

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 mengenai Perangkat Daerah, ditegaskan bahwa Badan daerah artinya unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi wewenang daerah kabupaten/kota. Sehubungan dengan peraturan tersebut maka Pemerintah Kabupaten Sukoharjo menerbitkan Perda (Peraturan Daerah) nomor 12 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagai bentuk sinkronisasi Pemerintah Kabupaten Sukoharjo, dengan Peraturan Pemerintah nomor 18 Tahun 2016.

Dengan berlakunya Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo nomor 12 Tahun 2016 mengenai Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sehingga sejak tahun 2016 terbentuklah Badan Keuangan Daerah (BKD) Kabupaten Sukoharjo yang sebelumnya diberi nama Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah (DPPKAD) Kabupaten Sukoharjo.

2. Fungsi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo

Badan Keuangan Daerah merupakan penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan daerah yang menjadi kewenangan daerah. Badan Keuangan Daerah mempunyai fungsi antara lain sebagai berikut:

- a. Penyusunan kebijakan teknis dalam bidang keuangan daerah.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis bidang keuangan daerah.
- c. Pemantauan, evaluasi serta pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pada bidang keuangan daerah.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi Penunjang Urusan Pemerintah Daerah pada bidang keuangan daerah.
- e. Pelaksanaan fungsi kesekretariatan Badan Keuangan Daerah.
- f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh bupati, sesuai dengan tugas maupun fungsinya.

3. Visi dan Misi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo

a. Visi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo

“Terwujudnya Peningkatan Efisiensi dan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya, Pengelolaan Keuangan Daerah dan Peningkatan Pendapatan Daerah dengan Semangat Desentralisasi, Demokratisasi, Transparansi dan Akuntabilitas dalam Rangka Peningkatan Kesejahteraan dan Pelayanan kepada Masyarakat”.

b. Misi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya pengelolaan keuangan daerah.
- 2) Meningkatkan fungsi perencanaan dan penyusunan anggaran daerah.
- 3) Meningkatkan fungsi pemungutan pendapatan daerah dan efisiensi belanja daerah.
- 4) Meningkatkan fungsi pengendalian kas daerah, perbendaharaan umum daerah.

4. Deskripsi Jabatan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo

a. Kepala Badan

Badan Keuangan Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan pada bidang keuangan daerah yang menjadi kewenangan daerah.

b. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengoordinasian, pemantauan, evaluasi, pelaporan meliputi keuangan, hukum, informasi, kehumasan, keorganisasian dan ketatalaksanaan, pembinaan ketatausahaan, kearsipan, kerumahtanggaan, kepegawaian, pengelolaan dan penatausahaan aset, dan pelayanan administrasi di lingkungan Badan Keuangan Daerah. Sekretariat terdiri dari:

- 1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan
- 2) Subbagian Umum dan Kepegawaian

c. Bidang Anggaran

Bidang Anggaran dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang memiliki tugas merumuskan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi perencanaan anggaran, penyusunan anggaran dan pelaksanaan anggaran. Bidang Anggaran terdiri dari:

- 1) Subbidang Perencanaan Anggaran
- 2) Subbidang Penyusunan Anggaran
- 3) Subbidang Pelaksanaan Anggaran

d. Bidang Pendapatan

Bidang pendapatan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertugas merumuskan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi pendaftaran dan pendataan, penetapan, dan penerimaan penagihan dan pelaporan. Bidang Pendapatan terdiri dari:

- 1) Subbidang Pendaftaran dan Pendataan
- 2) Subbidang Penetapan
- 3) Subbidang Penerimaan, Penagihan dan Pelaporan

e. Bidang Perbendaharaan

Bidang Perbendaharaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang memiliki tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi belanja langsung, belanja tidak langsung, pengendalian kas. Bidang Perbendaharaan terdiri dari:

- 1) Subbidang Belanja Langsung
- 2) Subbidang Belanja Tidak Langsung
- 3) Subbidang Pengendalian Kas

f. Bidang Akuntansi dan Pelaporan

Bidang Akuntansi dan Pelaporan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang memiliki tugas perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi

pembukuan dan akuntansi, verifikasi, fasilitasi penyusunan laporan keuangan. Bidang Akuntansi dan Pelaporan terdiri dari:

- 1) Subbidang Pembukuan dan Akuntansi
- 2) Subbidang Verifikasi
- 3) Subbidang Fasilitasi Penyusunan Laporan Keuangan

g. Bidang Aset Daerah

Bidang Aset Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Bidang bertugas sebagai perumusan konsep dan pelaksanaan kebijakan, pengkoordinasian, pemantauan, evaluasi serta pelaporan meliputi penatausahaan aset daerah, pemanfaatan aset daerah dan perubahan status hukum aset daerah. Bidang Aset Daerah terdiri dari:

- 1) Subbidang Penatausahaan Aset Daerah
- 2) Subbidang Pendayagunaan dan Pemanfaatan Aset Daerah
- 3) Subbidang Perubahan Status Hukum dan Pengamanan Aset Daerah

B. Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden, maka responden dikategorikan dalam berbagai kriteria yaitu sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data jenis kelamin dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	22	36,7%
Perempuan	38	63,3%
Jumlah	60	100%

Dari tabel 4.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang

dengan presentase sebesar 36,7%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang dengan presentase 63,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin Perempuan yang mendominasi.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data usia dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
23-35 Tahun	22	36,7%
36-45 Tahun	19	31,7%
46-57 Tahun	15	25%
> 57	4	6,6%
Jumlah	60	100%

Dari tabel 4.2 di atas, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan responden dengan umur 25-35 Tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 36,7%. Sedangkan responden dengan umur 36-45 Tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 31,7%. Sedangkan responden dengan umur 46-57 Tahun sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 25%. Serta responden dengan umur > 57 Tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 6,6% Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan umur 25-35 Tahun yang mendominasi.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan pengisian identitas diri dalam kuesioner oleh responden, maka dapat diperoleh data lama bekerja dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 5 Tahun	11	18,4%
5-10 Tahun	20	33,3%
10-15 Tahun	5	8,3%
> 15	24	40%
Jumlah	60	100%

Dari tabel 4.3 di atas, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan responden dengan lama bekerja < 5 Tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 18,4%. Sedangkan responden dengan lama bekerja 5 – 10 Tahun sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Sedangkan responden dengan Lama Bekerja 10 – 15 Tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 8,3%. Serta responden dengan lama bekerja > 15 Tahun sebanyak 24 orang dengan Presentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan Lama Bekerja > 15 Tahun yang mendominasi.

C. Hasil Analisis

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam peneliian ini adalah *pearson corrlation* atau korelasi produk moment. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya dengan membandingkan r hitung dengan nilai r tabel. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan sebaliknya apabila r hitung kurang dari r tabel maka dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.4.

1) Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

Hasil uji validitas indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.896	0.2542	Valid
2	0.898	0.2542	Valid
3	0.952	0.2542	Valid

Dari tabel 4.4 uji validitas untuk indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator inovasi dan keberanian mengambil risiko yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

2) Perhatian Pada Hal-hal Rinci

Hasil uji validitas indikator perhatian pada hal-hal rinci yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Perhatian Pada Hal-hal Rinci

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.903	0.2542	Valid
2	0.903	0.2542	Valid
3	0.850	0.2542	Valid

Dari tabel 4.5 uji validitas untuk indikator perhatian pada hal-hal rinci (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator perhatian pada hal-hal rinci yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

3) Orientasi Hasil

Hasil uji validitas indikator orientasi orang yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.6
Uji Validitas Orientasi Hasil

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.936	0.2542	Valid
2	0.959	0.2542	Valid
3	0.855	0.2542	Valid

Dari tabel 4.6 uji validitas untuk indikator orientasi hasil (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator orientasi hasil yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

4) Orientasi Orang

Hasil uji validitas indikator orientasi orang yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Validitas Orientasi Orang

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.936	0.2542	Valid
2	0.920	0.2542	Valid
3	0.881	0.2542	Valid

Dari tabel 4.7 uji validitas untuk indikator orientasi orang (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator orientasi orang yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

5) Orientasi Tim

Hasil uji validitas indikator orientasi tim yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Orientasi Tim

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.959	0.2542	Valid
2	0.989	0.2542	Valid
3	0.989	0.2542	Valid

Dari tabel 4.8 uji validitas untuk indikator orientasi tim (X5) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator orientasi tim yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

6) Keagresifan

Hasil uji validitas indikator keagresifan yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Keagresifan

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.895	0.2542	Valid
2	0.898	0.2542	Valid
3	0.878	0.2542	Valid

Dari tabel 4.9 uji validitas untuk indikator keagresifan (X6) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator keagresifan yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

7) Stabilitas

Hasil uji validitas indikator keagresifan yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Stabilitas

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.852	0.2542	Valid
2	0.881	0.2542	Valid
3	0.860	0.2542	Valid

Dari tabel 4.10 uji validitas untuk indikator stabilitas (X7) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator stabilitas yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

8) Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas indikator kinerja pegawai yaitu seperti tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas Kinerja Pegawai

<i>No Item</i>	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	<i>Keterangan</i>
1	0.880	0.2542	Valid
2	0.876	0.2542	Valid
3	0.881	0.2542	Valid
4	0.885	0.2542	Valid
5	0.840	0.2542	Valid
6	0.763	0.2542	Valid
7	0.564	0.2542	Valid
8	0.708	0.2542	Valid

Dari tabel 4.11 uji validitas untuk indikator kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan bahwa indikator atau pernyataan yang diajukan sudah valid, karena setiap pernyataan menunjukkan r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan pernyataan semua indikator kinerja pegawai yang diajukan sudah valid dan dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan kehandalan dari item-item pertanyaan yang digunakan. Uji reabilitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal apabila nilai *Cronbac'h alpha* lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Batasan Reliabel</i>	<i>Keterangan</i>
Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko	0.903	0.60	Reliabel
Perhatian Pada Hal-Hal Rinci	0.860	0.60	Reliabel
Orientasi Hasil	0.904	0.60	Reliabel
Orientasi Orang	0.897	0.60	Reliabel
Orientasi Tim	0.977	0.60	Reliabel
Keagresifan	0.867	0.60	Reliabel
Stabilitas	0.830	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.918	0.60	Reliabel

Dari tabel 4.12 di atas dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60. Rincian nilai *Cronbach's Alpha* yaitu variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko sebesar 0.903, perhatian pada hal-hal rinci sebesar 0.860, orientasi hasil 0.904, orientasi orang sebesar 0.897, orientasi tim sebesar 0.977, keagresifan sebesar 0.867, stabilitas sebesar 0.830, dan kinerja pegawai sebesar 0.918. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak normal. Metode yang dipakai untuk mengetahui kenormalan data adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Distribusi data dinyatakan normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* atau probabilitas dari *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* $> 0,05$. Hasil dari pengolahan data uji normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15348056
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.064
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil pengujian dengan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dapat dilihat bahwa data hasil penerapan kuesioner terdistribusi normal. Karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi di antara variabel independen pada model regresi. Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas yaitu berdasarkan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran tolerance. Apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dinyatakan tidak ada korelasi sempurna antar variabel independen dan sebaliknya.

Tabel 4.14
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko	0.193	5.188
Perhatian Pada Hal-Hal Rinci	0.388	2.574
Orientasi Hasil	0.196	5.099
Orientasi Orang	0.368	2.719
Orientasi Tim	0.359	2.789
Keagresifan	0.311	3.214
Stabilitas	0.329	3.042

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* dalam variabel independen lebih dari 0.1 dan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Sehingga berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar indikator kinerja pegawai dalam regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Kriteria dari uji heteroskedastisitas ini yaitu jika nilai signifikansi lebih dari 0.05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas dalam model regresi, begitu sebaliknya.

Tabel 4.15
Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko	-1.239	0.221
Perhatian Pada Hal-Hal Rinci	-0.686	0.496
Orientasi Hasil	0.464	0.644
Orientasi Orang	0.307	0.760
Orientasi Tim	0.951	0.346
Keagresifan	0.901	0.372
Stabilitas	-0.352	0.726

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai Sig. pada setiap variabel independen memiliki nilai lebih dari 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian atau lolos uji heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi yang terdiri dari inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4.16
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.017	1.274		4.724	0.000
Inovasi dan Keberanian	.593	.251	.265	2.358	.022

Mengambil Risiko (X1)					
Perhatian Pada Hal-hal Rinci (X2)	.392	.182	.171	2.152	.036
Orientasi Hasil (X3)	-.114	.235	-.054	-.486	.629
Orientasi Orang (X4)	.082	.176	.038	.466	.643
Orientasi Tim (X5)	.432	.164	.218	2.643	.011
Keagresifan (X6)	.494	.209	.210	2.366	.022
Stabilitas (X7)	.499	.184	.233	2.708	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk yaitu:

$$Y = 6,017 + 0,593X1 + 0,392X2 - 0,114X3 + 0,082X4 + 0,432X5 + 0,494X6 + 0,499X7$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta 6,017 artinya jika budaya organisasi tidak melakukan aktivitas penambahan pada variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas maka besarnya kinerja pegawai 6,017.
- 2) Nilai koefisien inovasi dan keberanian mengambil risiko sebesar 0,593, artinya jika variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan bertambah naik sebesar 0,593.
- 3) Nilai koefisien perhatian pada hal-hal rinci sebesar 0,392, artinya jika variabel perhatian pada hal-hal rinci naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan bertambah naik sebesar 0,392.
- 4) Nilai koefisien orientasi hasil sebesar (-0,114), artinya jika variabel orientasi hasil naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,114, dikarenakan koefisien bernilai negatif.

- 5) Nilai koefisien orientasi orang sebesar 0,082, artinya jika variabel orientasi orang naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan bertambah naik sebesar 0,082.
- 6) Nilai koefisien orientasi tim sebesar 0,432, artinya jika variabel orientasi tim naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan bertambah naik sebesar 0,432.
- 7) Nilai koefisien keagresifan sebesar 0,494, artinya jika variabel keagresifan naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan bertambah naik sebesar 0,494.
- 8) Nilai koefisien stabilitas sebesar 0,499, artinya jika variabel stabilitas naik sebesar satu satuan dari nilai semula maka besarnya nilai kinerja pegawai akan bertambah naik sebesar 0,499.

b. Uji t

Apabila nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai $Sig \geq 0,05$, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sedangkan, apabila nilai t hitung $<$ t tabel dengan nilai $Sig \leq 0,05$, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	t tabel
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6.017	1.274		4.724	0.000	
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko (X1)	.593	.251	.265	2.358	.022	2.00665
Perhatian Pada Hal-hal Rinci (X2)	.392	.182	.171	2.152	.036	2.00665

Orientasi Hasil (X3)	-.114	.235	-.054	-.486	.629	2.00665
Orientasi Orang (X4)	.082	.176	.038	.466	.643	2.00665
Orientasi Tim (X5)	.432	.164	.218	2.643	.011	2.00665
Keagresifan (X6)	.494	.209	.210	2.366	.022	2.00665
Stabilitas (X7)	.499	.184	.233	2.708	.009	2.00665

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 uji t pada seluruh indikator variabel X terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko (X1) memiliki t hitung $2,358 > t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 diterima.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci (X2) memiliki t hitung $2,152 > t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 diterima.
- 3) Orientasi hasil (X3) memiliki t hitung $-0,486 < t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,629 > 0,05$ memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 ditolak.
- 4) Orientasi orang (X4) memiliki t hitung $0,466 < t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,643 > 0,05$ memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 ditolak.
- 5) Orientasi tim (X5) memiliki t hitung $2,643 > t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 diterima.
- 6) Keagresifan (X6) memiliki t hitung $2,366 > t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 diterima.

- 7) Stabilitas (X7) memiliki t hitung $2,708 > t$ tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$ memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H_0 diterima.

c. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji bersama-sama variabel independen yang dilakukan untuk melihat variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari ($\text{sig} < 0,05$) dengan F hitung $>$ F tabel maka model regresi dianggap signifikan secara statistik. Hasil uji F yang menunjukkan signifikan atau tidaknya model regresi yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Ketetapan Model F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1880.122	7	268.589	51.045	.000 ^b
Residual	273.611	52	5.262		
Total	2153.733	59			

Berdasarkan tabel 4.18 uji F diperoleh bahwa F hitung sebesar $51,045 >$ F tabel sebesar $2,17$ dengan signifikansi sebesar $0,000$. Oleh karena nilai Sig. lebih kecil $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variasi variabel independen.

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.934 ^a	.873	.856	2,29385

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,873. Hal ini sebesar 87,3% faktor dalam kinerja pegawai dipengaruhi oleh inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Selebihnya dari penelitian ini yaitu 12,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh pembahasan sebagai berikut:

a. Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penelitian secara terpisah diperoleh hasil bahwa inovasi dan keberanian mengambil risiko (X1) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat hasil analisis regresi yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung 2,358 lebih besar dari t tabel 2,00665 dengan nilai signifikansi 0,022 lebih kecil 0,05, artinya inovasi dan keberanian mengambil resiko diterima. Dengan adanya inovasi dan keberanian mengambil risiko dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan inovasi dan keberanian mengambil risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hakim (2013) dimana inovasi dan keberanian mengambil risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ramadhiansah (2020) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi dan keberanian mengambil risiko,

merupakan sejauh mana karyawan didorong buat bersikap inovatif serta berani mengambil resiko dalam penerapan pekerjaan (Robbins, 2017). Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo terdapat inovasi dan keberanian mengambil risiko sehingga variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Perhatian Pada Hal-Hal Rinci Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian variabel perhatian pada hal-hal rinci (X2) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan yaitu nilai t hitung 2.152 lebih besar dari t tabel 2,00665 dengan nilai signifikansi 0,036 lebih kecil dari 0,05, artinya perhatian pada hal-hal rinci diterima. Dengan adanya perhatian pada hal-hal rinci dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa perhatian pada hal-hal rinci berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Amayati (2017) dimana perhatian pada hal-hal rinci berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhatian pada hal-hal rinci, berarti sejauh mana karyawan diharapkan melaksanakan presisi, analisis, serta atensi pada hal-hal detail (Robbins, 2017). Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo terdapat perhatian pada hal-hal rinci hal ini karena Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selalu berusaha teliti dan cermat dalam setiap melaksanakan pekerjaannya, sehingga variabel ini dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian variabel orientasi hasil (X3) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung $-0,486$ lebih kecil dari t tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,629$ lebih besar dari $0,05$, artinya orientasi hasil ditolak. Sehingga orientasi hasil belum dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa orientasi pada hasil berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hakim (2013) yang menyatakan bahwa orientasi hasil tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada orientasi hasil semua anggota harus mengetahui sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibanding pada metode dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut (Robbins, 2017). Penemuan hasil penelitian ini belum membuktikan pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo mempunyai motivasi peningkatan hasil kerja atau belum meningkatkan keefektifan kerja sehingga tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Orientasi hasil dapat memberikan kendali atau kontrol dalam proses kerja di dalam suatu organisasi.

d. Orientasi Orang Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian variabel orientasi orang (X4) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung $0,466$ lebih kecil dari t tabel $2,00665$ dengan nilai signifikansi $0,643$ lebih besar dari $0,05$, artinya orientasi orang ditolak. Sehingga orientasi orang belum dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa orientasi orang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehingga dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Amayati (2017) dimana orientasi orang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam orientasi orang, harus mengetahui sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memikirkan dampak dari hasil tersebut atas orang yang terdapat di dalam organisasi (Robbins, 2017). Hal ini disebabkan karena

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo yang pada dasarnya segala bentuk keputusan yang diambil oleh seorang manajer harus dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa harus mempertimbangkan kesanggupan para pegawai dalam menjalankan keputusan tersebut.

e. Orientasi Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian variabel orientasi tim (X5) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung 2,643 lebih besar dari t tabel 2,00665 dengan nilai signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05, artinya orientasi tim diterima. Dengan adanya orientasi tim dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis kelima yang menyatakan bahwa orientasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hakim (2013) yang menyatakan bahwa orientasi tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2017) dimana budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana Orientasi tim, merupakan sejauh mana kegiatan atau aktivitas kerja di organisasi pada tim dibanding pada individu-individu (Robbins, 2017). Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo terdapat orientasi pada tim sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo selalu menjaga kekompakan dan kebersamaan antar pegawai pada saat menyelesaikan pekerjaan. Setiap pegawai dituntut untuk aktif dan mampu bekerja dalam sebuah tim kerja dengan baik, kerja tim lebih diutamakan karena jauh lebih efisien.

f. Keagresifan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian variabel keagresifan (X6) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung 2,366 lebih besar dari t tabel 2,00665 dengan nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05, artinya keagresifan diterima. Dengan adanya keagresifan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis keenam yang menyatakan bahwa keagresifan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Amayati (2017) dimana keagresifan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2013) yang menyatakan bahwa keagresifan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Keagresifan, merupakan sejauh mana orang bersikap agresif serta kompetitif dibanding santai (Robbins, 2017). Hasil penelitian di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo tentang keagresifan pada diri pegawai sehingga keagresifan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai selalu menciptakan dan memahami keinginan semua anggota. Setiap unit kerja memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing serta memiliki keterkaitan satu sama lain sehingga pegawai harus berperan aktif dan kompetitif dalam menjalankan pekerjaannya.

g. Stabilitas Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian variabel stabilitas (X_7) di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi yang dilakukan yaitu nilai t hitung 2,708 lebih besar dari t tabel 2,00665 dengan nilai signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05, artinya stabilitas diterima. Dengan adanya stabilitas dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa stabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amayati (2017) dimana stabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan

oleh Jamaluddin (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan atau aktivitas organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan perkembangan (Robbins 2017). Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo terdapat stabilitas kerja sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena para pegawai selalu berusaha meningkatkan kinerja serta para pegawai stabil dalam melakukan pekerjaan.