

BAB 1V

ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Kantor Pertanahan Kota Kupang

Bahwa dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang dan Peraturan Presiden Nomor 48 tahun 2020 tentang Badan Pertanahan Nasional, maka Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional disesuaikan dan dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional Nomor 16 Tahun 2020 dan Peraturan Menteri Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Nomor 17 Tahun 2020.

Kantor Pertanahan Kota Kupang dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih mengacu pada Peraturan Kepala Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional dan Kantor Pertanahan sampai adanya Penyesuaian Nomenklatur tentang Struktur Organisasi di Provinsi, Kabupaten/Kota.

4.1.2. Visi Misi Kantor Pertanahan Kota Kupang

VISI :

Kementerian Agraria Dan Tata Ruang Badan Pertanahan Nasional adalah Terwujudnya Penataan Ruang dan Pengelolaan Pertanahan Yang Terpercaya dan Berstandart Dunia Dalam Melayani Masyarakat Untuk Mendukung Tercapainya

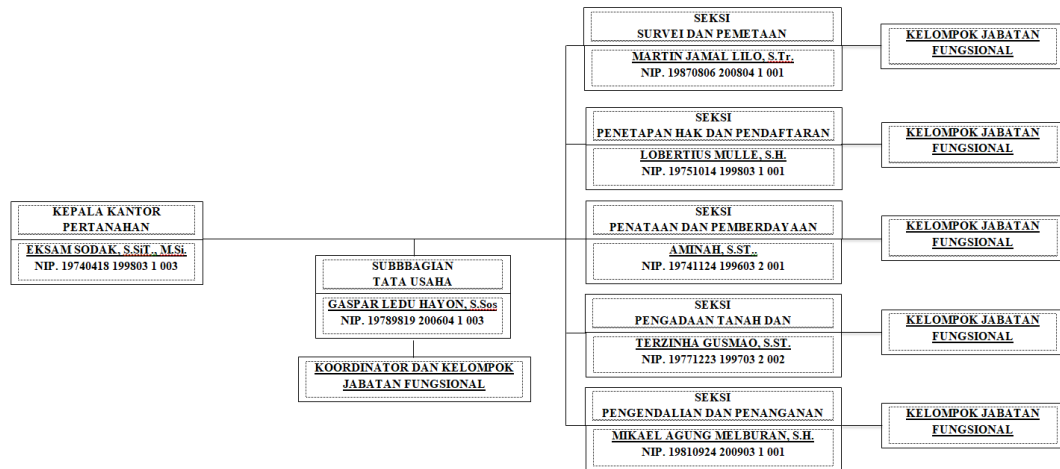
: “ Indonesia Maju Yang Berdaulat, Mandiri dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong. ”

MISI :

1. Meningkatkan Pelayanan Masyarakat Di Bidang Pertanahan di Seluruh Wilayah Kota Kupang;
2. Mengembangkan Potensi Bidang Pertanahan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Kota Kupang;
3. Memperkuat Lembaga Pertanahan Untuk Menghadapi Perkembangan Masyarakat dan Daerah;
4. Membantu Pemerintah Daerah Untuk Mewujudkan Tanah Untuk Kesejahteraan Rakyat Melalui Program Layanan Pertanahan yang Berkualitas di Wilayah Kota Kupang;
5. Menyelesaikan Masalah Sengketa, Perkara dan Konflik Pertanahan Serta Mengantisipasi Adanya Permasalahan di Bidang Pertanahan.

4.1.3. Struktur Organisasi Kantor Pertanahan Kota Kupang.

Gambar 4.1



4.1.4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan.

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap 42 responden di peroleh data tentang jenis kelamin responden, yang dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1

Distribusi frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	20	48,00%
2.	Perempuan	22	52,00%

3.	Total	42	100
----	-------	----	-----

Sumber : data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa untuk frekuensi berdasarkan jenis kelamin dari 42 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 48,00%, dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 orang atau 52,00%, atau jumlah responden perempuan lebih banyak dari laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Kupang rata-rata berjenis kelamin perempuan.

2. Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan terhadap 32 responden di peroleh data tentang usia responden, yang dapat di lihat pada tabel di bahwa ini:

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

No.	Kelompok Umur	Jumlah Responden	Presentase
1.	20-30	23	55,00%
2.	31-40	18	43,00%
3.	41-50	1	2,00%
4.	51-60	-	-
Total			100%

Sumber: data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk frekuensi berdasarkan usia dari responden 42 yaitu usia dari 20-30 tahun berjumlah 23 orang atau 55,00% di kategorikan masih muda dan responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang atau 43,00% sedangkan responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 7,00% dan responden dengan umur 51-60 tahun tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa usia 20-30 tahun lebih mayoritas dari yang lain.

3. Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 32 responden diperoleh data tentang pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1.	SLTA/Sederajat	-	-
2.	Diploma	11	26,00%
3.	S1	31	74,00%
4.	S2	-	-
5.	S3	-	-
Total			100%

Sumber : Data diolah oleh Penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa untuk frekuensi berdasarkan pendidikan dengan responden memiliki jenjang pendidikan SLTA atau Sederajat tidak ada sedangkan responden pendidikan Diploma ada 11 orang atau 26,00% dan pendidikan responden S1 berjumlah 31 orang atau 74,00% sedangkan untuk pendidikan S2 dan S3 tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Pertanahan Kota Kupang lebih banyak S1 di banding yang lain.

4.2 Analisis Pendahuluan

4.2.1 Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan bawahan Peter (2013:176).

Tabel 4.4

Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kategori	Skor	Jumlah Responden	Presentase
Visi			
Sangat tidak setuju	1		
Tidak setuju	2		
Netral	3	1	2%
Setuju	4	15	36%

Sangat Setuju	5	26	62%
Total		42	100%
Komonisasi Inspirasional			
Sangat tidak setuju	1		
Tidak setuju	2		
Netral	3	2	5%
Setuju	4	15	36%
Sangat Setuju	5	25	59%
Total		42	100%
Kepemimpinan Yang Mendukung			
Sangat tidak setuju	1		
Tidak setuju	2		
Netral	3	2	5%
Setuju	4	12	28%
Sangat Setuju	5	28	67%
Total		42	100%
Stimulasi Intelektual			
Sangat tidak setuju	1		
Tidak setuju	2		
Netral	3	2	5%
Setuju	4	12	28%

Sangat Setuju	5	28	67%
Total		42	100%
Kesadaran Personal			
Sangat tidak setuju	1		
Tidak setuju	2		
Netral	3	8	19%
Setuju	4	22	52%
Sangat Setuju	5	12	29%
Total		42	100%

Sumber : Data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden terhadap **visi**, yang memberikan tanggapan kategori netral 1 orang atau 2%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 15 orang atau 36%, sedangkan yang memberikan jawaban responden sangat setuju 26 orang atau 62%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **Komonisasi Inspirasional** memberikan tanggapan kategori netral 2 orang atau 5%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 15 orang atau 36%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 25 orang atau 59%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **Kepemimpinan Yang Mendukung** memberikan tanggapan kategori netral 2 orang atau 5%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 12 orang atau 28%, sedangkan yang memberikan jawaban responden sangat setuju 28 orang atau 67%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **Stimulasi Intelektuan** memberikan tanggapan kategori netral 2 orang atau 5%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 12 orang atau 28%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 28 orang atau 67%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **Kesadaran Personal** memberikan tanggapan kategori netral 8 orang atau 19%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 22 orang atau 52%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 12 orang atau 29%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

4.2.2. Analisis Variabel Penerapan Akuntansi Sektor Publik

Akuntansi sektor publik adalah mekanisme teknik dan analisa akuntansi di lembaga-lembaga tinggi negara dan departemen departemen di bawahnya, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, LSM dan yayasan sosial, maupun proyek-proyek kerjasama sektor publik dan swasta Bastian (2014:2).

Tabel 4.5

Jawaban Responden penerapan akuntansi sektor publik

Kategori	Skor	Jumlah Responden	Presentase
Analisi, Bukti Transaksi			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3		
Setuju	4	17	40%
Sangat Setuju	5	25	60%
Total			
Pencatatan Data Transaksi			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3	2	5%

Setuju	4	12	28%
Sangat Setuju	5	28	67%
Total		42	100%
Pengiktihsaran			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3	4	9%
Setuju	4	18	43%
Sangat Setuju	5	20	48%
Total		42	100%
Pelaporan			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3	8	19%
Setuju	4	18	43%
Sangat Setuju	5	16	38%
Total		42	100

Sumber : data diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden terhadap **analisis bukti transaksi**, yang memberikan memberikan tanggapan kategori responden yang memberikan jawaban setuju 17 orang atau 40%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 26 orang atau 62%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju, tidak setuju dan netral tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **pencatatan data transaksi** memberikan tanggapan kategori netral 2 orang atau 5%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 12 orang atau 28%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 28 orang atau 67%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju,tidak setuju dan netral tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **pengiktisaran** memberikan tanggapan kategori netral 4 orang atau 9%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 18 orang atau 43%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 20 orang atau 48%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **pelaporan** memberikan tanggapan kategori netral 8 orang atau 19%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 18 orang atau 43%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 16 orang atau 38%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

4.2.3. Analisis Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Meiner (2010:43).

Tabel 4 .6

Jawaban Responden Kinerja Pegawai

Kategori	Skor	Jumlah Responden	Presentase
Ketetapan Waktu			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3	3	7%
Setuju	4	21	50%
Sangat Setuju	5	18	43%
Total		42	100%
Efektifitas			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3	2	5%
Setuju	4	16	38%

Sangat Setuju	5	24	57%
Total		42	100%
Komitmen Kerja			
Sangat Tidak Setuju	1		
Tidak Setuju	2		
Netral	3	5	12%
Setuju	4	21	50%
Sangat Setuju	5	16	38%
Total		42	100%

Sumber : Data diolah Oleh Penulis

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa responden terhadap **ketetapan waktu**, yang memberikan tanggapan kategori netral 3 orang atau 7%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 21 orang atau 50%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 18 orang atau 43%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **efektifitas** memberikan tanggapan kategori netral 2 orang atau 5%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 16 orang atau 38%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 24 orang atau 57%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel diatas yang memberikan jawaban responden terhadap **komitmen kerja** memberikan tanggapan kategori netral 5 orang atau 12%, dan responden yang memberikan jawaban setuju 21 orang atau 50%, sedangkan yang memberikan jawaban reponden sangat setuju 16 orang atau 38%, dan yang terakhir yang menjawab sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada.

4.3. Analisis Lanjutan

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S), jika nilai signifikan atau Asymp. Sig < 0,05 maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.54822489
Most Extreme	Absolute	.096
Differences	Positive	.086
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
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		

Sumber: Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila terdapat variabel independen yang saling berkolerasi, dapat dikatakan variabel tersebut tidak ortogonal. Multikolonearitas juga dapat dilihat dari (a) nilai tolerance dan (b) VIF (variance

Inflation Factor). Dengan demikian, nilai tolerance yang rendah sama dengan VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk melanjutkan adanya Multikolonearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Hasil uji Multikolonearitas penelitian ini di sajikan dalam tabel berikut

Tabel 4.8

Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.132	4.317		1.42	0.163		
1 Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.628	0.115	0.641	5.438	0	0.619	1.614
Penerapan Akuntansi Sektor Publik	0.281	0.135	0.245	2.081	0.044	0.619	1.614

Sumber: Output SPSS Versi 22

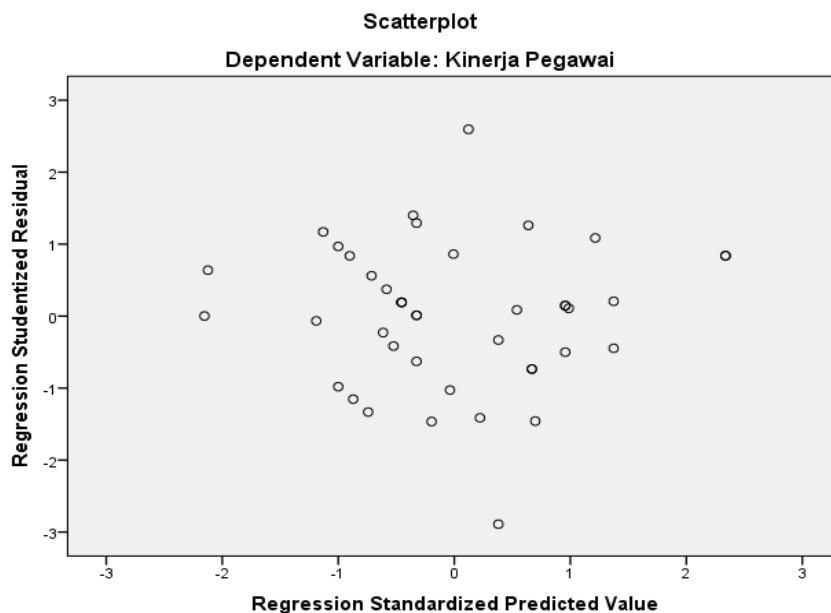
Berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukan tidak ada variabel X1 dan variabel X2 memiliki nilai tolerance $< 0,619$ dan nilai $VIF > 1,614$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat Multikolonearitas pada data yang digunakan dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar dibawa ini

Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS Versi 22

Dari gambar 4.2 diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola tertentu atau acak, sehingga data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedatisitas.

4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

uji regresi linear berganda ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya.

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.132	4.317		1.42	0.163		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.628	0.115	0.641	5.438	0	0.619	1.614
Penerapan Akuntansi Sektor Publik	0.281	0.135	0.245	2.081	0.044	0.619	1.614

Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dalam penelitian ini rumus untuk menguji regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$Y = 6.132 + 0,628X_1 + 0,281X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Penerapan Akuntansi Sektor Publik

a = Konstanta

b1, b2 = koefisien Regresi

e = Error

Berdasarkan rumus regresi linear berganda diatas dapat diambil kesimpulan yang dijelaskan dibawah ini :

1. Besar nilai konstanta 6.132 dan bernilai positif. Hal ini menyatakan apabila variabel independen dianggap konstan. Dapat disimpulkan bahwa koefisien dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan penerapan akuntansi sektor publik (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar 0,628 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif antara variabel Akuntabilitas Kinerja (Y) dengan Variabel Kejelasan Sasaran Anggaran (X1).

3. Koefisien regresi pada variabel penerapan akuntansi sektor publik (X2) bernilai 0,281 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Variabel penerapan akuntansi sektor publik (X2).

4.3.3. Hasil Uji Hipotesis

4.3.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel terikat (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas (X1,X2,). Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, dimana jika semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada table 4.10.

Tabel 4.10

Hasil Analisis Koefisien Determinas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.647	1.587

a. Predictors: (Constant), Penerapan Akuntansi Sektor Publik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan table diatas, dapat dinilai koefisien determinasi sebesar 0,665 atau 66,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variable Y Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variable gaya kepemimpinan transformasional, dan penerapan akuntansi sektor publik, sebesar 66,5%. Sedangkan sisanya 33,5% yang di pengaruhi faktor lain yang tidak jelas dalam penelitian ini.

4.3.3.2. Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Pada penelitian ini maka Jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis ditolak, variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat, Jika signifikansi < 0,05 maka hipotesis terima, variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang

didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS. Hasil uji disajikan pada table 4.11

Tabel 4.11

Hasil Uji Statistik T (uji parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.132	4.317		1.42	0.163		
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0.628	0.115	0.641	5.438	0,000	0.619	1.614
Penerapan Akuntansi Sektor Publik	0.281	0.135	0.245	2.081	0.044	0.619	1.614

Sumber : Output Spss Versi 22

Dari tabel 4.10 diatas hasil pengujian uji statistik t variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 nilai $0,000 < 0,05$ Maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan hasil uji statistik t variabel penerapan akuntansi sektor publik sebesar 0,044 nilai $0,044 < 0,05$ maka

hipotesis di terima. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.3.3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel dalam model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk membuktikannya dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai $\text{sig. } F < \alpha = 0,05$ maka secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.699	2	97.350	38.632	.000 ^b
	Residual	98.277	39	2.520		
	Total	292.976	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Penerapan Akuntansi Sektor Publik, Gaya Kepemimpinan Transformasional

Sumber : Output SPSS Versi 22

Bedasarkan tabel 4.12 diatas, menunjukkan hasil F-hitung $36.574 > F\text{-tabel } 3,25$ dan diperoleh nilai signifikan $F (0,000) < \alpha = 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan variabel akuntansi sektor public (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4.4 Bahasan dan Hasil

4.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis statistik menggunakan SPSS versi 22 di ketahui bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf sig. sebesar $0,000 < 0,005$ dan pada nilai t -hitung $> t$ -tabel sebesar $5,438 > 2,022$ Sementara itu pada tabel model summary besarnya nilai R square sebesar 0,815 hal ini menunjukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81,5% sementara sisanya 0,19% di pengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional yang dapat diterima oleh semua pegawai akan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiarto Subroto (2011) dengan judul penelitian mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja karyawan lini depan perusahaan jasa dengan hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis statistik menggunakan SPSS versi 22 di ketahui bahwa penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melihat taraf sig. sebesar $0,044 < 0,005$ dan pada nilai t-hitung $> t$ -tabel sebesar $2,081 > 2,022$ Sementara itu pada tabel model summary besarnya nilai R square sebesar 0,815 hal ini menunjukan bahwa penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 81,5% sementara sisanya 0,19% di pengaruhi oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Hal ini mengindikasikan bahwa penerapan akuntansi sektor publik merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja untuk memberikan pelayanan publik serta salah satu upaya konkrit untuk mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan negara serta kualitas laporan keuangan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Arini Novandalina, Fidyah Yuli Ernawati, (2020) dengan judul penelitian pengaruh penerapan akuntansi sektor publik dan pengawasan internal terhadap kualitas laporan keuangan dinas perhubungan kota semarang dengan hasil penelitian penerapan akuntansi sektor publik dan pengawasan internal berpegaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan, hal ini menunjukan bahwa penerapan akuntansi sektor publik dan pengawasan internal yang semakin tinggi, maka kualitas laporan keuangan semakin tinggi.

4.4.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Penerapan Akuntansi Sektor Publik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota kupang nilai konstanta sebesar 6.132 artinya jika nilai gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai 6.132.

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang mendukung semua aspek didalamnya termasuk komitmen para pegawai yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini diketahui bahwa responden cenderung menilai bahwa tempat mereka bekerja memiliki akuntansi sektor publik yang sangat baik terutama pada kemandirian, entitas, adanya kesinambungan entitas. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh akuntansi sektor publik terhadap kinerja pegawai.

Koefisien yang dihasilkan positif, artinya bahwa apabila semakin baik akuntansi sektor publik maka cenderung meningkatkan kinerja pegawai dikantor pertanahan kota kupang. hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik yang dapat di terima oleh

semua pegawai akan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan apa yang disampaikan oleh Simanjuntak (2015), Timpe (2012) dan Meiner (2010) dimana pencapaian kinerja yang diharapkan oleh pegawai juga sangat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya gaya kepemimpinan transformasional dan penerapan akuntansi sektor publik dari para pegawai.