



**PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA
TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ
Jember)**

SKRIPSI

Oleh

ARINDA MEISITA PUTRININGRUM

NIM. 150810301141

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017



**PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS
KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING
(Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember)**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Akuntansi (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

ARINDA MEISITA PUTRININGRUM

NIM. 150810301141

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2017

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik;
2. Orang tuaku yang sangat aku sayangi Ibu Dwi Henny Indiyastuti dan Ayah Alm. Muhammad Silof
3. Kakak Bambang Eko Witjaksono, kakak ipar Ellynda Sulistrianti dan kakaku Candra Dwi Widiyanto
4. Dosen Pembimbing saya Bapak Drs. Djoko Supatmoko, MM, Ak dan Ibu Andriana SE, M.Sc.;
5. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTTO

“Forget about luck and do your best what is within your control!”

Daripada berharap untuk beruntung, lebih baik berpikir dan melakukan segala sesuatunya terbaik yang dapat kita lakukan.

(Billy Boen)

“Sabarlah. Sesungguhnya, jika engkau menghabiskan jatah gagalmu, engkau mau tidak mau akan berhasil.”

(Mario Teguh)

“If you fall, try again!”

Jika kamu gagal, cobalah lagi!

(Alm. Papa Muh. Silof)

“Raihlah ilmu, dan untuk meraih ilmu belajarlah untuk tenang ,sabar dan bersyukur kepada Allah”

(Nabi Muhammad SAW)

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Arinda Meisita Putriningrum

NIM : 150810301141

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul **"PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember)"** adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengansikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Mei 2017

Yang menyatakan,

Arinda Meisita Putriningrum
NIM. 150810301141

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi :PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS
KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERATING (Studi Kasus pada Karyawan
PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember)

Nama Mahasiswa : Arinda Meisita Putriningrum
N I M : 150810301141
Jurusan : S1 AKUNTANSI
Tanggal Persetujuan : 13 Maret 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Djoko Supatmoko, MM, Ak
NIP. 195502271984031001

Andriana, SE, M.Sc
NIP. 198209292010122002

Ketua Program Studi
S1 Akuntansi

Dr. Yosefa Sayekti, M.Com., Ak., CA
NIP. 19640809 199003 2 001

SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS
KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING**
(Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember)

Oleh:

Arinda Meisita Putriningrum

NIM. 150810301141

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Drs. Djoko Supatmoko, MM, Ak
Dosen Pembimbing II : Andriana, SE, M.Sc

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA
TERHADAP KUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

(Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Arinda Meisita Putriningrum
NIM : 150810301141
Jurusan : Akuntansi
Program Studi : S1 Akuntansi

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

12 Juni 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Wasito, M.Si, Ak
NIP.
Sekretaris : Novi Wulandari, SE, M.Acc & Fin, Ak
NIP.
Anggota : Indah Purnamawati, SE, M.Si, Ak
NIP.

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak.
NIP. 197107271995121001

Arinda Meisita Putriningrum

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi penganggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas penyebaran kuisioner yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis data menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis yang terdiri dari Metode Analisis Regresi Sederhana dan Metode *Moderated Regression Analysis* (MRA), Uji F, Koefisien Determinasi, serta Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi penganggaran berbasis kinerja yang dimoderasi dengan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penganggaran berbasis kinerja dan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi akan meningkatkan akuntabilitas kinerja

Kata kunci: Penganggaran berbasis kinerja, Akuntabilitas kinerja, dan Komitmen organisasi

Arinda Meisita Putriningrum

Accounting Program, Faculty of Economic and Business, University of Jember

ABSTRACT

The purpose of this research was to know the effect of performance-based budgeting to accountability performance with organizational commitment as moderating variable. Primary data was used in this research. The data was obtained from respondents' answer on the distribution of questionnaire used in this research. The data was analysed by using descriptive statistical method, data quality test, classical assumption test and hypothesis test consisted of simple regression analysis method and Moderated Regression Analysis (MRA) method, F test, coefficient of determination and t test. The result showed that the performance-based budgeting that was moderated with organizational commitment had positive effect on accountability performance. It showed that the higher the level of performance-based budgeting and the higher the level of organizational commitment will increase the accountability performance.

Keywords: performance-based budgeting, accountability performance, and organizational commitment.

RINGKASAN

PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist. Jatim APJ Jember). Arinda Meisita Putriningrum; 150810301141; 2017; 50 halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Anggaran sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dengan berbagai kebutuhan yang telah direncanakan. Fungsi anggaran dalam suatu perusahaan yaitu untuk membantu perencanaan, koordinasi dan penilaian kinerja dari karyawan. Pelaporan anggaran yang baik harus sesuai dengan penerapan anggaran berbasis kinerja. Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan bentuk reformasi anggaran dalam memperbaiki proses penganggaran. Sementara itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, perlu adanya dilakukan penyusunan rencana anggaran untuk seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 1 periode.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan anggaran, maksudnya adalah diperlukannya pihak terkait dalam melakukan pencatatan anggaran pada perusahaan dan melaporkan setiap realisasinya. Perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan dan perlakuan yang adil yang merupakan timbal balik dari apa yang telah mereka lakukan bagi perusahaan. Tujuannya adalah lebih mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan kegiatan pada perusahaan.

Suatu anggaran juga penting dalam mencapai akuntabilitas terhadap kinerja perusahaan. Menurut Mardiasmo (2009), pengertian akuntabilitas adalah sebuah kewajiban melaporkan dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau pun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui media pertanggungjawaban yang dikerjakan secara berkala. Pihak terkait yang mengelolah anggaran perlu memberikan

pertanggungjawabannya atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan terkait dengan segala pengeluaran dan penerimaan dana.

Kinerja karyawan dalam pengelolaan anggaran dapat terwujud secara optimal jika didukung dengan adanya komitmen semua individu dalam organisasi. Tanpa adanya suatu komitmen yang kokoh, segala aktivitas yang ada diperusahaan tidak akan berjalan dengan sempurna. Menurut pendapat Veronica (2008), komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT PLN (Persero), Dist. Jatim APJ Jember. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Snowball*. Kriteria dari sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT PLN yang terkait dengan keikutsertaan dalam penyusunan anggaran. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden yaitu karyawan PT PLN Jember. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penganggaran berbasis kinerja yang dimoderasi dengan komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja. Sehingga, dengan adanya persepsi penganggaran berbasis kinerja dan komitmen organisasi yang tinggi maka akuntabilitas akan berjalan semakin baik.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist. Jatim APJ Jember)”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk, kesabaran, pengetahuan, dan segalanya. Terimakasih atas rahmat, ridho dan kehendakMu-lah akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
2. Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Dr. Yosefa Sayekti, M.Com.,Ak, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Drs. Djoko Supadmoko, MM, Ak, selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik, dan pengarahan dengan penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Andriana, SE,M.Sc selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
7. Ayahanda Alm. Muhammad Silof dan Ibunda Dwi Henny Indiyastuti tersayang, yang selama ini dengan sabar dan penuh kasih sayang telah membesarkan dan merawat saya sampai saat ini. Dan juga dengan sabar memberi dukungan, doa, saran, dan kritikan kepada saya. Terima kasih yang tak terhingga untuk Alm. Papa dan Mama, sungguh karunia yang hebat menjadi putri bungsu kalian.

8. Kakak-kakakku tersayang Bambang Eko Witjaksono dan Candra Dwi Widiyanto. Serta kakak iparku Ellynda Sulistrianti yang selama ini selalu mendukung saya sehingga lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Virgiawan, yang selama ini selalu memberi dukungan dan membantu dalam proses pembuatan skripsi ini hingga selesai, serta memberi saran-saran yang bermakna.
10. Semua yang selalu memberikan semangat Dina, Fitriana, Vio, Benny Yudha, Beni Nurochman, Yudi, Ara, Lutfi, Amalinda, Afik, Ayu, Penga, Puri, Amanda, Ade Irma, Titis, Firly, Intan, Dita, Hare, Lintang, Fika, Yeni, Frida, Nova, Wicha, Fitriyah, Fika, Apink, Mbak Fitriyanti, Tasya dan teman-teman KKN 57.
11. Semua teman-teman Akuntansi.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.3 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Akuntansi Sektor Publik	7
2.2 Anggaran.....	7
2.2.1 Pengertian Anggaran	7
2.2.2 Tujuan Anggaran	8
2.2.3 Keunggulan dan Kelemahan Anggaran Berbasis kinerja	9
2.2.4 Partisipasi Anggaran	10
2.2.5 Penganggaran Berbasis Kinerja	10

2.3 Akuntabilitas Kinerja	11
2.3.1 Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja	11
2.3.2 Evaluasi yang Terdapat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	12
2.4 Komitmen Organisasi	13
2.5 Penelitian Terdahulu	15
2.6 Pengembangan Hipotesis	20
2.6.1 Hubungan Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja	20
2.6.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Hubungan Penganggaran Berbasis Kinerja dengan Akuntabilitas Kinerja	20
2.7 Kerangka Konseptual	21
BAB 3. METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Sumber Data	22
3.2 Populasi dan Sampel	22
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel	22
3.3 Operasional dan Pengukuran Variabel	23
3.4 Metode Analisis Data	26
3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	26
3.4.2 Uji Kualitas Data	26
3.4.3 Uji Asumsi Klasik	27
3.4.4 Pengujian Hipotesis	28
3.5 Kerangka Pemecahan Masalah	31
BAB 4. METODE PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	32
4.1.1 Sejarah PT PLN (Persero), Dist. Jatim APJ Jember	32
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	32
4.1.3 Struktur Organisasi	33

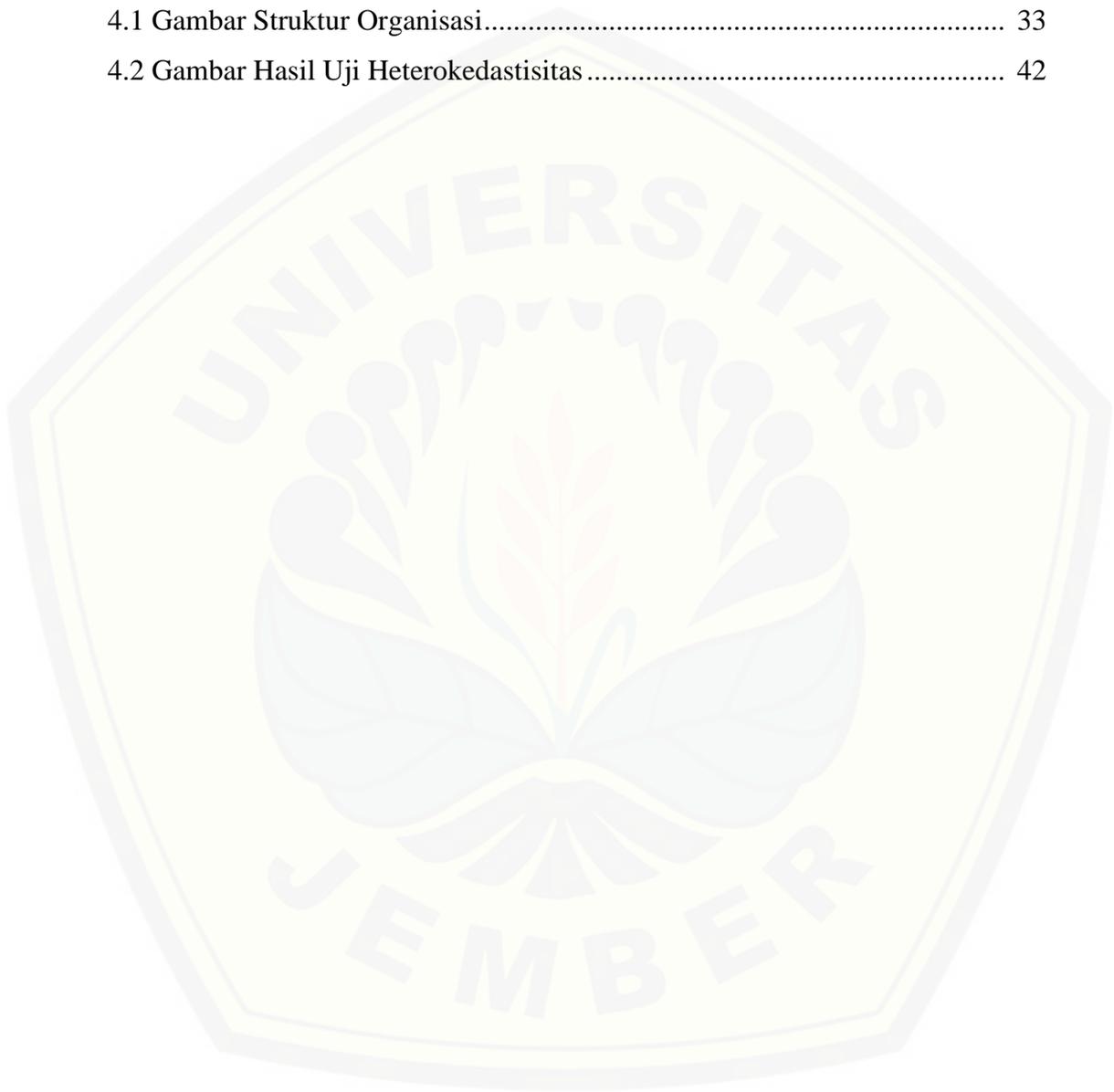
4.1.4 Tenaga Kerja pada Pt PLN (Persero), Dist. Jatim APJ Jember	33
4.2 Gambaran Umum Responden	33
4.2.1 Statistik Deskriptif Karakteristik Responden	33
4.2.2 Statistik Deskriptif Jawaban Responden	35
4.3 Uji Instrumen Penelitian	37
4.3.1 Uji Validitas	35
4.3.2 Uji Reliabilitas	39
4.4 Uji Asumsi Klasik	40
4.4.1 Uji Normalitas	40
4.4.2 Uji Multikolinearitas	41
4.4.3 Uji Heterokedastisitas	41
4.5 Pengujian Hipotesis	43
4.5.1 Analisis Regresi Sederhana	43
4.5.2 <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	45
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	48
4.6.1 Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja	48
4.6.2 Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja yang Dimoderasi dengan Komitmen Organisasi	49
BAB 5. METODE PENELITIAN	
5.1 Pembahasan Hasil Penelitian	51
5.2 Keterbatasan Penelitian	51
5.3 Saran	51
Daftar Pustaka	

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	15
4.1 Tabel Jumlah Karyawan.....	33
4.2 Tabel Jenis Kelamin Responden	34
4.3 Tabel Umur Responden.....	34
4.4 Tabel Lama Bekerja	35
4.5 Tabel Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	35
4.6 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X.....	38
4.7 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y	38
4.8 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Z	39
4.9 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	39
4.10 Tabel Hasil Uji Normalitas	40
4.11 Tabel Hasil Uji Multikolinieritas	41
4.12 Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	42
4.13 Tabel Hasil Uji F H1	44
4.14 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi H1	44
4.15 Tabel Hasil Uji t H1	45
4.16 Tabel Hasil Uji <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	45
4.17 Tabel Hasil Uji F H2	46
4.18 Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi H2	47
4.19 Tabel Hasil Uji t H2	47

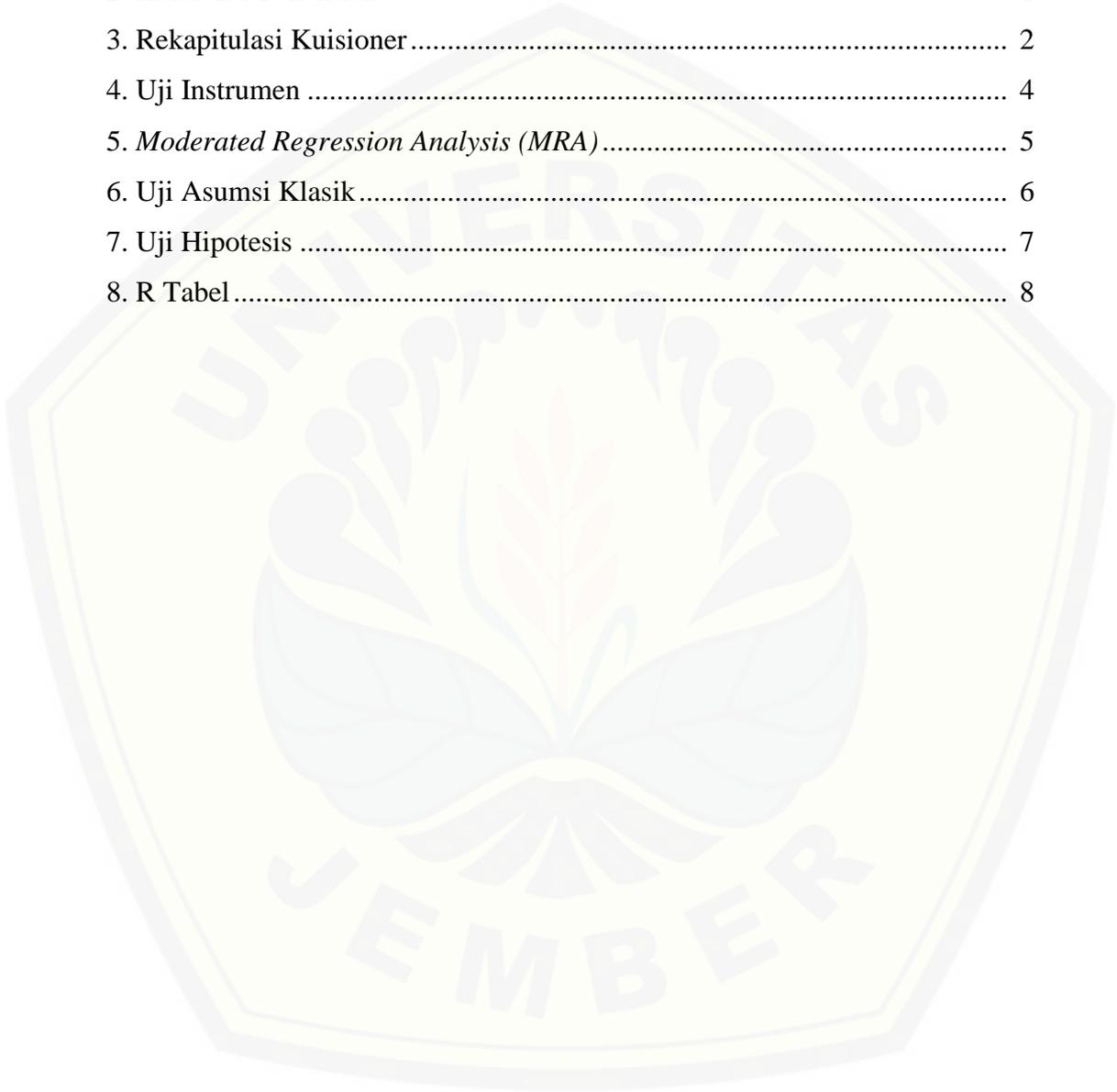
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Gambar Kerangka Konseptual	21
3.1 Gambar Kerangka Pemecahan Masalah.....	31
4.1 Gambar Struktur Organisasi.....	33
4.2 Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas	42



DAFTAR LAMPIRAN

	Lampiran
1. Permohonan Bantuan Pengisian Kuisisioner.....	1
2. Kuisisioner Penelitian.....	1
3. Rekapitulasi Kuisisioner.....	2
4. Uji Instrumen.....	4
5. <i>Moderated Regression Analysis (MRA)</i>	5
6. Uji Asumsi Klasik.....	6
7. Uji Hipotesis.....	7
8. R Tabel.....	8



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan semakin ketat dalam mencapai visi dan misinya untuk memperoleh suatu keuntungan dan tujuan. Salah satu hal yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan dalam menjalankan segala aktivitasnya adalah adanya anggaran. Anggaran sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dengan berbagai kebutuhan yang telah direncanakan. Fungsi anggaran dalam suatu perusahaan yaitu untuk membantu perencanaan, koordinasi dan penilaian kinerja dari karyawan. Anggaran merupakan rencana tentang kegiatan dimasa yang akan datang dengan mengidentifikasi seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. (Mardiasmo, 2009)

Pelaporan anggaran yang baik harus sesuai dengan penerapan anggaran berbasis kinerja. Penerapan anggaran berbasis kinerja merupakan bentuk reformasi anggaran dalam memperbaiki proses penganggaran. Berdasarkan pendekatan penganggaran berbasis kinerja, suatu anggaran disusun berdasarkan keterkaitan atas dasar pendanaan dengan pengeluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan dan hasil serta manfaat yang diharapkan oleh perusahaan. Sementara itu, agar perusahaan dapat mencapai tujuannya, perlu adanya dilakukan penyusunan rencana anggaran untuk seluruh kegiatan yang akan dilaksanakan dalam 1 periode. Suatu perusahaan dalam melakukan rancangan anggaran, perlu memperhatikan data periode sebelumnya sebagai acuan anggaran periode yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan anggaran, maksudnya adalah diperlukannya pihak terkait dalam melakukan pencatatan anggaran pada perusahaan dan melaporkan setiap realisasinya. Sehingga, hasil yang diperoleh akan diperbandingkan antara tahun lalu dan sekarang yang nantinya dapat dilakukan upaya-upaya perbaikan yang diperlukan sebagai tindak lanjut anggaran tersebut. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan penghargaan kepada karyawan dan perlakuan yang adil yang merupakan timbal balik dari apa yang telah mereka lakukan bagi perusahaan.

Tujuannya adalah lebih mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan kegiatan pada perusahaan. Selain itu, suatu anggaran juga penting dalam mencapai akuntabilitas terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Mardiasmo (2009), pengertian akuntabilitas adalah sebuah kewajiban melaporkan dan bertanggung jawab atas keberhasilan atau pun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui media pertanggungjawaban yang dikerjakan secara berkala. Pihak terkait yang mengelolah anggaran perlu memberikan pertanggungjawabannya atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan terkait dengan segala pengeluaran dan penerimaan dana. Akuntabilitas memiliki beberapa dimensi, yaitu:

1. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*)

Akuntabilitas hukum terkait dengan dilakukannya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan, korupsi dan kolusi.

2. Akuntabilitas manajerial

Akuntabilitas manajerial yang dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*) adalah pertanggungjawaban untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Akuntabilitas program

Akuntabilitas program merupakan program-program organisasi yang bermutu dan mendukung strategi dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program.

4. Akuntabilitas kebijakan

Lembaga-lembaga publik mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus dipertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu dilakukan.

5. Akuntabilitas finansial

Akuntabilitas ini merupakan pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan dana publik (*public money*) secara ekonomis, efisien dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana, serta korupsi

Kinerja karyawan dalam pengelolaan anggaran dapat terwujud secara optimal jika didukung dengan adanya komitmen semua individu dalam organisasi. Tanpa adanya suatu komitmen yang kokoh, segala aktivitas yang ada diperusahaan tidak akan berjalan dengan sempurna. Menurut pendapat Veronica (2008), komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan sendiri. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membuktikan seberapa penting komitmen organisasi bagi anggota dewan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2016) menyatakan bahwa, variabel penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Nina (2012) menyatakan bahwa, hasil penelitian menunjukkan implementasi penganggaran berbasis kinerja tidak berpengaruh positif terhadap akuntabilitas instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Sukabumi. Hartono (2016) menyatakan bahwa, hasil pengujian regresi sederhana atas pengaruh pengetahuan dewan tentang anggaran terhadap pengawasan dewan pada keuangan daerah (APBD) menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian H2 menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan bahwa interaksi antara pengetahuan dewan tentang anggaran dengan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengawasan dewan pada keuangan daerah (APBD). Dilihat perbedaan dari penelitian milik Nurhayati (2016) hanya menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen (X) adalah penganggaran berbasis kinerja dan variabel dependen (Y) adalah akuntabilitas kinerja. Peneliti menggunakan tiga variabel, yaitu variabel independen (X) adalah penganggaran berbasis kinerja, variabel dependen (Y) adalah akuntabilitas kinerja, dan variabel moderating (Z) adalah komitmen organisasi. Peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi

sebagai variabel memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan terikat (Hartono, 2016). Peneliti menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel moderating karena ingin mengetahui variabel tersebut akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel bebas dan terikat. Dilihat dari objek milik Nurhayati (2016), telah melakukan penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi, sedangkan peneliti menggunakan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember sebagai objek.

Perusahaan yang memiliki basis dalam pelayanan jasa harus mencapai target anggaran yang telah ditetapkan, maka kualitas anggaran perlu diperhatikan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini menggunakan objek PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember. Hal ini karena, peneliti ingin mengetahui apakah anggaran yang telah dibuat telah sesuai atau tidak dengan realisasinya. Anggaran dapat dikatakan baik jika realisasinya telah sesuai dengan anggaran yang telah disusun dan harus bisa mencapai tujuan. Tidak hanya itu, peneliti ingin mengetahui perbandingan jenis penyusunan anggaran yang diterapkan PT PLN tahun lalu dan sekarang. Dahulu PT PLN menggunakan penganggaran berbasis tradisional, yaitu hanya mencantumkan sebuah rencana anggarannya saja, akan tetapi sekarang telah menggunakan penganggaran berbasis kinerja, yaitu mencantumkan rencana dan realisasinya. Sehingga, dengan adanya perbedaan penerapan basis yang digunakan oleh PT PLN, peneliti ingin mengetahui perbedaan, kelebihan dan kekurangannya.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji kembali apakah anggaran yang disusun berdasarkan partisipasi manajer lini akan semakin meningkatkan suatu kualitas anggaran karena memberikan kesempatan kepada karyawan tingkat bawah dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan rencana pembuatan anggaran. Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat kembali judul **“PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember)”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah persepsi penganggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja pada PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember?
2. Apakah komitmen organisasi sebagai variabel moderating mempengaruhi hubungan antara persepsi penganggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja pada PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi penganggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja pada PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasi sebagai variabel moderating mempengaruhi hubungan antara persepsi penganggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja karyawan pada PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat digunakan untuk mengimplementasikan teori-teori yang berkaitan dengan penyusunan anggaran berbasis akuntabilitas kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

2. Bagi Akademisi

Dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan acuan sebagai proses pembelajaran mengenai penyusunan persepsi anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating.

3. Bagi Instansi yang Bersangkutan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pedoman mengenai kualitas persepsi anggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja pada PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam penyusunan skripsi untuk penelitian selanjutnya.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Akuntansi Sektor Publik

Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan informasi dalam suatu perusahaan/organisasi baik yang berorientasi pada profit maupun non profit, perkembangannya akuntansi mengalami kemajuan baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Pembangunan sektor publik harus dilakukan secara berkelanjutan, agar tidak terjadi kegagalan pada sektor publik yang dapat berakibat pada terganggunya sektor bisnis dan sosial yang dapat memicu kondisi krisis suatu bangsa.

Akuntansi sektor publik adalah sebuah kegiatan jasa dalam rangka penyediaan informasi kuantitatif terutama yang bersifat keuangan dari entitas pemerintah guna pengambilan keputusan ekonomi yang nalar dari pihak-pihak yang berkepentingan (Halim, 2007). Menurut Mardiasmo (2009) mendefinisikan bahwa, akuntansi sektor publik alat informasi baik bagi pemerintah sebagai manajemen maupun alat informasi bagi publik. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa akuntansi sektor publik merupakan alat informasi akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dana masyarakat atau lembaga-lembaga publik sebagai alat pertanggungjawaban yang menghasilkan informasi, baik bagi pemerintah sebagai manajemen maupun alat informasi bagi publik.

2.2 Anggaran

2.2.1 Pengertian Anggaran

Perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien, maka manajemen perusahaan membutuhkan suatu alat bantu yang mempunyai peranan dalam mengarahkan dan mengendalikan kegiatan perusahaan. Menurut Mardiasmo (2009) menyatakan bahwa, anggaran merupakan pernyataan mengenai estimasi kinerja yang hendak dicapai selama periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam ukuran finansial. Menurut Garrison dan Noreen (2007), mendefinisikan anggaran sebagai berikut, Anggaran adalah rencana rinci tentang perolehan dan penggunaan sumber daya keuangan dan sumber daya lainnya untuk

suatu periode tertentu. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu anggaran memiliki empat unsur, yaitu :

- a. Rencana yaitu suatu penentuan terlebih dahulu tentang aktivitas yang akan dilakukan diwaktu yang akan datang.
- b. Meliputi seluruh kegiatan perusahaan yaitu mencakup kegiatan yang akan dilakukan oleh semua bagian-bagian yang ada dalam perusahaan.
- c. Dinyatakan dalam satuan moneter yaitu satuan yang berlaku di Indonesia adalah Rupiah.
- d. Jangka waktu tertentu yang akan datang yaitu menunjukkan bahwa anggaran berlaku untuk masa yang akan datang.

2.2.2 Tujuan Anggaran

Menurut pernyataan Ellen et.al. (2001), tujuan penyusunan anggaran adalah sebagai berikut :

1. Untuk menyatakan harapan sasaran perusahaan secara jelas dan formal, sehingga bisa menghindari kerancuan dan memberikan arah terhadap apa yang hendak dicapai manajemen.
2. Untuk mengkomunikasikan harapan manajemen kepada pihak-pihak terkait sehingga anggaran dimengerti, didukung dan dilaksanakan.
3. Untuk menyediakan rencana terinci mengenai aktivitas dengan maksud mengurangi ketidakpastian dan memberikan pengarahan yang jelas bagi individu dan kelompok dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.
4. Untuk mengkoordinasi cara atau metode yang akan ditempuh dalam rangka memaksimalkan sumber.
5. Untuk menyediakan alat pengukur dan mengendalikan kinerja individu dan kelompok, menyediakan informasi yang mendasari perlu tidaknya tindakan koreksi.

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa dalam menyusun anggaran perlu banyak diperhatikan hal-hal yang dapat membantu dalam kelancaran penyusunan anggaran tersebut, sehingga memberi kemudahan bagi manajer dalam

melaksanakan kegiatan perusahaan dan sesuai apa yang telah disusun sehingga tujuan penyusunan anggaran akan tercapai secara efektif dan efisien

2.2.3 Keunggulan dan Kelemahan Anggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja merupakan bagian dari *new public management* yang merupakan penyempurnaan dari anggaran tradisional, dimana anggaran dengan pendekatan kinerja disusun untuk mengatasi berbagai kekurangan yang disebabkan oleh tidak adanya tolok ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran publik. Anggaran kinerja disusun sebagai dasar penyempurnaan anggaran tradisional tidak terlepas dari adanya kelebihan dan kekurangan. Menurut Nordiawan (2007), dijelaskan bahwa kelebihan dan kekurangan dari kinerja ini adalah sebagai berikut:

1. Kelebihan dari penggunaan anggaran berbasis kinerja adalah:
 - penekanan pada dimasukkannya deskripsi secara negatif dari setiap aktivitas disetiap anggaran yang diajukan.
 - a. Anggaran disusun berdasarkan aktivitas yang didukung oleh estimasi biaya dan pencapaian yang diukur secara kuantitatif.
 - b. Penekanannya pada kebutuhan untuk mengukur *output* dan *input*.
 - c. Anggaran kinerja memasyarakatkan adanya data-data kinerja memungkinkan legislatif untuk menambah atau mengurangi dari jumlah yang diminta dalam fungsi dan aktivitas tertentu.
 - d. Menyediakan pada eksekutif pengendalian yang lebih terhadap bawahannya.
 - e. Anggaran kinerja menekankan aktivitas yang memakai anggaran daripada berapa jumlah anggaran yang terpakai.
2. Kekurangan dari anggaran berbasis kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Hanya sedikit dari pemerintah pusat dan daerah yang memiliki staf anggaran atau akuntansi yang memiliki kemampuan memadai untuk mengidentifikasi unit pengukuran dan melaksanakan analisis biaya.
 - b. Banyak jasa dan aktifitas pemerintah telah secara khusus dibuat dengan dasar anggaran yang dikeluarkan (*cash basis*).

- c. Kadang kala, aktivitas diukur biaya secara detail dan dilakukan pengukuran secara detail lainnya tanpa adanya pertimbangan memadai yang diperlukan pada perlu atau tidaknya aktivitas itu sendiri.

2.2.4 Partisipasi Anggaran

Menurut pendapat Hansen dan Mowen (2004), partisipasi dalam proses penyusunan anggaran merupakan keterlibatan yang meliputi pemberian pendapat dan usulan dari bawahan kepada pimpinan pada saat penyusunan anggaran. Partisipasi yang dimaksud merupakan proses kerja sama dari berbagai pihak, baik bawahan maupun manajer level atas dalam pembuat keputusan yang berpengaruh pada pembuatan keputusan dimasa yang akan datang.

2.2.5 Penganggaran Berbasis Kinerja

Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat terhadap visi, misi dan rencana strategis organisasi. Anggaran berbasis kinerja mengalokasikan sumberdaya pada program bukan pada unit organisasi semata dan memakai *output measurement* sebagai indikator kinerja organisasi (Bastian, 2006). Anggaran berbasis kinerja pada pemerintah daerah pertama sekali digulirkan dengan terbitnya Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 29 Tahun 2002 yang berisi panduan untuk membuat anggaran kinerja, pelaksanaan anggaran sampai dengan pelaporan pelaksanaan anggaran. Regulasi ini kemudian disempurnakan dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dan terakhir dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 Tahun 2007 sebagai penjabaran lebih lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005, maka penyusunan APBD dilakukan dengan mengintegrasikan program dan kegiatan masing-masing satuan kerja dilingkungan pemerintah daerah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan didalam dokumen perencanaan.

2.3 Akuntabilitas Kinerja

Mardiasmo (2009) dalam bukunya menyebutkan bahwa, akuntabilitas dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas kinerja tidak terlepas dari suatu pengukuran kinerja, hal ini dikarenakan tanpa ukuran kinerja, sebenarnya kita juga tidak tahu dimana kita berada dan apa yang telah kita laksanakan. Dengan pengukuran kinerjalah kita akan tahu apakah kita berhasil ataukah gagal. (Nurhayati, 2016)

Selanjutnya, Mardiasmo (2009) juga menyebutkan bahwa akuntabilitas publik terdiri atas dua macam, yaitu:

1. Akuntabilitas Vertikal (*vertical accountability*). Pertanggungjawaban vertikal (*vertical accountability*) adalah pertanggungjawaban atas pengelolaan dana kepada otoritas yang lebih tinggi, misalnya pertanggungjawaban unit-unit kerja (dinas) kepada pemerintah daerah dan pertanggungjawaban pemerintah daerah kepada pemerintah pusat.
2. Akuntabilitas Horizontal (*horizontal accountability*). Pertanggungjawaban horizontal (*horizontal accountability*) adalah pertanggungjawaban kepada masyarakat luas.

Menurut pendapat UNDP dalam Imron (2005), akuntabilitas adalah evaluasi terhadap proses pelaksanaan kegiatan/kinerja organisasi untuk dapat dipertanggungjawabkan serta sebagai umpan balik bagi pimpinan organisasi untuk dapat lebih meningkatkan kinerja organisasi pada masa yang akan datang.

2.3.1 Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja

Dalam konteks laporan akuntabilitas kinerja, evaluasi kinerja dilakukan setelah tahapan penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian kinerja. Evaluasi kinerja diartikan suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan

mendorong adanya produktivitas dimasa mendatang. Hal ini, akuntabilitas kinerja sesuai dengan substansinya, maka suatu akuntabilitas akan mencerminkan akuntabilitas kebijakan, program, manajemen, proses dan ketaatan terhadap peraturan perundangan. Imron (2005)

2.3.2 Evaluasi yang Terdapat dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Menurut Imron (2005), terdapat beberapa faktor mengenai evaluasi dalam laporan akuntabilitas kinerja pada suatu instansi pemerintah, yaitu:

1. Evaluasi kinerja kegiatan menunjukkan capaian kinerja suatu unit instansi pemerintah dalam suatu kurun waktu tertentu. Evaluasi kinerja kegiatan setidaknya menunjukkan penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam kerangka perencanaan strategis. Selanjutnya sesuai dengan atribut indikator kinerja dan capaian kinerja kegiatan yang telah ditetapkan, evaluasi kinerja kegiatan dilakukan. Teknik dan metode yang digunakan dalam menganalisis kinerja kegiatan, yang pertama-tama dilakukan adalah dengan melihat sejauh mana adanya kesesuaian antara program dan kegiatannya.
2. Evaluasi kinerja program merupakan evaluasi terhadap kinerja program. Program tersebut dapat diartikan sebagai kumpulan kegiatan-kegiatan nyata, sistematis dan terpadu yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerjasama dengan masyarakat, atau yang merupakan partisipasi aktif masyarakat, guna mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.
3. Evaluasi kinerja kebijaksanaan merupakan evaluasi terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disepakati pihak-pihak terkait dan ditetapkan oleh yang berkewenangan untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk bagi setiap usaha dan kegiatan aparatur pemerintah ataupun masyarakat agar tercapai kelancaran dan keterpaduan dalam upaya mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi.

2.4 Komitmen Organisasi

Veronica (2008), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang ada pada anggota dewan secara psikologis dapat dicerminkan pada kinerja yang mereka lakukan sebagai wakil rakyat, karena pada dasarnya komitmen organisasi yang muncul bukan hanya kesetiaan organisasi tetapi merupakan suatu proses yang harus dijalankan untuk mengekspresikan diri terhadap organisasi dan prestasi kinerja yang tinggi untuk dicapai. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (2005, dalam Soekidjan, 2009) adalah:

1. Karakteristik Personal.
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu, teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.
 - b. Usia dan masa kerja, berhubungan positif dengan komitmen organisasi.
 - c. Tingkat pendidikan, makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat di akomodir, sehingga komitmennya semakin rendah.
 - d. Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.
 - e. Status perkawinan, yang menikah lebih terikat dengan organisasinya.

- f. Keterlibatan kerja (*job involvement*), tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional.

- a. Nilai (value) Tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, Inovasi, Kooperasi, Partisipasi dan *Trust* akan mempermudah setiap anggota/karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para anggota/karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para anggota/karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- b. Keadilan organisasi. Keadilan organisasi meliputi: Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.
- c. Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dari komitmen. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- d. Dukungan organisasi. Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota/karyawan mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, atasan, rekan) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/karyawan dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/karyawan akan menjadi komit.

3. Positional.

- a. Masa kerja. Masa kerja yang lama akan semakin membuat anggota/karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena: semakin memberi peluang anggota/karyawan untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin

besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

- b. Tingkat pekerjaan. Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pernyataan diatas mengenai “Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating pada PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember dibuat dengan mengacu pada beberapa sumber tulisan dari penelitian terdahulu. Berikut ini adalah data dari beberapa mengenai penelitian terdahulu, yaitu:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL
Nurhayati (2016)	Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi	Variabel dependen (Y) akuntabilitas kinerja. Variabel independen (X) penganggaran berbasis kinerja	variabel penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja.
Friska (2014)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Komitmen	Variabel bebas/independen t (X) Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja.	Penerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap

	Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi pada Perangkat Kerja Satuan Daerah Provinsi Jambi)	Variabel terikat/ <i>dependent</i> (Y) akuntabilitas kinerja. Variabel moderating (Z) komitmen Organisasi.	akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara simultan. Tetapi hanya implementasi anggaran dan pelaporan anggaran yang mempengaruhi peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Sedangkan komitmen Organisasi tidak dapat memoderasi dari keempat variabel independent
Indriyani (2010)	Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja pada Pemerintah Kabupaten Situbondo.	Variabel independen (X) yaitu penganggaran berbasis kinerja. Variabel dependen (Y) yaitu akuntabilitas kinerja.	Penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.

Endrayani, komang (2014)	Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan UPT KPH Bali Tengah Kota Singaraja).	Variabel independen (X) adalah anggaran berbasis kinerja. Variabel dependen (Y) adalah akuntabilitas kinerja	Penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja.
Syarifah (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, dan <i>Punishment</i> terhadap Anggaran Berbasis Kinerja. (Studi Empiris pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat)	Variabel independen Gaya kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Kualitas Sumber Daya (X3), <i>Reward</i> (X4), <i>Punishment</i> (X5). Variabel dependen Anggaran Berbasis Kinerja	menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Kualitas sumber daya dan <i>reward</i> berpengaruh signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja. Komitmen organisasi dan <i>punishment</i> tidak berpengaruh terhadap anggaran

			<p>berbasis kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan, komitmen seluruh komponen organisasi, kualitas sumber daya, <i>reward</i>, dan <i>punishment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap anggaran berbasis kinerja pada pemerintahan kabupaten Lombok Barat.</p>
Nina (2012)	<p>Pengaruh Implementasi Penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Sukabumi</p>	<p>Variabel Independen (X) Penganggaran Berbasis Kinerja, Variabel Dependen (Y) Akuntabilitas</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap akuntabilitas instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten</p>

			Sukabumi
Hartono (2016)	Pengaruh Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran terhadap Pengawasan APBD dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada DPRD Kabupaten Jember).	Variabel independen adalah pengetahuan dewan tentang anggaran (X). Variabel dependen adalah pengawasan keuangan daerah (Y). Variabel moderating adalah komitmen Organisasi (Z)	Hasil pengujian regresi sederhana atas pengaruh pengetahuan dewan tentang anggaran terhadap pengawasan dewan pada keuangan daerah (APBD) menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian H2 menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i> (MRA) menunjukkan bahwa interaksi antara pengetahuan dewan tentang anggaran dengan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pengawasan dewan pada keuangan

			daerah (APBD).
--	--	--	----------------

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Hubungan penganggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja

Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya yang dilaksanakan secara periodik. (Mardiasmo, 2009). Akuntabilitas kinerja tidak terlepas dari suatu pengukuran kinerja, hal ini dikarenakan tanpa ukuran kinerja, sebenarnya kita juga tidak tahu dimana kita berada dan apa yang telah kita laksanakan. Dengan pengukuran kinerja kita akan tahu apakah kita berhasil ataukah gagal. (Nurhayati, 2016)

Apabila suatu perusahaan tidak memiliki kemampuan menerapkan akuntabilitas dengan baik, maka karyawan tidak akan mampu menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik terutama dalam pengelolaan anggaran berbasis kinerja. Dengan adanya argumen tersebut, menunjukkan bahwa akuntabilitas memungkinkan perusahaan sebagai media pertanggungjawaban atas semua aktivitas yang dilakukan. Sehingga, dapat menghasilkan suatu informasi bagi yang membutuhkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2016) menyatakan bahwa, variabel penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap akuntabilitas kinerja. Endrayani, komang dkk (2014) menyatakan bahwa penganggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja. Dari pendapat tersebut dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : Penganggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja

2.6.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Hubungan Penganggaran Berbasis Kinerja dengan Akuntabilitas kinerja

Wiener dalam Amelia Veronika (2008), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat

dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

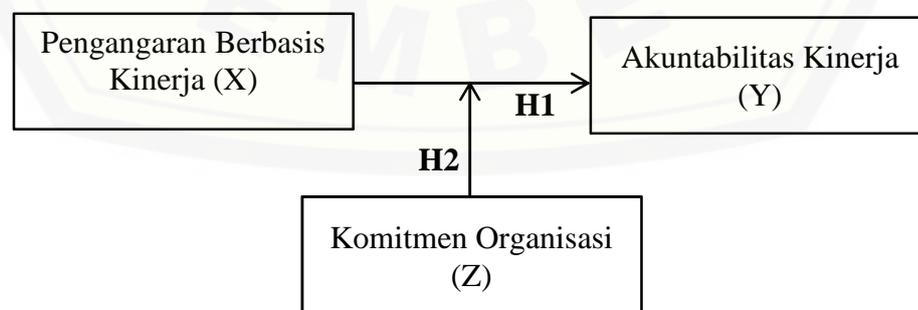
Kekuatan kerja sama dalam suatu perusahaan terlihat dari adanya komitmen organisasi yang telah dibangun oleh sekelompok individu. Perusahaan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, akan memperlancar dan dapat menjadi alat bantu jalannya aktivitas pada suatu organisasi. Disimpulkan bahwa, kuat atau lemahnya suatu organisasi tergantung dari pada komitmen Organisasi yang dibangun oleh perusahaan.

Penelitian Hartono (2016) membuktikan bahwa, pengetahuan dewan tentang anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap pengawasan keuangan daerah (APBD). Psikologi dewan dapat tercermin dari komitmen organisasi yang benar-benar dilakukan oleh seorang dewan sebagai wakil rakyat. Komitmen organisasi dewan ini sangatlah penting karena mengingat anggota dewan pada umumnya berangkat dari politik (partai). Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Penganggaran berbasis kinerja berpengaruh terhadap akuntabilitas kinerja yang dimoderasi dengan komitmen Organisasi

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian hipotesis diatas, maka diperoleh model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu, penelitian yang metodenya menggunakan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah disampaikan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian melalui kuisisioner yang disebar. Kuisisioner ini berupa pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Kuisisioner disebar dan sekaligus dikumpulkan langsung oleh peneliti.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi (*population*) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. (Indriantoro & Supomo, 2008). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero), Tbk Kabupaten Jember.

3.2.2 Sampel

Menurut pendapat Indriantoro dan Supomo (2008), sampel adalah peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi atau meneliti sebagian dari elemen-elemen populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *snowball*. *Snowball* adalah metoda sampling dimana sampel diperoleh melalui proses bergulir dari satu responden ke responden yang lainnya, biasanya metoda ini digunakan untuk menjelaskan pola-pola social atau komunikasi (sosiometrik) suatu komunitas tertentu. (Rochaety, 2009).

Dalam penelitian ini, penyebaran kuesioner berdasarkan sistem *snowball* responden yang dipilih hanya karyawan PT PLN (Persero), Dist. Jatim APJ

Jember, yang meliputi bagian perencanaan dan evaluasi, bagian konstruksi, bagian jaringan, bagian transaksi energi serta bagian pelayanan dan administrasi.

3.3 Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu kegiatan untuk mengkolaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya (Sanusi, 2011) Penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel dependen, variabel independen dan variabel moderating. Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah persepsi penganggaran berbasis kinerja (X). Sedangkan variabel dependennya adalah akuntabilitas kinerja (Y). Dan variabel moderatingnya adalah komitmen organisasi. Pengukuran masing-masing variabel mengacu pada penelitian terdahulu yang diuraikan sebagai berikut, yaitu:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi penganggaran berbasis kinerja. Anggaran berbasis kinerja adalah sistem penganggaran yang berorientasi pada output organisasi dan berkaitan sangat erat terhadap visi, misi dan rencana strategis organisasi. Dalam penelitian ini, anggaran berbasis kinerja diukur menggunakan item-item indikator penganggaran berbasis kinerja yang diadopsi dari penelitian Gamar (2013) pada Nurhayati (2016):

- a. Analisis koreksi
- b. Konsistensi dengan implementasi
- c. Tingkat kejelasan dalam rencana strategi
- d. Rencana strategi
- e. Sistem *reward* dan *punishment*
- f. Efektivitas pengawasan
- g. Peningkatan kualitas
- h. Manajemen perusahaan
- i. *Goal congruence* (keselarasan tujuan)

Peneliti menggunakan sembilan (9) item pertanyaan. Ada 5 item yang dipakai untuk mengukur penganggaran berbasis kinerja dengan menggunakan skala likert, dengan skor adalah sebagai berikut:

- a. Jika responden menjawab (sangat tidak baik) diberi skor 1
- b. Jika responden menjawab (tidak baik) diberi skor 2
- c. Jika responden menjawab (ragu-ragu) diberi skor 3
- d. Jika responden menjawab (baik) diberi skor 4
- e. Jika responden menjawab (sangat baik) diberi skor 5

2. Variabel Dependen (Y)

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah akuntabilitas kinerja. Akuntabilitas yaitu menurut Mardiasmo (2009), dalam bukunya menyebutkan akuntabilitas dipahami sebagai kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Item-item dari akuntabilitas:

- a. Kelancaran dari suatu kegiatan
- b. Keterkaitan pencapaian kinerja
- c. Kejelasan sasaran dan tujuan
- d. Pernyataan
- e. Visi dan misi program
- f. Adanya pengukuran kinerja
- g. Analisis data kinerja
- h. Melakukan evaluasi kegiatan
- i. Laporan akhir
- j. Mengutamakan kepentingan program
- k. Melakukan pengecekan terhadap program

Peneliti ini menggunakan 11 item pertanyaan. Ada 5 item yang dipakai untuk mengukur penganggaran berbasis kinerja dengan menggunakan skala likert, dengan skor adalah sebagai berikut:

- a. Jika responden menjawab (sangat tidak setuju) diberi skor 1
 - b. Jika responden menjawab (tidak setuju) diberi skor 2
 - c. Jika responden menjawab (ragu-ragu) diberi skor 3
 - d. Jika responden menjawab (setuju) diberi skor 4
 - e. Jika responden menjawab (sangat setuju) diberi skor 5
3. Pada penelitian ini, variabel moderatingnya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai tujuan organisasi kerja serta adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu tersebut bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja (Hartono, 2016). Item-item dari komitmen organisasi yaitu:
- a. Keterkaitan secara emosional dengan instansi
 - b. Pentingnya instansi bagi karyawan
 - c. Masalah dalam instansi
 - d. Usahan mensukseskan instansi
 - e. Komitmen dan loyalitas

Peneliti ini menggunakan 5 item pertanyaan. Kuisisioner dari penelitian ini diadopsi dari Sopanah dan Pramita (2010) pada Hartono (2016). Ada 5 item yang dipakai untuk mengukur penganggaran berbasis kinerja dengan menggunakan skala likert, dengan skor adalah sebagai berikut:

- a. Jika responden menjawab (sangat tidak setuju) diberi skor 1
- b. Jika responden menjawab (tidak setuju) diberi skor 2
- c. Jika responden menjawab (ragu-ragu) diberi skor 3
- d. Jika responden menjawab (setuju) diberi skor 4
- e. Jika responden menjawab (sangat setuju) diberi skor 5

3.4 Metode Analisis Data

Langkah–langkah analisis yang akan dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini pada umumnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk data tabulasi sehingga mudah dipahami. Tabulasi adalah cara penyajian ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik (Indriantoro (2008)). Tujuan dari statistik deskriptif ini adalah untuk mengetahui gambaran umum atau profil dari penelitian tersebut dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.4.2 Uji Kualitas Data

Langkah pertama dalam analisis yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pengukuran dan pengujian suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reliability* (tingkat keandalan) dan *validity* (tingkat kesahihan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut masing-masing menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

a. Uji Validitas

Menurut Indriantoro & Supomo (2008) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Koefisien validitas dapat dicari dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, dengan menggunakan *SPSS for Windows*. Jika koefisien hitung (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel) maka dapat dikatakan valid. Koefisien korelasinya sebesar $> 0,05$

b. Uji Reliabilitas atau keandalan

Menurut Priyatno (2010) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dengan tingkat signifikansi $> 0,60$.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. (Heri, 2012) Dalam pengujian normalitas dapat menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dalam perhitungannya. Uji Kolmogorov Smirnov merupakan dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi, uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Jika signifikansi dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal. Jika signifikansi diatas 0,05 maka berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku, artinya data yang kita uji normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model

regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas bisa dilihat dari *VIF/Inflation Factor*. Menurut Priyatno (2010), pada umumnya jika VIF lebih besar dari 5 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikorealitas dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik mensyaratkan Homoskedastisitas. Homoskedastisitas adalah apabila penyebaran residual dari model regresi tidak teratur serta tidak membentuk pola tertentu. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik *scatterplot* sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. Dasar analisisnya adalah:

1. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas

3.4.4. Pengujian Hipotesis

Indriantoro dan Bambang (2008) menjelaskan penggunaan metode statistik untuk penelitian terhadap satu variabel penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dapat ditentukan berdasarkan tujuan studi (masalah atau pertanyaan penelitian) dan skala pengukuran variabel yang bersangkutan. Uji hipotesis terhadap satu variabel umumnya berupa uji perbedaan nilai sampel dengan populasi atau nilai dari data yang diteliti dengan nilai ekspektasi (hipotesis). Berikut uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini:

a. Analisis Regresi

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 Z + \beta_3 XZ + e \dots \dots \dots (2)$$

Dari data yang telah dikumpulkan, maka akan diolah dengan menggunakan alat analisa regresi dengan menggunakan program SPSS. Alat analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan. Dimana koefisien regresi ini bertujuan untuk meminimumkan penyimpangan antara nilai aktual dan nilai estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada (Ghozali, 2013).

Adapun persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

1. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi sederhana

Keterangan:

Y = Akuntabilitas kinerja

= Konstanta

1 = Koefisien Regresi

X = Penganggaran berbasis kinerja

e = error

2. Pengujian Hipotesis 2 menggunakan *Modarated Regression Analysis (MRA)*

Keterangan:

Y = Akuntabilitas kinerja

= Konstanta

1, 2, 3 = Koefisien regresi

X = Penganggaran berbasis kinerja

Z = Komitmen Organisasi

XZ = Interaksi Penganggaran berbasis kinerja dengan Komitmen Organisasi

e = error

Adapun dari hipotesis yang diterima apabila angka signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak, dan jika angka > 0.05 maka H_0 diterima

b. Uji F

Uji F merupakan uji kelayakan model yang harus dilakukan dalam analisis regresi liner. Uji F dapat digunakan untuk melihat model regresi yang digunakan

signifikan atau belum dengan ketentuan bahwa jika $p \text{ value} < () = 0,05$ berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis, dengan tingkat kepercayaan 95%. (Ghozali, 2013).

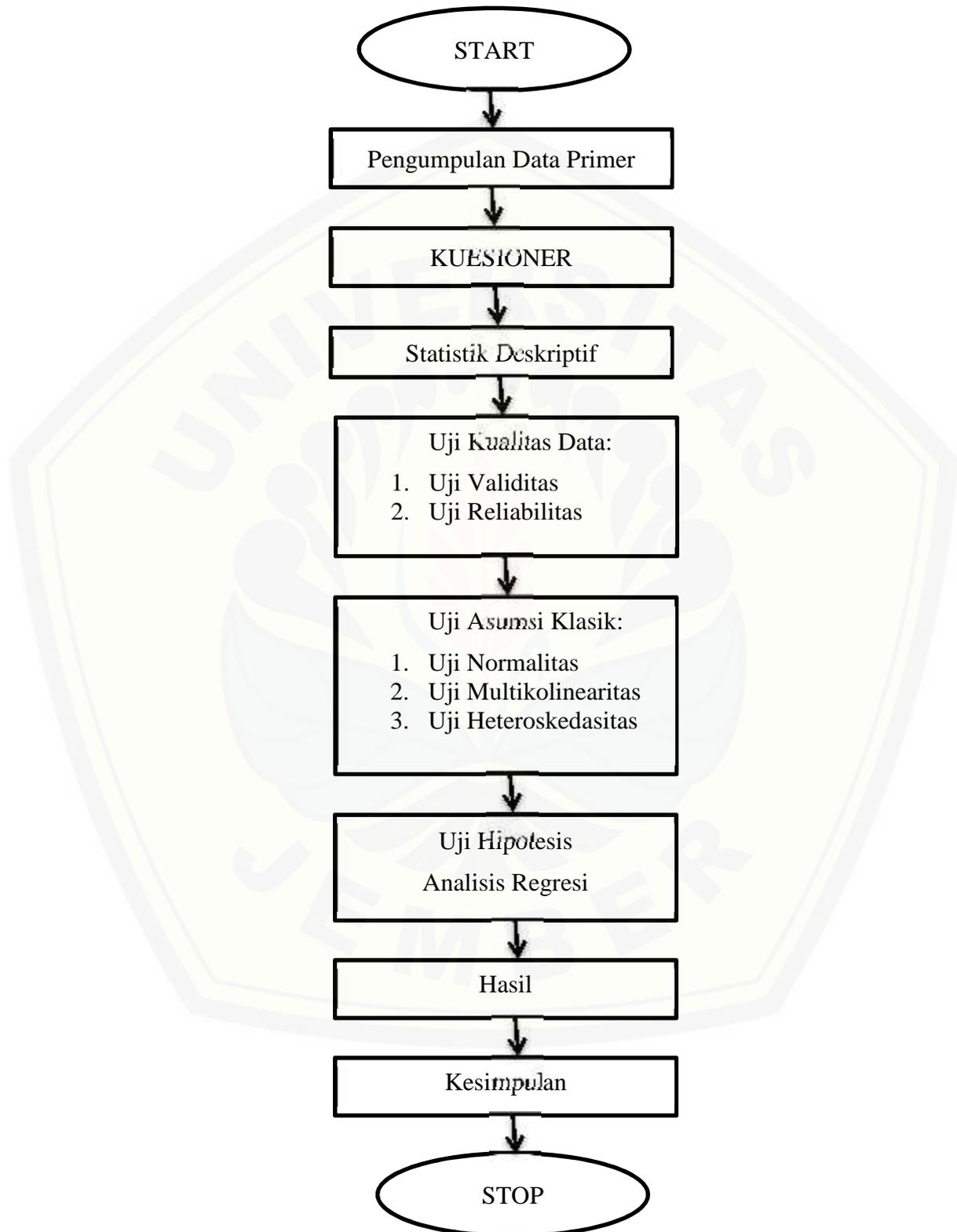
c. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila 1, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan X. Dengan kata lain bila, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu (Ghozali, 2013).

d. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi thitung dengan ketentuan: jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada 0.05 , maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada 0.05 , maka H_0 diterima (Ghozali, 2013).

3.5 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi sederhana atas persepsi penganggaran berbasis kinerja terhadap akuntabilitas kinerja menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa persepsi penganggaran berbasis kinerja yang baik akan meningkatkan akuntabilitas kinerja.
2. Hasil pengujian H2 menggunakan *Moderated Regression Analysis (MRA)* menunjukkan bahwa interaksi antara persepsi penganggaran berbasis kinerja dengan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Akuntabilitas Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa moderasi komitmen organisasi yang baik sangat mempengaruhi akuntabilitas kinerja PT PLN (Persero), Doist. Jatim APJ Jember.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengambilan data melalui kuisisioner masih menggunakan kertas dan diberikan langsung kepada responden sehingga kurang efisien, karena masih menggunakan kertas.
2. Peneliti tidak sepenuhnya dapat mengontrol jawaban yang diberikan oleh responden, karena bisa saja responden tidak jujur dalam mengisi kuisisioner.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas semenarik mungkin agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastian, I. (2006). *Akuntansi Sektor Publik Indonesia*. Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.
- Ellen Christina, e. a. (2001). *Anggaran Perusahaan: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Endrayani, & Komang. (2014). *Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Dinas Kehutanan UPT KPH Bali Tengah Kota Singaraja)*. Volume 2 Nomor 1. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Friska, I. (2014). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja terhadap Akuntabilitas Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Skripsi Universitas Jambi*.
- Garrison, & Noreen. (2007). *Managerial Accounting, Akuntansi Manajerial, edisi 11 diterjemahkan oleh Nuri Hinduan dan Edwart Tanujaya*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariant dengan Program IBM SPSS 21 (7ed)*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A. (2007). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah, Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartono, R. R. (2016). Pengaruh Pengetahuan Dewa Tentang Anggaran Terhadap Pengawasan APBD Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada DPRD Kabupaten Jember). *Skripsi Universitas Jember*.
- Imron, M. (2005). *Prosedur Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) Oleh Kantor Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Tengah*. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang*.
- Indriantoro, & Supomo. (2008). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFYOGYAKARTA.
- Indriyani. (2010). *Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja*.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Mowen, H. (2004). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.

- Nurhayati, R. (2016). Pengaruh Penganggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.
- Priyatno. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujiab Pendadaran* . Yogyakarta: Gaya Media.
- Puspita, E. I. (2014). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Kasus pada Pemerintah Kota Bandung).
- Rochaety. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Veronica, A. (2008). *Pengaruh Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Slack Anggaran Pada Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Di Kabupaten Badung. Skripsi Universitas Udayana*.
- Syarifah dkk. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, Organisasi, Kualitas Sumber Daya, Reward, Dan Punishment Terhadap Anggaran Berbasis Kinerja (Studi Empirik Pada Pemerintah Kabupaten Lombok Barat). Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Indonesia*
- Sujarweni, 2015: *Akuntansi Sektor Publik Teori,Konsep,dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, 2012. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Adisaputro, Gunawan. 2007. *Anggaran Perusahaan*. Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ketujuh*. Semarang. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV Alfabeta

Syarif, Darman. 2015. *Anggaran Berbasis Kinerja*.

<http://theorykeuangaeraah.blogspot.co.id/2015/12/anggaran-berbasis-kinerja.html>. Diakses pada tanggal 22 Maret 2017 pukul 20.22 WIB

www.PLN.co.id. Diakses pada tanggal 2 April 2017 pukul 13.20 WIB



PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

di Tempat

Hal : Permohonan untuk menjadi responden

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi pada program Sarjana Akuntansi Universitas Jember, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadiresponden penelitian dengan mengisi kuisisioner.

Jawaban dari kuisisioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi yang berjudul, **“PENGARUH PERSEPSI PENGANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Study Kasus pada Karyawan PT PLN (Persero), Dist. Jatim APJ Jember)”**.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian dijamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan. Atas kesediaannya dalam mengisi kuisisioner ini, diucapkan banyak terima kasih.

Jember, 2017

Yang membuat pernyataan,

Arinda Meisita Putriningrum
NIM. 150810301141

LEMBAR KUISIONER PENELITIAN**1. Identitas Responden**

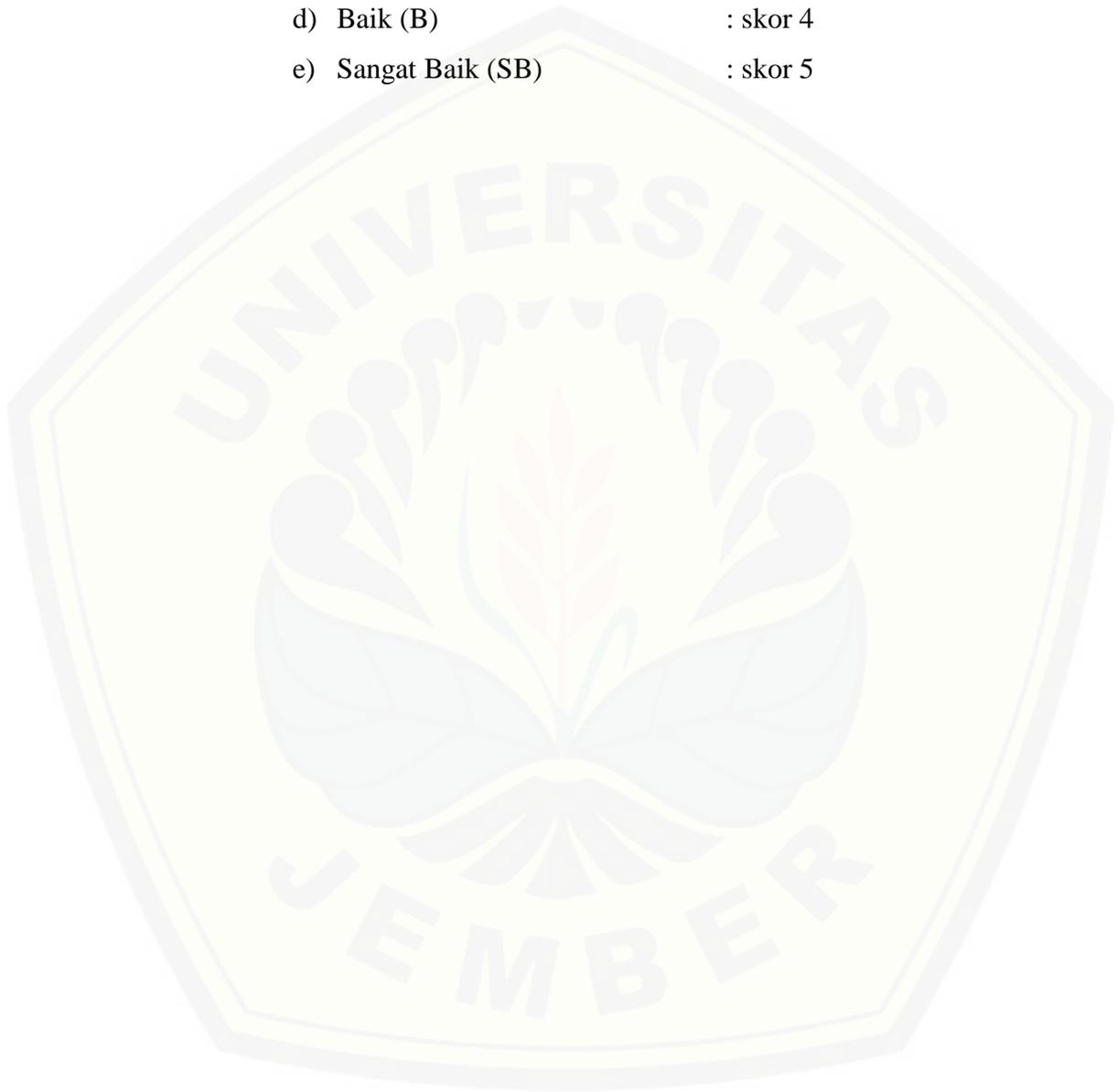
- Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- Umur : tahun
- Jabatan :
- Lama Bekerja : tahun
- Pendidikan Terakhir : a. SMA/ sederajat
b. Diploma (D1, D2, D3)
c. Sarjana (S1, S2, S3)

2. Petunjuk Pengisian Kuisioner

- a. Pernyataan-pernyataan ini harap diisi dengan jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Berilah tanda *check list* () pada salah satu jawaban pada setiap pernyataan sesuai dengan apa yang Anda alami dan rasakan selama bekerja.
- c. Setiap variable memiliki kriteria yang berbeda, sebagai berikut:
 1. Penganggaran Berbasis Kinerja dengan kriteria:
 - a) Sangat Tidak Baik (STB) : skor 1
 - b) Tidak Baik (TB) : skor 2
 - c) Ragu-ragu (RR) : skor 3
 - d) Baik (B) : skor 4
 - e) Sangat Baik (SB) : skor 5
 2. Aspek Pengendalian Keuangan dengan kriteria:
 - a) Sangat Tidak Baik (STB) : skor 1
 - b) Tidak Baik (TB) : skor 2
 - c) Ragu-ragu (RR) : skor 3
 - d) Baik (B) : skor 4
 - e) Sangat Baik (SB) : skor 5

3. Akuntabilitas Kinerja dengan kriteria:

- a) Sangat Tidak Baik (STB) : skor 1
- b) Tidak Baik (TB) : skor 2
- c) Ragu-ragu (RR) : skor 3
- d) Baik (B) : skor 4
- e) Sangat Baik (SB) : skor 5



PERTANYAAN PENELITIAN**A. Penganggaran Berbasis Kinerja (X)**

Variabel ini mengukur penganggaran berbasis kinerja di instansi anda.

Kuisisioner ini telah diambil dari penelitian Rika (2016).

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Ragu-Ragu	Baik	Sangat Baik

NO.	PERTANYAAN	STB	TB	RR	B	SB
1.	Seberapa baik perencanaan strategi (Renstra) instansi Bapak/Ibu telah berjalan dengan baik?					
2.	Seberapa baik instansi Bapak/Ibu melakukan analisis dan koreksi atas penyimpangan pencapaian tujuan anggaran?					
3.	Seberapa baik konsisten antara perencanaan dan penganggaran dengan implementasinya?					
4.	Seberapa baik tingkat kejelasan pencapaian strategi indikator kinerja dalam rencana strategi tersebut?					
5.	Seberapa baik rencana strategi mampu membawa instansi Bapak/Ibu agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif?					
6.	Seberapa baik system penerapan <i>reward and punishment</i> yang diterapkan di instansi Bapak/Ibu?					
7.	Sebarapa baik peningkatan kualitas kinerja Bapak/Ibu?					

Lanjutan

NO.	PERTANYAAN	STB	TB	RR	B	SB
8.	Seberapa baik manajemen yang diterapkan di instansi Bapak/Ibu yang telah mendorong terwujudnya etika kerja dan budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kinerja instansi?					
9.	Seberapa baik <i>goal congruence</i> (keselarasan tujuan) antara tujuan individu dengan tujuan instansi bisa tercapai?					

B. Akuntabilitas Kinerja (Y)

Variabel ini mengukur akuntabilitas kinerja di instansi anda. Kuisisioner ini telah diambil dari penelitian Rika (2016).

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Ragu-Ragu	Baik	Sangat Baik

NO.	PERTANYAAN	STB	TB	RR	B	SB
1.	Lancarnya suatu kegiatan/program lebih diutamakan dibandingkan efisiensi penggunaan sumber dana.					
2.	Adanya keterkaitan yang sangat erat antara pencapaian kinerja dengan program dan kebijakan.					
3.	Kejelasan sasaran dan tujuan dari suatu kegiatan/program yang akan dan sedang dilaksanakan dimengerti oleh setingkat pimpinan dan semua karyawan.					
4.	Pernyataan yang jelas mengenai ekonomis, efisiensi, dan efektif dari kebijakan dan program dipahami oleh pelaksana anggaran.					
5.	Visi dan misi kegiatan/program perlu ditetapkan terlebih dahulu sesuai dengan rencana strategi yang disusun.					
6.	Indikator kerja perlu untuk mengukur suatu kegiatan/program.					

Lanjutan

NO.	PERTANYAAN	STB	TB	RR	B	SB
7.	Melakukan analisis data kinerja terhadap kegiatan/program yang sedang berjalan merupakan bagian dari evaluasi yang selalu dilakukan dan begitu juga setelah selesainya suatu program/kegiatan dilaksanakan.					
8.	Selalu melakukan evaluasi kegiatan/program berdasarkan standar-standar tertentu yang berlaku.					
9.	Setiap selesainya kegiatan atau program perlu dibuat laporan keatasan dan dipublikasikan kepada masyarakat.					
10.	Mengutamakan jalannya kegiatan/program dari pada hasil akhir (manfaat) yang diperoleh.					
11.	Melakukan pengecekan terhadap jalannya kegiatan/program.					

C. Komitmen Organisasi (Z)

Variabel ini mengukur komitmen organisasi di instansi anda. Kuisisioner ini telah diambil dari penelitian Hartono (2016).

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Ragu-Ragu	Baik	Sangat Baik

NO.	PERTANYAAN	STB	TB	RR	B	SB
1.	Anda sebagai karyawan PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember merasa terikat secara emosional dengan instansi tempat Anda bekerja.					
2.	Instansi di tempat Anda bekerja sebagai karyawan sangat berarti bagi Anda.					
3.	Anda sebagai karyawan merasa masalah didalam instansi tempat Anda bekerja juga seperti masalah Anda.					
4.	Anda sebagai karyawan mau berusaha diatas batas normal untuk mensukseskan instansi tempat Anda bekerja.					
5.	Anda sebagai karyawan saat ini masih tetap bertahan dalam instansi tempat Anda bekerja karena komitmen dan loyalitas Anda sebagai karyawan terhadap PT PLN (Persero), Dist Jatim APJ Jember.					

Rekapitulasi Kuisisioner

NO RESPONDEN	NOMOR BUTIR ANGKET									TOTAL (X)	NOMOR BUTIR ANGKET											TOTAL (Y)	NOMOR BUTIR ANGKET					TOTAL (Z)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	48	4	5	4	4	4	21
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	43	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	51	5	4	5	5	5	24
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	4	3	3	4	4	18
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	49	4	5	5	5	5	24
10	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53	5	5	4	4	4	22
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	4	5	5	5	24
12	4	3	3	4	4	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	3	3	4	4	18
13	5	5	4	5	4	4	4	5	5	41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	5	5	5	5	24
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
17	5	4	5	5	5	3	4	4	3	38	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	52	5	4	5	5	5	24
18	4	3	3	4	4	5	4	5	4	36	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	41	4	3	3	4	4	18
19	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	49	5	5	4	4	4	22
20	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	51	5	4	5	5	5	24

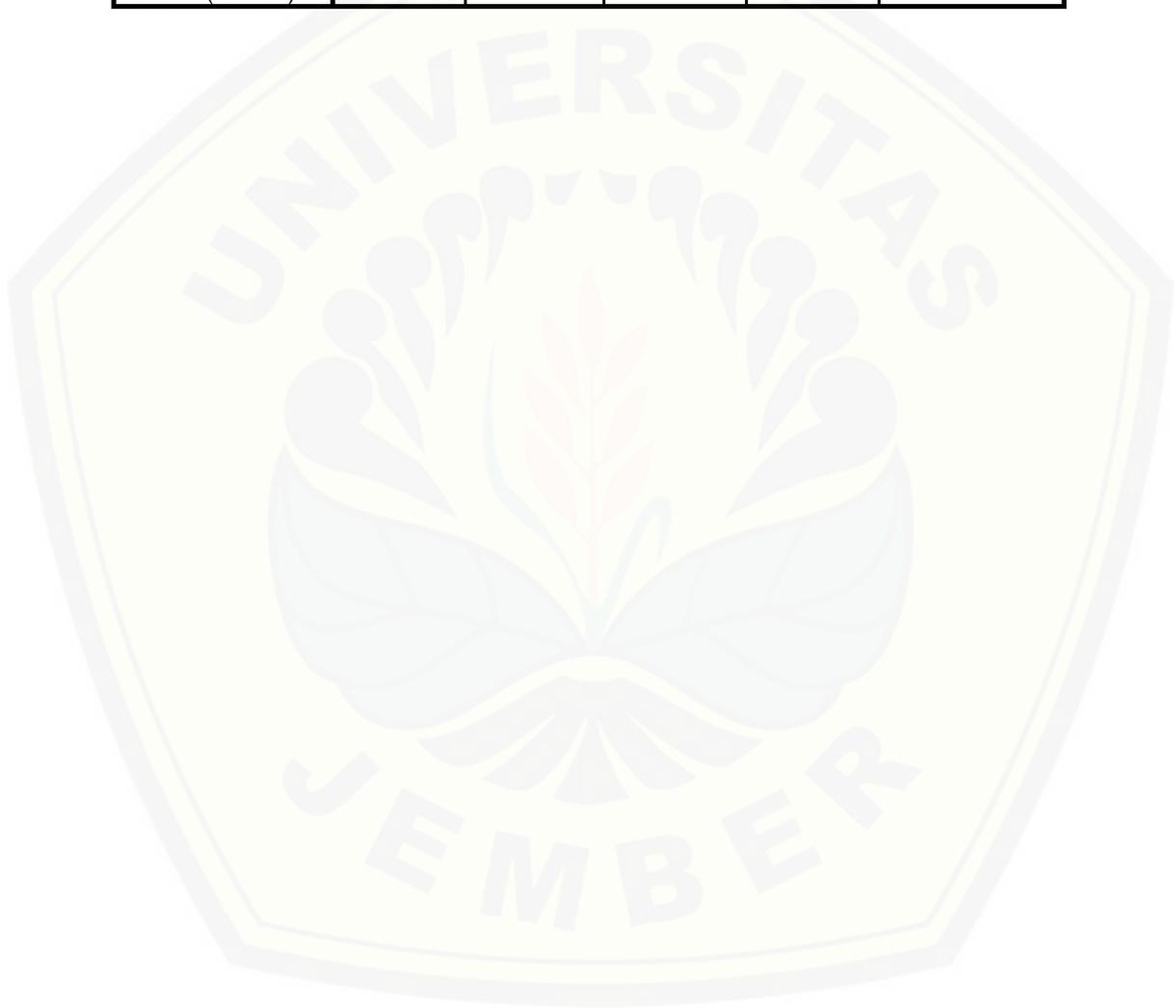
21	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	48	4	5	4	4	5	22
22	5	5	4	5	5	4	4	3	3	38	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	51	5	5	4	5	5	24
23	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	49	4	4	4	5	5	22
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20
27	5	4	5	5	5	4	5	5	5	43	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	51	5	4	5	5	5	24
28	4	3	3	4	5	4	4	4	4	35	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	5	42	4	3	3	4	5	19
29	4	5	5	5	4	4	4	4	4	39	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	50	4	5	5	5	4	23
30	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	47	5	5	4	4	4	22





Jawaban Responden**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X	30	33.00	44.00	37.3000	2.98444
Y	30	41.00	55.00	47.0667	4.01663
Z	30	18.00	24.00	21.5000	2.06364
Valid N (listwise)	30				



Y.5	Pearson Correlation	.457 [*]	.160	.569 [*]	.655 [*]	1	.807 [*]	.287	.595 [*]	.865 [*]	.226	.370 [*]	.816 [*]
	Sig. (2-tailed)	.011	.400	.001	.000		.000	.124	.001	.000	.231	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.505 [*]	.280	.583 [*]	.511 [*]	.807 [*]	1	.569 [*]	.451 [*]	.701 [*]	.396 [*]	.649 [*]	.865 [*]
	Sig. (2-tailed)	.004	.134	.001	.004	.000		.001	.012	.000	.030	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.180	.336	.310	.141	.287	.569 [*]	1	.177	.381 [*]	.415 [*]	.881 [*]	.616 [*]
	Sig. (2-tailed)	.342	.070	.095	.459	.124	.001		.350	.038	.023	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.330	.331	.451 [*]	.952 [*]	.595 [*]	.451 [*]	.177	1	.466 [*]	.226	.249	.713 [*]
	Sig. (2-tailed)	.075	.074	.012	.000	.001	.012	.350		.009	.231	.184	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.9	Pearson Correlation	.312	.225	.468 [*]	.537 [*]	.865 [*]	.701 [*]	.381 [*]	.466 [*]	1	.347	.376 [*]	.778 [*]
	Sig. (2-tailed)	.093	.233	.009	.002	.000	.000	.038	.009		.060	.040	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.10	Pearson Correlation	-.053	.333	.198	.041	.226	.396 [*]	.415 [*]	.226	.347	1	.520 [*]	.512 [*]
	Sig. (2-tailed)	.781	.072	.294	.828	.231	.030	.023	.231	.060		.003	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.11	Pearson Correlation	.257	.312	.508 [*]	.201	.370 [*]	.649 [*]	.881 [*]	.249	.376 [*]	.520 [*]	1	.705 [*]
	Sig. (2-tailed)			.001		.000	.000	.000			.000		.000
	N			30		30	30	30			30		30

	Sig. (2-tailed)	.171	.093	.004	.288	.044	.000	.000	.184	.040	.003		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.542*	.490*	.710*	.712*	.816*	.865*	.616*	.713*	.778*	.512*	.705*	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	.325	.419*	.433*	.381*	.662**
Sig. (2-tailed)		.080	.021	.017	.038	.000
N	30	30	30	30	30	30
Z.2 Pearson Correlation	.325	1	.512**	.271	.144	.654**
Sig. (2-tailed)	.080		.004	.148	.447	.000
N	30	30	30	30	30	30
Z.3 Pearson Correlation	.419*	.512**	1	.704**	.464**	.850**
Sig. (2-tailed)	.021	.004		.000	.010	.000
N	30	30	30	30	30	30
Z.4 Pearson Correlation	.433*	.271	.704**	1	.796**	.838**
Sig. (2-tailed)	.017	.148	.000		.000	.000
N	30	30	30	30	30	30
Z.5 Pearson Correlation	.381*	.144	.464**	.796**	1	.713**
Sig. (2-tailed)	.038	.447	.010	.000		.000
N	30	30	30	30	30	30
Z Pearson Correlation	.662**	.654**	.850**	.838**	.713**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	10

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	12

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	6

Moderated Regression Analisis (MRA)**a. X – Z****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.312	1.71160

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.472	1	41.472	14.156	.001 ^b
	Residual	82.028	28	2.930		
	Total	123.500	29			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.554	3.985		1.645	.111
	X	.401	.106	.579	3.762	.001

a. Dependent Variable: Z

b. X, Z – Y**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.566	2.64494

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.983	2	139.492	19.940	.000 ^b
	Residual	188.884	27	6.996		
	Total	467.867	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.879	6.448		1.222	.232
	X	.479	.202	.356	2.374	.025
	Z	.572	.301	.378	2.972	.011
	XZ	.991	.292	.509	3.393	.002

a. Dependent Variable: Y

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Y	Z
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.3000	47.0667	21.5000
	Std. Deviation	2.98444	4.01663	2.06364
Most Extreme Differences	Absolute	.235	.277	.200
	Positive	.235	.277	.200
	Negative	-.154	-.103	-.187
Test Statistic		.235	.277	.200
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c	.200 ^c	.136 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

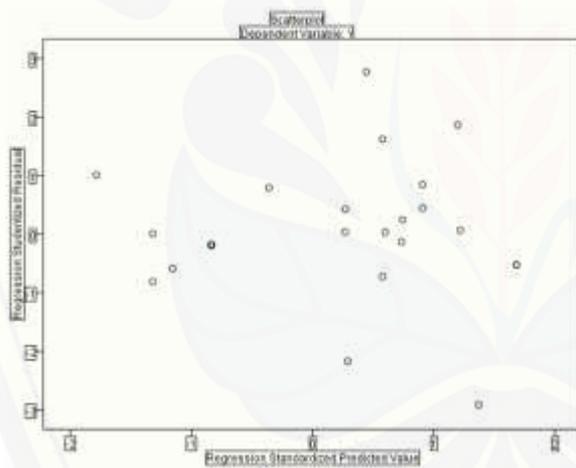
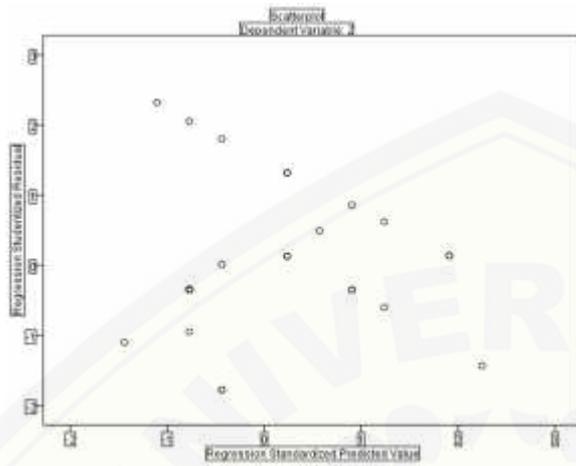
b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.879	6.448		1.222	.232		
X	.479	.202	.356	2.374	.025	.664	1.506
Z	.991	.292	.509	3.393	.002	.664	1.506

- a. Dependent Variable: Y

c. Uji Heteroskedastisitas



Uji Hipotesis**a. Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.554	3.985		1.645	.111
	X	.401	.106	.579	3.762	.001

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.879	6.448		1.222	.232
	X	.479	.202	.356	2.374	.025
	Z	.572	.301	.378	2.972	.011
	XZ	.991	.292	.509	3.393	.002

a. Dependent Variable: Y

R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081