

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kegiatan dan aktivitas dalam suatu organisasi tidak terlepas dari program dan anggaran yang tersedia. *Budgeting* atau penganggaran merupakan salah satu bentuk perencanaan aktivitas perusahaan dimasa yang akan datang dengan tujuan kesinambungan perusahaan serta hasil usaha yang diharapkan. *Budgeting* ini mencakup seluruh unit perusahaan baik dari segi keuangan, produksi, pengeluaran, pendapatan, dan pemasaran atau pendistribusian. Pelaksanaan anggaran bersifat dinamis, oleh karena itu sangat diperlukan suatu perhitungan yang komprehensif serta memerlukan tingkat analisa yang tinggi yang kesemuanya itu didasarkan pada *historical background* atau pengalaman sebelumnya.

Pencapaian akuntabilitas yang baik dari kinerja manajerial tidak terlepas dari peran serta setiap pegawai. Namun demikian adakalanya pencapaian kinerja ini memaksa pihak pimpinan untuk membuat suatu kebijakan yang kadang bertentangan dengan kondisi anggaran yang ada. Berkaitan dengan hal tersebut, komitmen organisasi menjadi suatu pertimbangan dalam melakukan perubahan dan penggunaan anggaran pada kondisi ketidakpastian lingkungan yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai bentuk loyalitas pegawai terhadap visi dan misi institusi harus kuat, sehingga ketidakpastian lingkungan yang ada dapat diantisipasi dengan baik secara lebih cepat.

Kinerja aparat berkaitan erat dengan kondisi lingkungan yang tidak menentu. Agar setiap unit dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya secara proporsional, perlu dipahami tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini didasarkan pada perilaku karyawan yang memiliki kecenderungan mengalihkan tugas dan tanggung jawab kepada pihak lain apabila terjadi kesalahan sehingga upaya meningkatkan kinerja organisasi tidak akan terjadi. Faktor lain yang berdampak pada kinerja manajerial adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi.

Penelitian yang dilakukan Sardjito dan Muthaer (2007) tersebut menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Budaya kerja yang berorientasi pada orang akan mempertinggi kinerja aparat (kabag/kasub) bukan berorientasi pada pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian antara partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi berorientasi pada orang akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam menyusun anggaran yang dikehendaki. Lebih lanjut hasil penelitian Nor (2007) menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif yang signifikan dari partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat. Nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan, artinya apabila partisipasi dalam penyusunan anggaran meningkat maka kinerja manajerial juga akan meningkat. Partisipasi yang tinggi dalam penyusunan anggaran akan meningkatkan kinerja aparat.

Berkaitan dengan uraian tersebut, Nor (2007) mengemukakan bahwa, salah satu bagian dari literatur akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) adalah bagian yang membahas hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja. Partisipasi penyusunan anggaran merupakan pendekatan yang secara umum dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa, partisipasi sebagai alat untuk mencapai tujuan, partisipasi juga sebagai alat untuk mengintegrasikan kebutuhan individu dan organisasi. Sehingga partisipasi dapat diartikan sebagai berbagi pengaruh, pendelegasian prosedur-prosedur, keterlibatan dalam pengambilan keputusan dan suatu pemberdayaan.

Partisipasi anggaran akan memudahkan individu untuk menyusun target-target kerja yang telah ditetapkan. Selanjutnya, target-target anggaran yang disusun akan sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Hal ini berimplikasi pada penurunan terhadap terjadinya penyimpangan anggaran. Erman dan Solichin (2006) mengemukakan bahwa, pada konteks perusahaan milik pemerintah daerah, kecukupan anggaran berimplikasi pada pegawai yang ada di dalamnya. Penyusunan anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Aparat akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Selanjutnya, hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi organisasi. Kenyataan ini akan banyak terjadi apabila pemerintah daerah kurang memperhatikan partisipasi dalam penyusunan anggaran yang ada.

Budaya merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam organisasi (Enko dan Gudono, 2007). Lebih lanjut Sumardjo (2005) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

Komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya penyimpangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik. Kondisi lain yang merupakan faktor perantara adalah budaya organisasi. Dimilikinya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya penyimpangan anggaran dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya. Individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Budaya sebagai suatu perwujudan dari tradisi dan kebiasaan akan membentuk pola perilaku seseorang dalam bekerja dan beraktivitas. Sebagai contoh, apabila seseorang sudah terbiasa berperilaku disiplin, maka kedisiplinan akan menjadi budaya dalam kesehariannya, demikian pula sebaliknya. Kondisi ini berkaitan dengan aktivitas di dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki budaya kerja yang aktif akan termotivasi untuk ikut berperan dalam merancang anggaran dan penggunaannya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran akan dapat dilakukan dengan efektif apabila pegawai

telah terbiasa dengan perilaku positif dalam bekerja. Untuk itu, budaya berfikir dan berperilaku positif bagi pegawai pemerintah haruslah ditumbuhkembangkan secara optimal. Atas dasar hal tersebut, maka budaya mampu mempengaruhi perilaku kerja seseorang dalam mencapai kinerja yang tinggi, sehingga penempatan budaya sebagai variabel moderasi menjadi alasan yang relevan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, *locus of control* sebagai suatu cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa mengenai perilaku apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya menjadi pertimbangan lainnya dalam penelitian ini untuk dijadikan variabel moderasi. Hal ini dikarenakan *locus of control* akan menguatkan atau melemahkan suatu aktivitas dalam bekerja, khususnya yang berkaitan dengan pencapaian kinerja. Keterkaitan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan *locus of control* dapat dilihat dari pegawai dalam memaknai suatu peristiwa, khususnya yang terkait dalam penyusunan dan penggunaan anggaran. Peristiwa yang telah terjadi dapat digunakan pegawai sebagai dasar perbaikan melalui kegiatan evaluasi agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga peristiwa yang telah terjadi akan dapat dikendalikan untuk memperbaiki pola kerja dalam mencapai kinerja, baik kinerja personal maupun kinerja organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Sardjito dan Muthaher (2007). Perbedaan utama dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada obyek lokasi yang diteliti. Lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa, perlunya penelitian mengenai pendekatan kontijensi dalam pengkajian

anggaran organisasi sektor publik. Model penelitian tersebut untuk menguji *contextual factors* yang mempengaruhi hubungan antara sistem pengendalian dengan kinerja. Sistem pengendalian termasuk anggaran dan pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel-variabel lain yang bertindak sebagai variabel *intervening* atau variabel *moderating* (Darma, 2004). Berkaitan dengan hal tersebut, pimpinan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Sardjito dan Muthaher, 2007).

Didasarkan pada uraian tersebut, penelitian ini mengembangkan beberapa variabel menjadi variabel moderasi, yaitu dengan menambahkan budaya organisasi dan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Atas dasar hal tersebut, adanya faktor yang telah dikemukakan tersebut akan memberikan hasil yang lebih komprehensif dalam mempengaruhi kinerja aparat pemerintah daerah.

B. Perumusan Masalah

Keterkaitan faktor-faktor yang ada berupa partisipasi penyusunan anggaran, budaya organisasi, komitmen organisasi dan *locus of control* dengan kinerja dapat dibuat rumusan permasalahan agar dapat dilakukan kajian secara mendalam. Berkaitan dengan hal ini, rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah ?

2. Apakah terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat melalui oleh budaya organisasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat melalui komitmen organisasi ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif dari partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat melalui *locus of control* ?

C. Tujuan Penelitian

Berpijak pada rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris, apakah:

1. Terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah.
2. Terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah melalui budaya organisasi.
3. Terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah melalui komitmen organisasi.
4. Terdapat pengaruh positif partisipasi anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah melalui *locus of control*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan aplikasi teori melalui praktek di lapangan dalam mengidentifikasi dan menganalisis masalah, khususnya yang berkaitan dengan akuntansi manajemen dan berperilaku.

2. Bagi Instansi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah terutama dalam bidang akuntansi manajemen dan akuntansi keperilakuan. Lebih lanjut, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam penyusunan anggaran bagi program kerja di pemerintah daerah.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini akan dapat menambah khasanah dunia pustaka pada lembaga pendidikan terutama dalam bidang akuntansi manajemen dan akuntansi keperilakuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teoritis

1. Teori Kontijensi

Teori kontijensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi manajemen untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Syaiful dan Natsir, 2007). Menurut Otley (1995) dalam Syaiful dan Natsir (2007), dikemukakan bahwa sistem pengendalian dipengaruhi oleh konteks, dimana mereka beroperasi dan perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan organisasi. Premis dari Teori Kontinjensi adalah tidak terdapat sistem pengendalian yang secara universal selalu tepat untuk bisa diterapkan pada seluruh organisasi dalam setiap keadaan.

Suatu sistem pengendalian akan berbeda-beda di tiap-tiap organisasi yang berdasarkan pada faktor organisatoris dan faktor situasional. Para peneliti menggunakan teori kontinjensi saat mereka menelaah hubungan antara faktor organisatoris dan pembentukan sistem pengendalian manajemen. Berdasarkan teori kontinjensi, maka sistem pengukuran kinerja perlu digeneralisasi dengan mempertimbangkan faktor organisatoris dan situasional seperti perilaku individu yang disesuaikan agar dapat diterapkan secara efektif pada perusahaan. Pendekatan kontijensi ini memberikan asumsi tentang kemungkinan hadirnya faktor tertentu dalam mempengaruhi kinerja manajerial.

2. Agency Theory

Penjelasan konsep senjangan anggaran dapat dimulai dari pendekatan *agency theory*. Praktik senjangan anggaran dalam perspektif *agency theory* dipengaruhi oleh adanya konflik kepentingan antara agen (manajemen) dengan *principal* yang timbul ketika setiap pihak berusaha untuk mencapai atau mempertahankan tingkat kemakmuran yang dikehendaknya.

Agency theory menjelaskan fenomena yang terjadi apabila atasan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan untuk melakukan suatu tugas atau otoritas untuk membuat keputusan (Latuheru, 2005). Jika bawahan (*agent*) yang berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran mempunyai informasi khusus tentang kondisi lokal, akan memungkinkan bawahan memberikan informasi yang dimilikinya untuk membantu kepentingan perusahaan. Namun, sering keinginan atasan tidak sama dengan bawahan sehingga menimbulkan konflik diantara mereka. Hal ini dapat terjadi misalnya, jika dalam melakukan kebijakan pemberian *rewards* perusahaan kepada bawahan didasarkan pada pencapaian anggaran. Bawahan cenderung memberikan informasi yang bias agar anggaran mudah dicapai dan mendapatkan *rewards* berdasarkan pencapaian anggaran. Sebaliknya, teoritisi akuntansi berperilaku umumnya berpendapat bahwa partisipasi anggaran akan memotivasi para manajer untuk mengungkapkan informasi pribadi mereka ke dalam anggaran (Latuheru, 2005).

Argumen ini didasarkan pada premis yang menyatakan bahwa partisipasi memungkinkan dilakukannya komunikasi positif antara atasan dan bawahan sehingga dapat mengurangi tekanan untuk menciptakan senjangan anggaran. Selain faktor partisipasi dalam proses penyusunan anggaran, beberapa penelitian sebelumnya mengidentifikasi bahwa senjangan anggaran dapat terjadi disebabkan oleh faktor-faktor motivasional. Julianti dan Evelyn (2003) menyatakan bahwa pada saat komitmen organisasi dan keterlibatan kerja dihubungkan, menjadikan tipe-tipe kerja lebih jelas. Manajer yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mengidentifikasi pekerjaan dan memelihara pekerjaan mereka, sehingga akan menginspirasi karyawan dalam bekerja secara lebih baik.

Manajer dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk menciptakan senjangan anggaran, yaitu untuk melindungi pekerjaan mereka dan untuk melindungi *image* mereka dalam jangka pendek (Cyert & March 1963; dalam Latuheru, 2005). Penelitian-penelitian sebelumnya mengindikasikan hasil yang masih saling bertentangan mengenai hubungan antara partisipasi anggaran dengan senjangan anggaran. Oleh karena itu perlu menggunakan pendekatan-pendekatan lain dalam melihat hubungan kedua variabel tersebut. Pendekatan lain tersebut meliputi penggunaan model keagenan (seperti yang telah dijelaskan sebelumnya) atau dengan menggunakan berbagai faktor kontinjensi sebagai prediktor adanya senjangan anggaran (Latuheru, 2005).

3. Anggaran

Anggaran merupakan rencana keuangan perusahaan yang digunakan sebagai pedoman untuk menilai kinerja, alat untuk memotivasi kinerja para anggota organisasi, alat koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan bawahan dalam organisasi dan alat untuk mendelegasikan wewenang pimpinan kepada bawahan (Madiasmo, 2001). Berbagai fungsi anggaran tersebut, pada dasarnya merupakan konsep anggaran yang lebih luas sebagai alat pengendalian (Sardjito dan Muthaher, 2007). Pengendalian dalam anggaran mencakup pengarahan atau pengaturan orang-orang dalam organisasi. Oleh karena itu, proses penyusunan anggaran merupakan kegiatan yang penting dan kompleks, karena anggaran mempunyai dampak fungsional terhadap perilaku anggota organisasi.

Argyris (1992) dalam Latuheru (2005) yang melakukan studi lapangan terhadap proses penyusunan anggaran pada empat perusahaan manufaktur skala menengah, menemukan dampak disfungsional anggaran terhadap sikap dan perilaku. Aspek negatif dari anggaran dapat menimbulkan konflik dan ketidaknyamanan diantara anggota organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa upaya mengatasi kemungkinan dampak disfungsional, maka bawahan perlu diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penyusunan anggaran. Tujuan yang diinginkan perusahaan akan lebih dapat diterima, jika anggota organisasi dapat bersama-sama dalam suatu kelompok mendiskusikan pendapat mereka mengenai tujuan

perusahaan, dan terlibat dalam menentukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut.

4. Partisipasi Anggaran

Partisipasi secara luas pada dasarnya merupakan proses organisasional, dimana para individu terlibat dan mempunyai pengaruh secara langsung dalam pembuatan keputusan. Pada konteks yang lebih spesifik, partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses para individu dalam berinteraksi. Kinerja individu dievaluasi dan memperoleh penghargaan berdasarkan pencapaian target anggaran. Para individu terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penyusunan target anggaran tersebut (Latuheru, 2005).

Tingkat keterlibatan dan pengaruh bawahan dalam proses penyusunan anggaran merupakan faktor utama yang membedakan antara anggaran partisipatif dengan anggaran nonpartisipatif. Aspirasi bawahan lebih diperhatikan dalam proses penyusunan anggaran partisipatif dibandingkan dengan anggaran nonpartisipatif. Anggaran partisipatif lebih memungkinkan bagi para manajer untuk melakukan negosiasi dengan atasan, mengenai target anggaran yang menurut mereka dapat berpartisipasi dengan kinerja. Kemungkinan adanya variabel lain yang harus dipertimbangkan dalam hubungan antara partisipasi dengan kinerja. Upaya untuk merekonsiliasi temuan penelitian yang bertentangan tersebut, perlu digunakan pendekatan kontinjensi dan upaya untuk mengidentifikasi

berbagai kondisi, yang menyebabkan anggaran menjadi efektif (Ikhsan dan Ane, 2007).

Persepsi kecukupan anggaran mengarah pada kinerja manajer pusat pertanggungjawaban yang lebih tinggi, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara partisipasi penganggaran (Supriyono, 2006). Kecukupan anggaran juga mendorong partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran agar manajer tersebut memperoleh anggaran yang mencukupi. Pada akhirnya, kecukupan penganggaran dapat mendorong kinerja manajer semakin tinggi, hal ini disebabkan karena dengan tercukupinya anggaran yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional tiap unit kerja, maka tujuan-tujuannya dapat diperhatikan sehingga kinerja akan meningkat.

Pada konteks pemerintah daerah, kecukupan anggaran berimplikasi pada pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Untuk menyusun anggaran sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai instansi pemerintah. Pegawai akan memiliki informasi yang cukup untuk memprediksi masa depan secara tepat. Selanjutnya, hal ini akan menurunkan perbedaan antara anggaran yang disusun dengan estimasi terbaik bagi organisasi. Penelitian Tintri (2004) mendukung adanya hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dengan kinerja dalam konteks pemerintah daerah. Hal ini didukung penelitian Abdullah (2004) yang mengatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kejelasan sasaran anggaran dengan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Namun sebaliknya, penelitian Adoe (2002) menunjukkan kejelasan sasaran anggaran tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

5. Kinerja

Kinerja adalah kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggungjawabnya terhadap kualitas produk, kuantitas produk, ketepatanwaktuan produk, pengembangan produk baru, pengembangan personel, pencapaian anggaran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan), dan urusan publik (Nor, 2007). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2005).

Kinerja aparat merefleksikan bagaimana karyawan memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Mathis dan Jackson (2002), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan, untuk berkinerja dengan baik. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar

kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik bila jika mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Pemberdayaan sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan terlepas dari peranan manajer selaku pimpinan dalam perusahaan yang membuat suatu kebijaksanaan bisnis.

6. Budaya Organisasi

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan (Enko dan Gudono, 2007). Lebih lanjut Sumardjo (2005) mengemukakan bahwa, budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam

menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Lebih lanjut dikemukakan Salomon (2004; Sumardjo, 2005), yaitu; kultur atau budaya adalah sesuatu yang membedakan masyarakat dan mempelajari tentang gaya hidup, saling berinteraksi, dan menjawab ke suatu rangsangan lingkungan. Gaya ini secara bersama dan ditampilkan antar anggota.

Kultur atau budaya memiliki sesuatu yang kompleks untuk dipelajari, nilai-nilai, dan pola teladan tingkah laku dalam suatu masyarakat. Kultur atau budaya merupakan penjumlahan total dari kepercayaan yang dikaji atau dipelajari, nilai, dan kebiasaan yang ada untuk mengarahkan perilaku anggota dari suatu masyarakat tertentu. Kultur atau budaya adalah akumulasi dari suatu maksud atau arti dalam tatanan masyarakat secara bersama, upacara agama, norma-norma, dan tradisi di antara anggota dari suatu masyarakat atau organisasi sehingga akan berpengaruh dalam perilaku kerja di lingkungan dan masyarakat. Kondisi ini secara berkala akan memberikan dampak pada perilaku kerja, sehingga akan mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

7. Komitmen Organisasi

Wiener (1982) dalam Latuheru (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai

dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Dalam pandangan ini, individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan organisasinya daripada kepentingan pribadi atau kelompoknya. Komitmen akan membuat organisasi lebih produktif dan *profitable*.

Konsep komitmen organisasi merupakan variabel yang memegang peranan penting dalam hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dengan senjangan anggaran. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi (Tintri, 2004). Berdasarkan hasil penelitian, komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menurunkan senjangan anggaran dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian sasaran yang diharapkan. Lebih lanjut dapat dikemukakan, komitmen organisasi merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian kinerja yang diharapkan (Nouri dan Parker, 1996 dalam Latuheru, 2005). Komitmen yang tinggi dari aparat pemerintah daerah akan berimplikasi pada komitmen untuk bertanggung-jawab terhadap penyusunan anggaran tersebut. Dengan demikian, semakin jelas sasaran anggaran aparat pemerintah daerah dan dengan didorong oleh komitmen yang tinggi, akan mengurangi senjangan anggaran pemerintah daerah.

8. *Locus Of Control*

Locus of control (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Abdulloh, 2006). *Locus of control* menurut Baron dan Byrne (1994) dalam Abdulloh (2006) diartikan sebagai persepsi seseorang tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Locus of control dibedakan menjadi dua, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada persepsi bahwa kejadian baik positif maupun negatif terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan atau perbuatan diri sendiri dan dibawah pengendalian diri, sedangkan *locus of control* eksternal mengacu kepada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak mempunyai hubungan langsung dengan tindakan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya, sehingga memberikan dampak pada organisasi.

B. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja

Kinerja adalah kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggungjawabnya terhadap kualitas produk, kuantitas produk, ketepatanwaktuan produk, pengembangan produk baru, pengembangan personel, pencapaian anggaran, pengurangan biaya (peningkatan pendapatan), dan urusan publik (Nor, 2007). Partisipasi anggaran

merupakan tingkat keterlibatan dan pengaruh bawahan dalam proses penyusunan anggaran merupakan faktor utama yang membedakan antara anggaran partisipatif dengan anggaran nonpartisipatif. Aspirasi bawahan lebih diperhatikan dalam proses penyusunan anggaran partisipatif dibandingkan dengan anggaran nonpartisipatif (Ikhsan dan Ane, 2007).

Partisipasi anggaran juga mendorong partisipasi manajer dalam penyusunan anggaran agar manajer tersebut memperoleh anggaran yang mencukupi. Hasil penelitian Nor (2007), menunjukkan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran dapat mengurangi senjangan anggaran. Hal ini terjadi karena bawahan membantu memberikan informasi pribadi tentang prospek masa depan sehingga anggaran yang disusun menjadi lebih akurat. Lebih lanjut, hasil penelitian Sardjito dan Muthaher (2007) menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah. Budaya kerja yang berorientasi pada orang akan mempertinggi kinerja aparat (kabag/kasub) bukan berorientasi pada pekerjaan, sehingga akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam menyusun anggaran yang dikehendaki.

Kondisi ini menunjukkan bahwa, partisipasi penyusunan anggaran dapat mendorong kinerja manajer semakin tinggi, hal ini disebabkan karena dengan tercukupinya anggaran yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional tiap unit kerja, maka tujuan-tujuannya dapat diperhatikan sehingga memotivasinya untuk mencapai kinerja akan meningkat.

Didasarkan pada ulasan tersebut, hipotesis pertama yang dikemukakan adalah:

H₁ : Pengaruh Partisipasi Anggaran Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah.

2. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dimoderasi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work*, *leaders* dan *characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku (Sumardjo, 2005).

Hasil penelitian Sardjito dan Muthaher (2007) menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja aparat pemerintah daerah melalui budaya organisasi. Kenyataan ini menunjukkan bahwa, budaya kerja yang berorientasi pada orang akan mempertinggi kinerja aparat (kabag/kasub) bukan berorientasi pada pekerjaan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa, budaya organisasi yang berorientasi pada orang akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dalam menyusun anggaran yang dikehendaki, sehingga memberikan dampak positif dalam mencapai kinerja. Didasarkan pada ulasan tersebut, hipotesis kedua yang dikemukakan adalah:

H₂ : Pengaruh Partisipasi Anggaran Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.

3. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dimoderasi Komitmen Organisasi

Wiener (1982) dalam Latuheru (2005) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingannya sendiri. Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi (Tintri, 2004). Konsep komitmen organisasi merupakan variabel yang memegang peranan penting dalam hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dengan senjangan anggaran.

Hasil penelitian Erman dan Solichin (2006), menunjukkan hasil bahwa, komitmen organisasi berperan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara kejelasan sasaran anggaran dengan senjangan anggaran instansi pemerintah daerah. Kenyataan ini menunjukkan bahwa, komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menurunkan senjangan anggaran dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, komitmen organisasi dapat merupakan alat bantu psikologis dalam menjalankan organisasinya untuk pencapaian sasaran yang diharapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, komitmen organisasi merupakan keyakinan dalam diri karyawan yang mengedepankan nilai-nilai integritas dalam bekerja. Karyawan yang

memiliki komitmen tinggi akan bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku sehingga secara teknis akan memiliki partisipasi yang tinggi dalam mencapai kemajuan unit kerjanya. Partisipasi dalam penyusunan anggaran yang merupakan bagian dari tugas karyawan dalam memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi tidak akan tercapai apabila karyawan tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan berperan aktif dalam proses penyusunan anggaran melalui ide atau gagasan yang relevan dengan kondisi, sehingga peranannya dalam ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran tidak hanya langsung secara teknis ikut menyusun anggaran, akan tetapi melalui masukan-masukan dalam perbaikan, sehingga dapat memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja organisasi. Didasarkan pada ulasan tersebut, hipotesis ketiga yang dikemukakan adalah:

H₃ : Pengaruh Partisipasi Anggaran Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi.

4. Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Dimoderasi *Locus Of Control*

Locus of control (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Abdulloh, 2006). Peristiwa yang terjadi dalam suatu organisasi menjadi suatu pertimbangan dalam aktivitas berikutnya. Hasil penelitian Enko dan Gudono (2007) mengindikasikan bahwa karyawan

yang memiliki *locus of control* eksternal maupun *locus of control* internal dapat merespon perubahan dalam pencapaian kinerja.

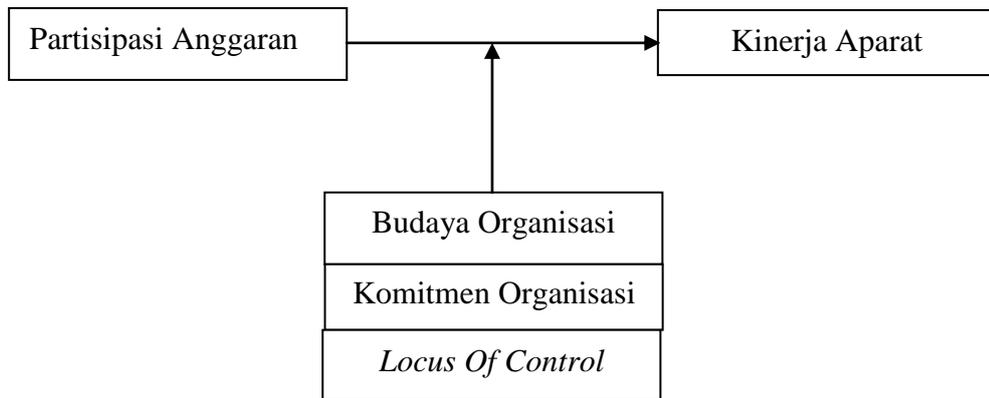
Didasarkan pada teori dan hasil penelitian terdahulu dapat dikemukakan bahwa, *locus of control* internal akan tampak melalui kemampuan kerja dan tindakan kerja yang berhubungan dengan keberhasilan dan kegagalan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan dengan *locus of control* eksternal merasakan bahwa terdapat kontrol di luar dirinya yang mendukung hasil pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang mampu memandang suatu peristiwa yang terjadi sebagai suatu pertimbangan untuk melakukan aktivitas berikutnya akan memiliki nilai tersendiri dalam mencapai kinerja.

Tingkat partisipasi seorang karyawan dalam mempersiapkan anggaran dan pengaruh faktor lingkungan eksternal dan internal tersebut dalam menentukan pencapaian sasaran anggaran pada pusat pertanggungjawabannya akan memberikan dampak pada kinerja organisasi. Cara pandang karyawan terhadap peristiwa yang terjadi di lingkungan kerjanya baik lingkungan eksternal maupun internal sedikit banyak akan digunakan sebagai pertimbangan dalam penyusunan anggaran, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja. Didasarkan pada ulasan tersebut, hipotesis keempat yang dikemukakan adalah:

H₄ : Pengaruh Partisipasi Anggaran Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Melalui *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi.

C. Model Penelitian

Model penelitian merupakan penjabaran secara skematis tentang arah hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah pihak-pihak yang berkompeten dengan penyusunan anggaran di wilayah kerja Pemerintah Kota dan Kabupaten Magelang, yaitu pegawai pada setiap unit kerja yang berkecimpung dalam penyusunan dan pelaporan penggunaan anggaran. Adapun tempat atau lokasi penelitian berada di Pemerintah Kota Magelang yang beralamat di Jl. Letjend. Sarwo Edhi Wibowo No. 2 Magelang. Sedangkan Kantor Pemerintah Kabupaten Magelang berada di Jalan Raya Kota Mungkid, Blondo Kabupaten Magelang.

B. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu suatu teknik pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini, data primer di peroleh melalui kuesioner. Kuesioner adalah, metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat daftar pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk diisi sesuai dengan kondisi yang ada (Sugiyono, 2006).

C. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini, adalah seluruh pihak yang berkaitan dengan penyusunan anggaran di kantor Dinas dalam lingkungan Pemkot

Magelang. Sampel dalam penelitian ini adalah Kabag, Kasi dan Kasubag terdiri dari 16 kantor dan 8 dinas ($24 \times 3 = 72$), sehingga seluruh sampel dalam penelitian ini berjumlah 72 orang dari Pemerintah Kota dan Kabupaten Magelang, sehingga berjumlah 144 responden ($72 \times 2=144$).

2. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Metode ini memiliki arti bahwa, pengambilan sampel yang didasarkan pada karakteristik yang dimiliki sampel dengan pertimbangan disesuaikan dengan obyek penelitian untuk meningkatkan ketepatan sampel (Sugiyono, 2006). Adapun kriteria yang digunakan adalah:

- a. Pegawai yang berkepentingan dengan penyusunan anggaran di unit kerja
- b. Jabatan struktural yang terdiri dari Kabag, Kasi dan Kasubag.
- c. Memiliki masa jabatan minimal 2 tahun, dikarenakan masa kerja ini dianggap telah memahami mekanisme penyusunan anggaran dan evaluasi anggaran.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan bahan-bahan informasi sebagai data. Dalam penelitian ini digunakan metode kuesioner atau angket dalam mengumpulkan data. Kuesioner atau angket dapat dipandang sebagai suatu teknik penelitian yang

banyak mempunyai kesamaan dengan wawancara, kecuali dalam pelaksanaannya kuesioner atau angket dilaksanakan secara tertulis, sedangkan wawancara dilaksanakan secara lisan (Sugiyono, 2006:87). Berkaitan dengan hal tersebut, teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung, yaitu peneliti mendatangi setiap unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota dan Kabupaten Magelang.

E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Aparat

Kinerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah kemampuan manajemen dalam melaksanakan tanggungjawabnya terhadap program yang ditetapkan. Kinerja diukur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dikembangkan oleh Govindarajan dan Gupta (1985) dalam Abdulloh (2004), melalui 7 butir pertanyaan antara lain; 1) kualitas pelayanan, 2) kuantitas pelayanan, 3) ketepatanwaktuan pelayanan, 4) pengembangan kerja, 5) pencapaian target, 6) efisiensi kerja, dan 7) efektivitas kerja. Jawaban atas daftar pertanyaan ini didesain menggunakan skala Likert point 5 dengan alternatif jawaban dari 1 berarti sangat tidak setuju sampai dengan 5 berarti sangat setuju.

2. Partisipasi Anggaran

Partisipasi anggaran merupakan bentuk keterlibatan bawahan dalam proses penyusunan anggaran. Partisipasi penyusunan anggaran dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan pertanyaan yang

dikembangkan oleh Latuheru (2005) dengan beberapa instrumen, antara lain; 1) keterlibatan penyusunan anggaran. 2) revisi anggaran dengan alasan yang logis, 3) diskusi dalam penyusunan, 4) mempengaruhi dalam penyusunan anggaran, 5) tanggungjawab dalam penyusunan anggaran dan 6) memberikan pendapat dalam penyusunan anggaran. Jawaban atas pertanyaan ini didesain menggunakan skala Likert 5 point dengan alternatif jawaban 1 berarti sangat tidak setuju dan 5 berarti sangat setuju.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh indikator budaya organisasi yang dikembangkan oleh Sardjito dan Muntaher (2007) antara lain; 1) koordinasi kerja, 2) kerjasama, 3) memiliki karakter kerja, 4) nilai-nilai kerja yang profesional, 5) administrasi kerja dan 6) pengarsipan pekerjaan. Jawaban didesain dengan skala likert 5 poin, dari sangat tidak setuju bernilai 1 sampai sangat setuju bernilai 5.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Untuk mengukur komitmen organisasi, digunakan 6 item pertanyaan yang dikembangkan oleh Cook dan Wall (1980) dalam

Latuheru (2005) antara lain; 1) dukungan kerja, 2) bekerja dengan sungguh-sungguh, 3) inovasi kerja, 4) menggunakan anggaran secara tepat, 5) bekerja sesuai standar dan 6) bekerja sesuai prosedur. Jawaban atas daftar pertanyaan ini didesain menggunakan skala Likert point 5 dengan jawaban 1 berarti sangat tidak setuju dan poin 5 sangat setuju.

5. *Locus Of Control*

Locus of control (LOC) adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Variabel *locus of control* diukur dengan instrumen *The Work Locus of Control (WLCS)* yang terdiri atas 5 butir pernyataan untuk LOC internal sebagaimana dikembangkan Engko dan Gudono (2007) antara lain; 1) penyelesaian kerja, 2) menyikapi keputusan, 3) adanya usaha dalam bekerja, 4) adanya promosi karier, dan 5) adanya penghargaan. Sedangkan *Locus of Control (LOC)* eksternal terdiri dari 4 instrumen, yaitu; 1) kebijakan pemerintah pusat, 2) pergantian pimpinan, 3) otonomi daerah dan 4) perundang-undangan tentang kepegawaian. Jawaban atas pertanyaan didesain dengan menggunakan skala likert 5 poin mulai dari sangat rendah (1) sampai sangat tinggi (5).

F. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data

yang telah terkumpul tanpa bermaksud menarik kesimpulan berupa; tabel, perhitungan nilai minimum, maksimum, mean dan median, perhitungan rata-rata dan standar deviasi serta perhitungan prosentase (Sugiyono, 2006). Statistik deskriptif dalam penelitian ini akan menyajikan deskripsi demografi responden meliputi; umur responden, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan deskripsi variabel penelitian mencakup deskripsi tentang partisipasi anggaran, budaya organisasi, komitmen organisasi, *locus of control* dan kinerja.

2. Uji Kualitas Data

a. Validitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan *Correlation product moment*. Uji ini digunakan untuk mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2006). Fungsinya, untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan (*costruct validity*) sehingga diperoleh data yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Cara yang digunakan adalah dengan bantuan program SPSS Versi 15.0 (Ghozali, 2005). Hasil data yang diolah akan di bandingkan dengan nilai r tabel dengan taraf kesalahan 5 %. Apabila nilai penghitungan lebih besar dari r tabel maka dapat dikatakan data tersebut valid/sahih dan apabila $< r$ tabel maka data tersebut gugur sehingga tidak diikutkan dalam analisis lebih lanjut.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Caranya adalah dari data yang dikumpulkan tersebut akan diolah lebih lanjut. Apabila nilai penghitungan *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,60 maka dapat dikatakan data tersebut reliabel (Nunnally, 1976 dalam Ghazali, 2005). Berkaitan dengan penelitian sosial, maka taraf kesalahan yang lazim digunakan sebesar 5 % dimana langkah analisis yang digunakan sama dengan pengujian validitas, yaitu dengan menggunakan bantuan program SPSS (Ghozali, 2005).

3. Uji Hipotesis

a. *Moderated Regression Analysis (MRA)*

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis (MRA)*, yaitu model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh melalui variabel moderasi (Ghozali, 2006). Rumus dasar persamaan regresi adalah;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_1 * X_2 + \beta_6 X_1 * X_3 + \beta_7 X_1 * X_4 + e_1$$

Keterangan:

Y = Kinerja Aparat

β_0 = Konstanta

β_{1-5} = Koefisien Regresi Variabel X

X1 = Variabel Partisipasi Anggaran

X2 = Variabel Budaya Organisasi

X3 = Variabel Komitmen Organisasi

X4 = Variabel *Locus Of Control*

X1*X2= Interaksi Partisipasi Anggaran Dengan Budaya Organisasi

X1*X3= Interaksi Partisipasi Anggaran Dengan Komitmen Organisasi

X1*X4= Interaksi Partisipasi Anggaran Dengan Locxus Of Control

e_i = Error Ternn

b. Uji Bersama/Simultan (Uji Nilai F)

Uji nilai F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Berkaitan dengan hal tersebut, ketentuan yang digunakan adalah: Jika nilai signifikansi $F < \alpha 0,05$ maka terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Nilai t atau Uji Parsial (*Partial test*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut, kriteria hipotesis diterima adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $t < \alpha 0,05$
- 2) Jika koefisien regresi searah dengan hipotesis

d. Koefisien Determinasi (Ajd. R^2)

Pengujian koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik fungsi regresi memberikan nilai terhadap pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai untuk uji R ini digunakan dalam bentuk prosentase. Menurut Ghozali (2006), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam bentuk prosentase. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang mendekati satu mempunyai arti bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.