

**PENGARUH KEJELASAN TUJUAN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH TERHADAP KINERJA SATUAN  
KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) PROVINSI DIY**

**ADJI YUDHO HARFISURYANSYAH  
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

***ABSTRACT***

*This study aims to demonstrate the influence goal of clarity, leadership style and government financial performance to SKPD performance of Yogyakarta Province. This study used a questioner to collect data. The sampling method used in this study a random structural eselon 3 and 4 in SKPD Yogyakarta.*

*The result of the first hypothesis suggest that goal of clarity and a significant effect on the SKPD performance. This means that the obvious purpose of a SKPD performance then that would be obtained also increased. As for the second hypothesis, leadership style had no effect on SKPD performance. Similarly for the third hypothesis, in which government financial performance and significant effect on the SKPD performance.*

***Keywords:*** *Goal of Clarity, Leadership Style, Government Financial Performance, SKPD Performance.*

**PENDAHULUAN**

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah perangkat Pemerintah Daerah (Provinsi maupun Kabupaten/Kota) di Indonesia. SKPD merupakan pelaksana fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan dengan baik. Dasar hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah Pasal 120 UU no. 32 tahun 2004 tentang

Pemerintahan Daerah. Hubungan antara Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) merupakan hubungan kerja yang kedudukannya setara dan bersifat kemitraan. Kedudukan yang setara bermakna bahwa di antara lembaga pemerintahan daerah itu memiliki kedudukan yang sama dan sejajar, artinya tidak saling membawahi. Keberadaan DPRD yang merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah haruslah mampu menciptakan *check and balances* disamping melalui fungsi anggaran yaitu dalam menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) juga melalui fungsi legislasi dan pengawasan terhadap Pemerintah Daerah, untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dari praktek KKN.

Pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah. Hal ini mengakibatkan terjadinya perubahan mendasar dalam Pengelolaan Keuangan Negara maupun Daerah.

Keberhasilan dalam pengelolaan anggaran keuangan daerah tidak lepas dari faktor kepemimpinan. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat erat dengan motivasi. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi serta dapat meningkatkan kinerja para karyawan atau bawahannya. Sebaliknya, kurangnya peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan turunnya motivasi dan kinerja karyawan itu sendiri. Kepemimpinan yang efektif

dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang efisien dan memuaskan. Kepemimpinan merupakan peranan yang sangat penting dalam organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Perilaku para pemimpin itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kawedar, dkk (2008), mengatakan bahwa kinerja yang dimaksud akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. Peningkatan kinerja didukung pula dengan adanya sistem manajemen yang terdesentralisasi dalam tubuh organisasi.

Ragamnya metode pengukuran kinerja tersebut menunjukkan kecenderungan perhatian yang tinggi terhadap peningkatan kualitas kinerja instansi pemerintah, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun demikian penerapan metode-metode tersebut harus mengakomodasikan lingkungan pemerintah daerah, agar mendapatkan hasil yang memiliki validitas tinggi dan tidak terjadi kesalahan pengukuran kinerja. Analisis terhadap kinerja keuangan pemerintah merupakan informasi yang penting terutama untuk membuat kebijakan dalam pengelolaan keuangan daerah dan menilai apakah pemerintah berhasil mengelola keuangannya dengan baik, serta memberikan dampak yang positif terhadap

kesejahteraan masyarakat. Analisis kinerja keuangan pada APBD dilakukan dengan cara membandingkan hasil yang dicapai dari satu periode dengan periode sebelumnya, sehingga dapat diketahui bagaimana kecenderungan yang terjadi.

Penelitian terdahulu berkaitan dengan kejelasan tujuan/sasaran yaitu penelitian Locke (1968), dalam Maryati (2012), menunjukkan hubungan kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan dengan kinerja manajerial. Partisipasi dan kejelasan tujuan, selanjutnya, diketahui memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggaran para manajer. Tingkat kesulitan sasaran anggaran yang tinggi diketahui memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja para manajer. Pengaruh evaluasi anggaran dan umpan balik terhadap sikap dan kinerja para manajer, di sisi lain diketahui lemah atau tidak signifikan.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap kinerja dilakukan oleh Renata (2006). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif pada tingkat relatif rendah, antara gaya kepemimpinan dan kualitas SDM secara sendiri-sendiri terhadap kinerja. Namun, terdapat pengaruh positif yang relatif sedang, antara gaya kepemimpinan dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka alasan pemilihan topik dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian terdahulu sebagian besar lebih menekankan pada aspek kinerja organisasi secara umum. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba melakukan analisis dengan menggunakan data kuantitatif dan mendeskripsikan pada pihak yang terkait di SKPD Provinsi DIY. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui apakah kesesuaian kejelasan tujuan, gaya kepemimpinan dan kinerja keuangan pemerintah memiliki pengaruh terhadap kinerja, khususnya pada SKPD Provinsi DIY.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Maryati (2012), yang berjudul "Pengaruh Kejelasan Tujuan, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Keuangan Pemerintah terhadap Kinerja SKPD". Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terdapat pada objek penelitian. Penelitian terdahulu dilakukan di Provinsi Bengkulu, sedangkan objek penelitian ini dilakukan di Provinsi DIY.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968), dalam Maryati (2012). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Premis yang mendasari *goal setting theory* adalah kategori yang kedua yaitu *conscious goal* (Latham 2004, dalam Verbeeten 2008, dalam Maryati 2012), dimana dalam *conscious goal*, ide-ide dan keinginan mendorong individu untuk bertindak. *Goal setting theory* menyatakan bahwa orang yang memiliki sasaran yang spesifik dan menantang berkinerja lebih baik dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki sasaran jelas (Verbeeten 2008, dalam Maryati 2012). Lebih lanjut, *goal setting theory* berasumsi

bahwa ada hubungan langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

### **Kinerja SKPD**

Kinerja SKPD dalam hal ini adalah prestasi kerja yang dicapai unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah instrumen yang dikembangkan oleh Ven dan Ferry (1980), dalam Maryati (2012), dan telah disesuaikan dengan kondisi di Indonesia.

### **Kejelasan Tujuan**

Tujuan merupakan hasil yang akan dicapai secara nyata oleh organisasi sektor publik dalam rumusan yang spesifik, terukur, dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan LAN 2004. Untuk dapat menetapkan tujuan yang jelas dan terukur harus diawali dengan penetapan visi, misi dan tujuan yang jelas dan konsisten. Sasaran jelas dan terukur dalam hal ini terkait dengan penetapan visi, misi, tujuan dan sasaran dalam unit kerja responden dan apakah penetapan sasaran tersebut telah memberikan gambaran jelas kepada responden mengenai hasil yang harus dicapai.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan

kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi Tampubolon (2008).

### **Kinerja Keuangan**

Kinerja keuangan diproksikan dengan kesesuaian indikator terhadap program. Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Whittaker, dalam Maryati, 2012). Pengukuran kinerja dalam hal ini adalah standar yang menjadi tolak ukur dalam menilai pencapaian sasaran. Instrumen pengukuran kinerja didasarkan pada instrumen yang dikembangkan oleh Cavaluzzo dan Ittner (2004), dalam Maryati (2012), dan mencakup berbagai indikator kinerja seperti indikator input, indikator efisiensi operasional, kepuasan masyarakat, standar kualitas pelayanan, dan dampak dari hasil yang dicapai.

## **PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Kejelasan Tujuan terhadap Kinerja SKPD**

*Goal setting theory* berasumsi bahwa tujuan yang spesifik dan terukur dapat meningkatkan kinerja, dibanding dengan tujuan yang sulit dan tidak terukur (Locke dan Latham, 1990, dalam Maryati, 2012). Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pemahaman terhadap sasaran terbukti dapat meningkatkan kinerja, baik secara kuantitas maupun kualitas (Sotirakou dan Zeppou, 2005; Verbeeten, 2008, dalam Maryati, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian Maryati (2012) dapat disimpulkan bahwa variabel kejelasan tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin tinggi kejelasan tujuan dalam organisasi Pemerintah maka akan meningkatkan kinerja SKPD. Hal ini dikarenakan suatu kejelasan tujuan yang tinggi akan meningkatkan pencapaian program-program dan juga akan membuat pencapaian tujuan dari visi dan misi yang disusun, serta penetapan tujuan yang jelas dan terukur membantu pemerintah dalam menjaga kesinambungan antara perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pencapaian kinerja yang kemudian akan mendorong orang untuk berkinerja lebih baik.

Berdasarkan asumsi goal setting theory dan beberapa penelitian terdahulu, maka hipotesis pertama penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kejelasan Tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SKPD**

Nor (2007), mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa keberhasilan dalam mengelola suatu organisasi tidak lepas dari faktor kepemimpinan dan sikap bawahan dalam melaksanakan tugas mencapai tujuan organisasi. Menurut Decoster dan Fertakis (1968), dalam Maryati (2012) kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian Maryati (2012) dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini berbeda dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Penelitian diatas tidak mendukung penelitian Nor (2007). Berarti secara teoritis, gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu manajerial ataupun di

dalam suatu pemerintahan. Karena dengan gaya kepemimpinan yang baik maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya sehingga tentunya hal tersebut akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD

### **Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Kinerja SKPD**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi, dan organisasi. Menurut Halim (2007). Kesimpulan dari kinerja keuangan merupakan pencapaian semua hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang yang dapat dijadikan kekayaan daerah dalam periode tertentu. Berdasarkan hasil pengujian Maryati (2012) dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja keuangan pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini sama dengan hipotesis yang diajukan sebelumnya yaitu menjelaskan bahwa kinerja keuangan pemerintah berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitiannya mengungkapkan keuangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja keuangan pemerintah dalam organisasi pemerintah akan meningkatkan kinerja SKPD. Hal ini dikarenakan suatu kinerja keuangan dapat membantu organisasi sektor publik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengevaluasi program-program serta kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan. Sehingga hipotesis ketiga yaitu:

H<sub>3</sub>: Kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Adapun obyek pada penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi DIY. Hal ini dikarenakan institusi ini merupakan unit kerja pemerintah, berarti bahwa institusi tersebut menggunakan dan melaporkan realisasi anggaran atau sebagai pelaksana anggaran dari pemerintah daerah.

### **Jenis Data**

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dan terstruktur dengan menggunakan metode survei yang menguji hipotesis dengan menggali pertanyaan investigasi tentang kinerja. Sumber data penelitian ini merupakan data primer. Data primer penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang berkaitan tentang persepsi pejabat eselon tiga dan pejabat eselon empat di lingkungan SKPD Provinsi DIY dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Populasi pada penelitian ini adalah pejabat-pejabat di lingkungan SKPD Provinsi DIY. Pemilihan SKPD dilakukan dengan alasan institusi ini merupakan unit kerja pemerintah, hal ini berarti bahwa institusi tersebut menggunakan dan melaporkan realisasi anggaran atau sebagai pelaksana anggaran dari pemerintah daerah.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel penelitian ini yaitu pejabat eselon 3 dan eselon 4 di

lingkungan SKPD Provinsi DIY. Adapun alasan dalam memilih eselon 3 dan 4 dalam penelitian ini dikarenakan eselon 3 dan 4 dipandang telah mempunyai pengalaman yang cukup di dalam bidangnya dan juga dipandang cukup memahami situasi dan kondisi yang ada di dalam lingkungan SKPD tempat mereka bekerja, sehingga opini-opini mereka dapat diterima dan dijadikan sumber data pada penelitian ini. Metode pengambilan sampel yaitu secara acak setiap SKPD disebarkan sebanyak 2 kuesioner.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pemilihan sampel pada penelitian ini berdasarkan pada metoda pengambilan sampel bertujuan (*purposive sampling*), dimana sampel dipilih berdasarkan beberapa kriteria. Adapun beberapa kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah pejabat eselon 3 dan eselon 4 di lingkungan SKPD dan sudah menjabat minimal selama 1 tahun atau lebih di SKPD tersebut, dan dipandang telah memiliki pemahaman terhadap situasi dan kondisi yang ada di dalam SKPD tersebut dan tentunya terlibat dalam pengambilan keputusan. Statistik Deskriptif

Untuk memberikan gambaran deskriptif mengenai variabel penelitian yaitu tujuan yang jelas dan terukur, gaya kepemimpinan, kinerja keuangan, kinerja SKPD. Data ditampilkan dengan menggunakan tabel statistik deskriptif yang menunjukkan angka kisaran teoritis, sesungguhnya, rata-rata, dan standar deviasi.

### **Uji Hipotesis dan Analisis Data**

Hipotesis dalam Penelitian ini di uji dengan regresi linier berganda yang menguji pengaruh 1 variabel dependen dalam hal ini adalah variable Kinerja terhadap 3

variabel independen yaitu kejelasan tujuan, gaya kepemimpinan dan sistem pengukuran. Persamaan Regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y : Variabel Kinerja SKPD
- a : Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> : Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> : Variabel Kejelasan tujuan
- X<sub>2</sub> : Variabel Gaya Kepemimpinan
- X<sub>3</sub> : Variabel kinerja keuangan

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian dan Penyebaran Kuesioner Obyek pada penelitian ini adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Provinsi DIY. Hal ini dikarenakan institusi ini merupakan unit kerja pemerintah, berarti bahwa institusi tersebut menggunakan dan melaporkan realisasi anggaran atau sebagai pelaksana anggaran dari pemerintah daerah.

**Tabel 4.1**

#### Daftar Tanggal Penyebaran Kuesioner

No	Kota/Kabupaten	Tanggal Penyebaran	Kuesioner disebar
1	Sleman	18 Des 2014 – 05 Jan 2014	20
2	Bantul	18 Des 2014 – 22 Jan 2014	20
3	Kulon Progo	22 Des 2014 – 19 Jan 2015	20
4	Gunung Kidul	23 Des 2014 – 14 Jan 2015	20
5	Yogyakarta	23 Des 2014 – 19 Jan 2015	20

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat 5 Kabupaten/Kota yang dijadikan obyek penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini disebar kepada masing-masing pegawai yang bekerja di kantor PEMDA Provinsi DIY. Total keseluruhan penyebaran kuesioner dari 5 Kabupaten/Kota tersebut sebanyak 100 kuesioner.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Frekuensi Sampel dan Tingkat Pengembalian**

No	Keterangan	Jumlah	Prosentase
1	Kuesioner yang disebar	100	100
3	Kuesioner yang kembali	94	94
4	Kuesioner yang kembali namun tidak dapat diolah	6	6
5	Kuesioner yang dapat diolah	88	88

Kuesioner yang disebar sebanyak 100 kuesioner, yang kembali sebanyak 94 kuesioner, yang tidak terisi secara benar dan tidak dapat diolah sebanyak 6 kuesioner, dan yang lengkap dan dapat diolah sebanyak 88 kuesioner.

**Hasil Analisis**

**Tabel 4.1**

**Validitas Kejelasan Tujuan**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kejelasan Tujuan ( $X_1$ )	1	0,715	0,2096	Valid
	2	0,763		
	3	0,749		
	4	0,764		
	5	0,778		

	6	0,824		
	7	0,778		
	8	0,764		

Sumber Data Diolah

Berdasar hasil pengujian validitas tampak bahwa nilai korelasi pearson masing-masing pertanyaan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2096. Dengan demikian maka variabel kejelasan tujuan dinyatakan valid.

**Tabel 4.2**

**Validitas Gaya Kepemimpinan**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	1	0,607	0,2096	Valid
	2	0,649		
	3	0,580		
	4	0,700		
	5	0,607		
	6	0,746		
	7	0,741		

Sumber Data Diolah

Berdasar hasil pengujian validitas tampak bahwa nilai korelasi pearson masing-masing pertanyaan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2096. Dengan demikian maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.3**

**Validitas Kinerja Keuangan**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
----------	-----------	--------------	-------------	------------

Kinerja Keuangan Pemerintah (X <sub>3</sub> )	1	0,709	0,2096	Valid
	2	0,827		
	3	0,838		
	4	0,856		
	5	0,771		
	6	0,756		
	7	0,833		
	8	0,773		

Sumber Data Diolah

Berdasar hasil pengujian validitas tampak bahwa nilai korelasi pearson masing-masing pertanyaan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2096. Dengan demikian maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.4**

**Validitas Kinerja Keuangan**

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja SKPD (Y)	1	0,576	0,2096	Valid
	2	0,539		
	3	0,401		
	4	0,637		
	5	0,650		
	6	0,455		
	7	0,632		

Berdasar hasil pengujian validitas tampak bahwa nilai korelasi pearson masing-masing pertanyaan lebih besar daripada nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,2096. Dengan demikian maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronboach's Alpha	Keterangan
Kejelasan Tujuan	0.901	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.768	Reliabel
Kinerja Keuangan	0.917	Reliabel
Kinerja SKPD	0.632	Reliabel

Sumber Data Diolah

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,6. *Cronbach's alpha* pada variabel kejelasan tujuan sebesar 0,901, *cronbach's alpha* pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,768, *cronbach's alpha* pada variabel kinerja keuangan sebesar 0,917 dan *cronbach's alpha* pada variabel kinerja SKPD sebesar 0,632. Hal tersebut membuktikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4.6**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	4.077	1.349		3.022	.003
Kejelasan Tujuan	-.010	.027	-.041	-.377	.707
Gaya Kepemimpinan	-.027	.042	-.070	-.640	.524
Kinerja Keuangan Pemerintah	-.006	.026	-.024	-.220	.826

a. Dependent Variable: abs

#### Sumber Data Diolah

Berdasar tabel tersebut diketahui bahwa nilai sig untuk ketiga variabel lebih besar dari nilai sig sebesar 0.05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kejelasan tujuan, gaya kepemimpinan dan kinerja keuangan terbebas dari heterokedastisitas berdasar uji glejser.

#### 1) Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji keberadaan korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Berikut hasil uji multikolonearitas.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kejelasan Tujuan	.996	1.004
	Gaya Kepemimpinan	.982	1.018
	Kinerja Keuangan Pemerintah	.979	1.021

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

**Sumber Data Diolah**

Berdasar hasil pengujian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa kejelasan tujuan, gaya kepemimpinan dan kinerja keuangan pemerintah memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 dengan demikian model yang diteliti terbebas dari gejala multikolinearitas.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.76604097
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.052
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data Diolah

Dari tabel uji *kolmogrov smirnov* didapat nilai *asyp sig* sebesar 0.2 dan lebih besar daripada 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji nilai *t* (Uji Hipotesis)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	20.692	2.312		
Kejelasan Tujuan	.107	.047	.233	2.285	.025
Gaya Kepemimpinan	-.049	.071	-.070	-.684	.496
Kinerja Keuangan	.127	.045	.289	2.811	.006

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

Sumber Data Diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil model regresi dengan arah pengaruh dari variabel independen yaitu kejelasan tujuan (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan kinerja keuangan pemerintah (X3), terhadap variabel dependen yaitu kinerja SKPD (Y). Dilihat dari tabel diatas diperoleh persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.692 + 0.107 X_1 + (-0.049) X_2 + 0.127 X_3 + e.$$

Dari hasil pengujian statistik dari dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a) Koefisien Regresi 0.107 dengan nilai probabilitas variabel kejelasan tujuan sebesar 0,025 lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0.05, maka kejelasan tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD sehingga  $H_1$  diterima.
- b) Koefisien Regresi -0.049 dengan nilai probabilitas variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,496 lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0.05, maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja SKPD sehingga  $H_2$  ditolak.
- c) Koefisien Regresi 0.127 dengan nilai probabilitas variabel kinerja keuangan adalah sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0.05, maka kinerja keuangan berpengaruh secara positif terhadap kinerja SKPD sehingga  $H_3$  diterima.

**Tabel 4.10**

**Uji nilai F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183.664	3	61.221	4.168	.008 <sup>b</sup>
Residual	1233.927	84	14.690		
Total	1417.591	87			

a. Dependent Variable: Kinerja SKPD

b. Predictors: (Constant), Kinerja Keuangan Pemerintah, Kejelasan Tujuan, Gaya Kepemimpinan

Sumber Data Diolah

Berdasar uji nilai F diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,008. Hal ini berarti nilai probabilitas 0,008 lebih kecil dibanding taraf signifikansi sebesar 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kejelasan tujuan, gaya kepemimpinan dan kinerja keuangan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja SKPD.

**2) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

*Adjusted R<sup>2</sup>* menyatakan ukuran derajat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dan determinasi yang menyatakan seluruh variabel independen dengan variabel dependen. Tabel berikut merupakan hasil pengujian *Adjusted R<sup>2</sup>*.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Koefisien (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.360 <sup>a</sup>	.130	.098	3.83270

a. Predictors: (Constant), Kinerja Keuangan Pemerintah, Kejelasan Tujuan, Gaya Kepemimpinan

**Sumber Data Diolah**

Dalam tabel dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R<sup>2</sup>* adalah sebesar 0.098 atau sebesar 9.8%. Hal menunjukkan bahwa 9.8% variabel kinerja SKPD dipengaruhi oleh variabel kinerja keuangan, gaya kepemimpinan dan kejelasan tujuan. Dan sisanya sebesar 90.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) kejelasan tujuan dan kinerja keuangan berpengaruh terhadap kinerja SKPD, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maryati (2012). Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kejelasan Tujuan Terhadap Kinerja SKPD

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan bahwa kejelasan tujuan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Maryati (2012).

## 2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SKPD

Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan atau perilaku seorang pimpinan terhadap bawahannya, seperti halnya memberikan petunjuk serta nasehat-nasehat, pengawasan secara ketat terhadap tugas dan pekerjaan bawahannya, selalu menjaga hubungan kerja dengan baik dan ramah, memperhatikan kesejahteraan pegawai, selalu menghormati dan menghargai perasaan para bawahannya, serta memberikan kebebasan dalam berkomunikasi atau memberikan ide-ide dianggap oleh objek penelitian tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryati (2012).

## 3. Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Kinerja SKPD

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan bahwa kinerja keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Maryati (2012).

## **KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

### **Kesimpulan**

1. Kejelasan tujuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kejelasan tujuan dalam organisasi Pemerintah Provinsi DIY akan meningkatkan kinerja SKPD.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap SKPD Pemerintah Provinsi DIY. Hal ini berarti bahwa walaupun semakin bagus gaya kepemimpinan dalam organisasi Pemerintah Provinsi DIY, tapi hal tidak meningkatkan kinerja SKPD.
3. Kinerja keuangan pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemerintah Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kinerja keuangan pemerintah dalam organisasi Pemerintah Provinsi DIY akan meningkatkan kinerja SKPD.

## **Implikasi Penelitian**

Adapun implikasi dari penelitian ini adalah:

1. Menjadi masukan bagi organisasi sektor publik, khususnya pemerintah yang terkait dengan penerapan manajemen berbasis kinerja, agar dapat meningkatkan kinerja organisasinya. Menunjukkan suatu bukti empiris bahwa kejelasan tujuan, dan kinerja keuangan berpengaruh terhadap kinerja SKPD, namun gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja SKPD, sehingga kinerja yang profesional akan semakin menguat jika didukung oleh sasaran yang jelas dan kinerja keuangan. Oleh karenanya gaya kepemimpinan harus diubah.
2. Menjadi masukan bagi pemerintah untuk meningkatkan upaya-upaya memimpin (gaya kepemimpinan), yang dapat dilakukan dengan mulai melakukan upaya interpersonal yang lebih baik dan hal tersebut tidak dapat dipisahkan dari niat baik dan komitmen yang tinggi dari manajemen pemerintah.

## **Keterbatasan Penelitian**

Responden penelitian yang terbatas pada pejabat eselon 3 dan 4 SKPD Provinsi DIY, sehingga hasilnya tidak bisa digeneralisasi untuk organisasi lain. Penelitian ini akan menunjukkan hasil yang berbeda pada organisasi lain.

1. Kemungkinan ada suatu respon bias yang dapat disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya kemungkinan responden tidak menjawab secara serius dan

peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuisioner benar-benar responden yang bersangkutan.

### **Saran**

Dari keterbatasan penelitian diatas, peneliti ingin memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya mungkin dapat memperluas ruang lingkup penelitian ini sehingga hasil penelitian lebih memungkinkan digeneralisasi secara umum.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja SKPD atau menggunakan gaya kepemimpinan terhadap kinerja SKPD sebagai variabel pemoderasi.

