilai mean sebesar 33,74 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap Kinerja Manajerial yang ada di seluruh Dinas Kota Bandar Lampung.
2. Nilai minimum (maksimum) untuk AP (Akuntabilitas Publik) adalah 30 (43), dan rata-rata (deviasi standar) AP adalah 35,52 (2,807), nilai mean sebesar 35,52 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap Akuntabilitas Publik yang ada di seluruh Dinas Kota Bandar Lampung.
3. Nilai minimum (maksimum) untuk PPA (Partisipasi Penyusunan Anggaran) adalah 12 (20), dan rata-rata (deviasi standar) PPA 15,89 (1,755), nilai mean sebesar 15,89 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap Partisipasi Penyusunan Anggaran yang ada di seluruh Dinas Kota Bandar Lampung.
4. Nilai minimum (maksimum) untuk KSA (Kejelasan Sasaran Anggaran) adalah 24 (35), dan rata-rata (deviasi standar) KSA adalah 29,30 (2,447), nilai mean sebesar 29,30 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap Kejelasan Sasaran Anggaran di seluruh Dinas Kota Bandar.
5. Nilai minimum (maksimum) untuk SD (Struktur Desentralisasi) adalah 20 (30), dan rata-rata (deviasi standar) SD 26,26 (2,803), nilai mean sebesar 26,26 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap Struktur Desentralisasi di seluruh Dinas Kota Bandar Lampung.
6. Nilai minimum (maksimum) untuk KO (Komitmen Organisasi) adalah 37 (50), dan rata-rata (deviasi standar) KO adalah 42,91 (3,646), nilai mean sebesar 42,91 hal ini menunjukkan bahwa rata-rata responden setuju terhadap Komitmen Organisasi di seluruh Dinas Kota Bandar Lampung.

4.2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model penelitian variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model

regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal dengan Nilai *sig kolmogorov-Sminorv* variabel lebih besar ($>$) $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,60641048
	Absolute	,083
Most Extreme Differences	Positive	,040
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,606
Asymp. Sig. (2-tailed)		,856

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada hasil uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,606 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari seluruh variabel adalah 0,856. Dari hasil tersebut terlihat bahwa nilai signifikan dengan uji one sample kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi secara normal.

4.2.5 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau data dikatakan bebas multikolinieritas apabila nilai VIF berada pada nilai (1-10) yang berarti terjadi hubungan yang cukup besar antara variabel bebas dan tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% (kofisien lemah tidak lebih besar dari 5). Hasil Coefficients^a dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolonelitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 AP	0,597	1,674
PPA	0,602	1,660
KSA	0,487	2,052
SD	0,420	2,379
KO	0,418	2,392

Berdasarkan uji multikolonelitas pada tabel 4.7 di atas, dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai VIF menunjukkan bahwa variable Akuntabilitas Publik (X1) memiliki nilai sebesar 1,674, Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2) memiliki nilai sebesar 1,660, Kejelasan Sasaran Anggaran (X3) memiliki nilai sebesar 2,052, Struktur Desentralisasi (X4) memiliki nilai sebesar 2,379 dan Komitmen Organisasi (X5) memiliki nilai sebesar 2,392, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas multikolonelitas karna seluruh nilai VIF dari semua variabel berada diantara 1-10.

4.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui melalui uji Glesjer. Jika probabilitas signifikansi masing-masing variabel independen $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011; 235).

Tabel 4.8
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,726E-015	3,461		,000	1,000
AP	,000	,107	,000	,000	1,000
PPA	,000	,170	,000	,000	1,000
KSA	,000	,136	,000	,000	1,000
SD	,000	,128	,000	,000	1,000
KO	,000	,101	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: AbsUt

Gambar 4.8 menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas karna memiliki nilai sig 1.000 atau $>0,05$.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisiensi determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dari sini akan diketahui seberapa besar variabel dependen itu mampu dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model (Ghozali, 2011; 242).

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	0,794	0,772	1,688

a. Predictors: (Constant), KO, PPA, AP, SD, KSA

b. Dependent Variable: KM

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diartikan bahwa nilai R square (R^2) diperoleh sebesar 0,772 yang berarti bahwa 77,2% Kinerja Manajerial di seluruh dinas Kota Bandar Lampung (Y) dipengaruhi oleh Akuntabilitas Publik (X1), Partisipasi Penyusunan Anggaran (X2), Kejelasan Sasaran Anggaran (X3), Struktur Desentralisasi (X4), Komitmen Organisasi (X5). Sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5%. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikansi kurang atau sama dengan 0,05 maka model pengujian ini layak digunakan dan jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka model pengujian ini tidak layak digunakan. Berikut adalah hasil pengujian kelayakan model dengan statistik F dalam penelitian ini:

Tabel 4.10
Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	525,601	5	105,120	36,893	,000 ^b
	Residual	136,769	48	2,849		
	Total	662,370	53			

a. Dependent Variable: KM

b. Predictors: (Constant), KO, PPA, AP, KSA, SD

Dari hasil pengujian ini pada tabel 4.10 dapat dilihat pada nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05. Dengan melihat tingkat signifikansi tersebut, maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Manajerial di seluruh Dinas Kota Bandar Lampung (Y). Dengan demikian, persamaan model ini bersifat *fit* atau layak digunakan.

4.3.3 Uji Hipotesis (Uji Statistik t)

Tabel 4.11
Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-11,619	3,461		-3,357	,002
1 AP	,333	,107	,265	3,118	,003
PPA	,203	,170	,101	1,192	,239
KSA	,640	,136	,443	4,713	,000
SD	,091	,128	,072	,711	,480
KO	,214	,101	,215	2,115	,040

a. Dependent Variable: KM

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -11,619 + 0,333AP + 0,203PPA + 0,640KSA + 0,091SD + 0,214KO$$

1. AP= Koefisien B sebesar 0,333
Setiap kenaikan satu AP (Akuntabilitas Publik, X1), maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,333.
2. PPA= Koefisien B sebesar 0,203
Setiap kenaikan satu PPA (Partisipasi Penyusunan Anggaran, X2), maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,203.
3. KSA= Koefisien B sebesar 0,640
Setiap kenaikan satu KSA (Kejelasan Sasaran Anggaran, X3), maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,60.
4. SD= Koefisien B sebesar 0,091
Setiap kenaikan satu SD (Struktur Desentralisasi, X4), maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,091.
5. KO= Koefisien B sebesar 0,214
Setiap kenaikan satu KO (Komitmen Organisasi, X5), maka akan meningkatkan Kinerja Manajerial (Y) sebesar 0,214.

Hasil uji hipotesis:

1. Hipotesis Pertama (X1)

Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (H1).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig 0,003 sehingga hipotesis pertama terdukung karna memiliki nilai sig <0,05.

2. Hipotesis Kedua (X2)

Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (H2).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig 0,239 sehingga hipotesis kedua tidak terdukung karna memiliki nilai sig >0,05.

3. Hipotesis Ketiga (X3)

Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (H3).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig 0,000 sehingga hipotesis ketiga terdukung karna memiliki nilai sig <0,05.

4. Hipotesis Keempat (X4)

Struktur Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (H4).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig 0,480 sehingga hipotesis keempat tidak terdukung karna memiliki nilai sig >0,05.

5. Hipotesis Kelima (X5)

Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial SKPD (H5).

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji hipotesis diperoleh nilai sig 0,040 sehingga hipotesis kelima terdukung karna memiliki nilai sig <0,05.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Manajerial, dapat diketahui bahwa variabel Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” terdukung. Hasil

penelitian ini mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan Solina (2014) yang menyatakan bahwa Akuntabilitas Publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Menurut Putra (2013) dalam Solina (2014), Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas publik. Pengukuran kinerja menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial dicapai, seberapa bagus kinerja finansial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Salah satu faktor yang dapat mengukur kinerja adalah dengan melakukan pengukuran terhadap anggaran, yang berarti bahwa proses penganggaran dimulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan harus benar-benar dapat dilaporkan dan dipertanggungjawabkan 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.

4.4.2 Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial, dapat diketahui bahwa variabel Partisipasi Penyusunan Anggaran tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Partisipasi Penyusunan Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” tidak terdukung. Hasil penelitian ini mempunyai perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan Solina (2014) yang menyatakan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Dinas Kota Bandar Lampung, partisipasi dalam penyusunan anggaran tidak terlalu ketat adanya penekanan terhadap kinerja manajerial yang dilakukan oleh para penyusun anggaran. Menurut Wicaksono (2016) Penyusunan anggaran juga dianggap hanya sebagai rutinitas belaka, sehingga tidak diikuti dengan meningkatnya kinerja manajerial secara signifikan. Berbeda dengan organisasi swasta, dimana dalam penyusunan anggaran pada organisasi swasta perlu ditekankan adanya peningkatan kinerja secara signifikan.

4.4.3 Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial, dapat diketahui bahwa variabel Kejelasan Sasaran Anggaran

berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” terdukung. Hasil penelitian ini mempunyai kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan Solina (2014) dan Putra (2013) yang menyatakan bahwa Partisipasi Penyusunan Anggaran memiliki pengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Menurut Kenis (1979) dalam Solina (2014), Kejelasan sasaran anggaran adalah sejauh mana tujuan anggaran ditetapkan secara jelas dan spesifik dengan tujuan anggaran dapat dimengerti oleh orang yang bertanggungjawab atas pencapaian sasaran anggaran tersebut. Hal ini menegaskan bahwa dengan adanya kejelasan sasaran anggaran yang jelas, maka akan mempermudah suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sehingga berimplikasi pada peningkatan kinerja.

4.4.4 Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Manajerial, dapat diketahui bahwa variabel Struktur Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “Struktur Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” tidak terdukung. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Pratiwi (2013) dan Solina (2014), yang menyatakan bahwa Struktur Desentralisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

Menurut Nor (2007) perbedaan hasil ini disebabkan oleh adanya faktor lain, seperti struktur organisasi yang masih terpusat (sentralistis). Sentralisasi yang dilakukan oleh top manajemen menunjukkan bahwa mereka belum mengizinkan manajemen level bawah untuk membuat kebijakan secara independen. Kondisi ini dapat disebabkan tidak adanya pendelegasian kepada manajemen level bawah adalah untuk memudahkan top manajemen dalam melakukan pengawasan kepada manajemen level bawah. Hal ini dilakukan oleh top manajemen karena tanggungjawab akhir atas tugas yang dilakukan oleh manajemen level bawah juga merupakan tanggungjawabnya.

4.4.5 Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial, dapat diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa “Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial” terdukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dengan penelitian yang dilakukan Wulandari (2013) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Sumarno (2005) dalam Wulandari (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Oleh sebab itu individu yang memiliki komitmen yang kuat dalam organisasi maka semakin besar juga usaha mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja yang baik, yang akan berguna bagi organisasinya. Artinya individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi.