

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI KONFLIK
KEPENTINGAN TERHADAP KESENJANGAN ANGGARAN DALAM
PENYUSUNAN ANGGARAN PARTISIPATIF**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

SEPTININGRUM

12812144032

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI KONFLIK
KEPENTINGAN TERHADAP KESENJANGAN ANGGARAN DALAM
PENYUSUNAN ANGGARAN PARTISIPATIF**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh :

SEPTININGRUM

12812144032

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PERSETUJUAN

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI
KONFLIK KEPENTINGAN TERHADAP KESENJANGAN ANGGARAN
DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN PARTISIPATIF**

SKRIPSI

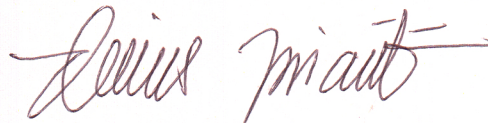
Oleh :
Septiningrum
12812144032

Telah disetujui dan disahkan
Pada Tanggal 18 Maret 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Akuntansi
Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing



Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ak., CA.
NIP. 19740509 200501 2 001

LEMBAR PENGESAHAN

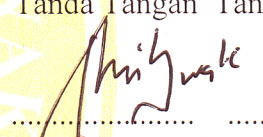
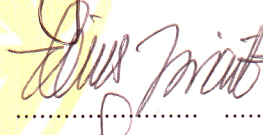

Skripsi yang berjudul

PENGARUH PEREPSI MAHASISWA MENGENAI KONFLIK KEPENTINGAN TERHADAP KESENJANAN ANGGARAN DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN PARTISIPATIF

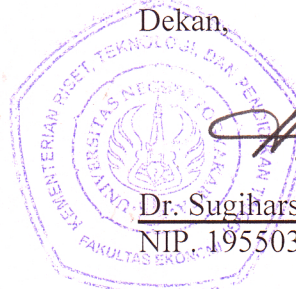
Oleh :
Septiningrum
NIM. 12812144032

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Akuntansi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 29 Maret 2016
dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
RR. Indah M, M.Si., Ak., CA	Ketua Penguji		8/4 2016
Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ak., CA	Sekretaris Penguji		8/4 2016
Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D	Penguji Utama		4/4 2016

Yogyakarta, 11 April 2016
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
NIP. 19550328 198303 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Septiningrum

NIM : 12812144032

Program Studi : Akuntansi

Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan Terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 29 Maret 2016

Penulis



Septiningrum

12812144032

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka
mengubah keadaan yang ada dalam diri mereka sendiri”

(QS. Ar Ra’d 13:11)

“Man jadda wajada, wa man zara’a hasada, wa man yajtahid yanjah”

(Umar bin Abd Aziz)

“Build your dreams, or someone else will hire you to build him.”

(Farrah Gray)

PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibu Mujilah dan bapak Sumijan yang senantiasa mengiringi langkahku dengan segala daya dan doa.
2. Kakak-kakakku, Eko Gunawan dan Wisnu Nugraha yang memberi motivasi.

**PENGARUH PERSEPSI MAHASISWA MENGENAI
KONFLIK KEPENTINGAN TERHADAP KESENJANGAN ANGGARAN
DALAM PENYUSUNAN ANGGARAN PARTISIPATIF**

Oleh :
Septiningrum
12812144032

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: pengaruh persepsi mahasiswa mengenai konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif.

Desain penelitian adalah kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta. Sampel dalam penelitian adalah sebanyak 105 mahasiswa. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji coba instrumen menggunakan *Pilot Test*, uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan ujihipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: konflik kepentingan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kesenjangan anggaran, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi 0,297, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,441 > 1,659$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Semakin tinggi persepsi mahasiswa mengenai konflik kepentingan maka semakin tinggi pula kesenjangan anggaran yang dilakukan dalam penyusunan anggaran partisipatif.

Kata Kunci : Persepsi Mahasiswa, Konflik Kepentingan, Kesenjangan Anggaran,
Anggaran Partisipatif

***THE EFFECT OF STUDENT'S PERCEPTION OF
CONFLICT OF INTEREST TO BUDGETARY SLACK
IN PARTISIPATIVE BUDGETING***

By:
Septiningrum
12812144032

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze: the effect of student's perception to conflict of interest to budgetary slack in partisipative budgeting.

This is a causal-comparative research. The sample was 105 undergraduate Accounting students in Faculty of Economic Yogyakarta State University. This research conducted for Pilot Test, validity test, and reliability test for its questionnaire. The data analysed by descriptive analysis, classic assumption test, and hypothesis test.

The result of this research shows that: conflict of insterest has a positive effect and significant to budgetary slack. It is proved by its regression coefficient value 0,297, value $> (3,441 > 1,659)$, and significant value is $0,001 < 0,05$. The higher perception student's about a conflict of interest the higher the budgetary slack in the establishment of the partisipative budgeting.

Key words: student's perception, conflict of interest, budgetary slack, partisipative budgeting

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif” dengan lancar.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan penyelesaian guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Akuntansi. Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

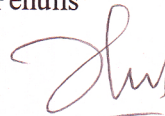
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Mahendra Adhi Nugroho, M.Sc., Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Dr. Denies Priantinah, M.Si., Ak., CA. Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi.
5. Prof. Sukirno, M.Si., Ph.D. nara sumber yang telah memberikan arahan, petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi.

6. RR. Indah Mustakawati, M.Si., Ak., CA, ketua penguji yang telah memberikan masukan dan motivasi guna menyempurnakan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Teman-teman Akuntansi B angkatan 2012.
9. Sahabat-sahabat yang telah memberikan motivasi dan memberikan masukan dalam penyusunan Skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan selama penyusunan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan kesalahan mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan lebih lanjut.

Yogyakarta, 29 Maret 2016

Penulis



Septiningrum

12812144032

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	9
A. Kajian Pustaka	9
1. Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.....	9
a. Anggaran.....	9
b. Anggaran Partisipatif.....	14
c. Kesenjangan Anggaran.....	22
d. Teori Agensi.....	26
2. Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan.....	27
a. Persepsi Mahasiswa.....	27
b. Konflik Kepentingan.....	31
c. Insentif.....	35
B. Penelitian yang Relevan.....	41
C. Kerangka Berpikir.....	44
D. Paradigma Penelitian.....	45
E. Hipotesis.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Desain Penelitian.....	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
D. Definisi Operasional Variabel.....	48

E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	49
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
1. Pillot Test.....	51
2. Pengujian Validitas.....	51
3. Pengujian Reliabilitas.....	54
H. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Deskriptif.....	57
2. Uji Asumsi Klasik.....	58
3. Uji Hipotesis.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Penelitian.....	64
B. Analisis Data.....	68
1. Uji Asumsi Klasik.....	68
2. Uji Hipotesis.....	70
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
D. Keterbatasan Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

LAMPIRAN.....	84
---------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Populasi Mahasiswa	47
2. Bobot Nilai Instrumen Penelitian	50
3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	50
4. Hasil Uji Validitas Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.....	53
5. Hasil Uji Validitas Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan.....	53
6. Hasil Uji Reliabilitas Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.....	56
7. Hasil Uji Reliabilitas Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan.....	56
8. Klasifikasi Reliabilitas.....	56
9. Deskripsi Data Penelitian	64
10. Distribusi Frekuensi Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan.....	65
11. Kategori Kecenderungan Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan.....	65
12. Distribusi Frekuensi Kesenjangan Anggaran dalam	

Penyusunan Anggaran Partisipatif.....	67
13. Kategori Kecenderungan Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.....	67
14. Hasil Uji Linearitas.....	68
15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	69
16. Hasil Uji Normalitas.....	69
17. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	70
18. Hasil Analisis Koefisien Determinasi.....	72
19. Hasil Uji t.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Paradigma Penelitian	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	84
2. Tabel Data Uji Coba Instrumen.....	93
3. Tabel Data Penelitian.....	97
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	107
5. Perhitungan Distribusi Frekuensi dan Distribusi Kecenderungan Variabel.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manajemen memerlukan suatu sistem pengendalian manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Fungsi sistem pengendalian meliputi struktur organisasi, semua metode dan ketentuan-ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam perusahaan untuk melindungi harta kekayaan, memeriksa ketelitian dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercaya, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu sistem pengendalian manajemen yang digunakan adalah dengan membuat suatu sistem anggaran. Sistem anggaran merupakan pedoman dalam mencapai tujuan perusahaan. Sistem anggaran atau penganggaran merupakan suatu bentuk laporan yang disusun secara sistematis, berisi rencana-rencana kegiatan perusahaan yang dinilai dengan keuangan untuk suatu periode tertentu di masa mendatang (Ngadirin, 2011). Dari pengertian tersebut, anggaran perlu disusun dengan baik karena mencerminkan kegiatan operasional yang akan dilakukan perusahaan selama periode tertentu.

Penyusunan anggaran penting sebagai penaksir kegiatan di masa yang akan datang. Penyusunan anggaran bertujuan untuk merencanakan volume dan finansial kegiatan fisik yang akan ditetapkan. Ketersediaan anggaran berarti semua jenis kegiatan dan plafon keuangan telah disusun sehingga tercipta efisiensi pekerjaan. Efisiensi pekerjaan memudahkan manajer dalam mengadakan evaluasi dan atau pengendalian terhadap suatu kegiatan perusahaan dan membantu secara tepat kebutuhan modal kerja perusahaan.

Penyusunan anggaran yang lengkap dan akurat dapat membantu manajer dalam melaksanakan fungsi pokok manajemen. Dalam fungsi perencanaan, anggaran harus disusun dengan perencanaan yang matang sesuai dengan tujuan strategis perusahaan dan memuat target, prosedur serta kebijakan strategis tentang kegiatan-kegiatan yang harus dicapai. Pada fungsi pengorganisasian, anggaran ditempatkan pada proporsi yang sebenarnya sehingga memudahkan manajer dalam melakukan tugas manajerialnya. Penyusunan anggaran yang memuat informasi secara jelas akan memudahkan manajer dalam melakukan penggerakan tenaga kerja untuk merealisasikan kegiatan atau rencana yang telah ditetapkan serta dari anggaran dapat melihat realisasi hasil kegiatan terhadap anggaran dan meninjau kembali anggaran yang telah ditetapkan (Ngadirin, 2011).

Penyusunan anggaran perusahaan penting dilakukan karena melibatkan manajer bawah (anggaran partisipatif). Manajer bawah dianggap

memiliki ketersediaan informasi yang memadai terhadap bidang atau departemennya. Dengan partisipasi tersebut, manajer bawah dapat memberikan informasi kepada manajer atas sehingga tercapai suatu keselarasan tujuan (*goal congruence*). Namun, pada kenyataannya terdapat sebagian manajer bawah yang memanfaatkan situasi untuk kepentingan sendiri. Manajer bawah memberikan informasi yang bias kepada manajer atas dengan memberikan estimasi atau usulan yang tidak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki atau tidak sesuai dengan sumber daya yang dibutuhkan dengan tujuan anggaran tersebut mudah direalisasikan. Hal tersebut dapat menimbulkan kesenjangan dalam penyusunan anggaran. Manajer membutuhkan kemampuan untuk memprediksi masa depan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor lingkungan organisasi. Pada saat manajer bawah memberikan perkiraan yang bias kepada manajer atas, maka akan timbul kesenjangan anggaran (*budgetary slack*) (Purgianto, 2009).

Kesenjangan anggaran terjadi karena sistem insentif yang akan diberikan kepada manajer bawah ketika dapat mencapai target atau anggaran yang ditetapkan. Sistem insentif dapat berupa *piecework*, bonus, komisi, kurva kematangan dan insentif bagi eksekutif. Mayoritas perusahaan akan menerapkan suatu sistem insentif kepada para manajer bawah serta karyawan. Pada umumnya dalam suatu perusahaan, ketika anggaran yang telah ditetapkan dapat dicapai oleh para manajer bawah maka manajer tingkat atas

akan memberikan suatu bonus kepada manajer bawahannya. Hal tersebut menyebabkan para manajer bawah dalam menetapkan suatu anggaran cenderung tidak sesuai kemampuan yang bisa dicapai dengan maksud mendapat insentif atas target yang telah ditetapkan. Seperti pernyataan Eko Purgianto (2009) dalam penelitiannya:

“*Slack* akan meningkat jika partisipasi meningkat, karena meningkatnya partisipasi menyebabkan *budget emphasis* dan *information asymmetry* juga meningkat. *Slack* akan menurun jika partisipasi menurun kecuali dengan *budget emphasis* menurun. *Slack* dalam anggaran mempunyai arti penting bagi bawahan karena berkaitan dengan prospek kompensasi atau bonus. Jika akibat telah tercapainya target anggaran, maka karyawan akan berusaha untuk membangun *slack* dalam anggaran melalui proses partisipasi”.

Kesenjangan anggaran yang timbul juga disebabkan oleh asimetri informasi antara manajer tingkat atas dan manajer tingkat bawah. Manajer tingkat bawah mengetahui informasi lebih lengkap dan relevan dibandingkan dengan manajer tingkat atas karena manajer tingkat bawah lebih mengetahui kondisi sebenarnya. Karena bawahan mengetahui lebih banyak tentang kapasitas diri dan teknik pelaksanaan tugas yang sebenarnya, maka pengawasan yang dilakukan oleh atasan tidak akan efektif. Akibatnya, meski target bisa tercapai, namun operasi perusahaan belum mencapai tahap optimal (Dunk, 1983 dalam Arthaswadaya, 2015).

Fenomena kesenjangan anggaran dalam anggaran partisipatif dapat dijelaskan dengan teori agensi. Teori keagenan menjelaskan mengenai

hubungan antara agen atau manajer tingkat bawah dan prinsipal atau manajer tingkat atas. Seorang atau lebih prinsipal memberikan kewenangan kepada agen untuk membuat keputusan terbaik bagi principal (Erni, 2005). Seperti dalam penganggaran partisipatif yang mengatakan bahwa ada hubungan antara manajer puncak yang memberikan wewenang atau kesempatan kepada manajer tingkat bawah untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Namun, pemberian wewenang tersebut terkadang menimbulkan asimetri informasi yang memberikan kesempatan kepada manajer tingkat bawah untuk dengan sengaja membuat informasi yang bias mengenai anggaran yang telah dibuat. Manajer bawah akan membuat target anggaran yang lebih mudah untuk dicapai dengan membuat target anggaran yang lebih rendah pada sisi pendapatan dan membuat biaya yang lebih dari sisi biaya (Purgiyanto, 2009).

Seperti yang terjadi pada kasus dana aspirasi yang diajukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) melalui Badan Anggaran berencana mengajukan “jatah” anggaran sebesar Rp 20 miliar untuk setiap anggota melalui Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (RAPBN) 2016. Kesenjangan anggaran dapat dilakukan dengan menurunkan pendapatan dan menaikkan beban atau biaya. Pada kasus ini, DPR menyebut bahwa setiap anggota DPR berhak mengusulkan dana untuk memperjuangkan program pembangunan daerah pemilihan (dapil) padahal tidak jelas mekanisme kontrol dan indikator prioritas yang tidak jelas. Hal ini akan berdampak pada

kekacauan pembangunan nasional karena anggaran pembangunan daerah ditentukan berdasarkan selera politikus yang akan menguntungkan mereka (detiknews: 2015).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud untuk menguji pengaruh konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran, oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif ”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Penyusunan anggaran yang tidak menunjukkan anggaran yang sesungguhnya dapat menimbulkan kesenjangan anggaran (*budgetary slack*) yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja manajer tingkat bawah tidak berfungsi dengan baik. Hal tersebut diakibatkan oleh anggaran yang ditetapkan tidak menunjukkan kemampuan sebenarnya.
2. Pengetahuan manajer tingkat atas yang terbatas terhadap setiap departemen menjadi peluang bagi manajer tingkat bawah untuk memberikan informasi yang bias kepada manajer tingkat atas.

3. Manajer tingkat bawah melakukan kesenjangan anggaran untuk memperoleh insentif dari manajer tingkat atas.

C. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi manajer bawah untuk melakukan bias informasi terhadap penyusunan anggaran partisipatif untuk memperoleh bonus dari manajer atas sebagai imbalan atas target yang telah dicapai. Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari konteks, penulis membatasi pembahasan pada persepsi mahasiswa mengenai pengaruh konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah bagaimana Pengaruh Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitiannya adalah:

a. Bagi Penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh yang ditimbulkan konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang mengenai konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif.

c. Bagi praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

a. Anggaran

Penyusunan anggaran merupakan sesuatu yang bersifat teknis di mana anggaran diterima secara luas sebagai fokus aktivitas perencanaan jangka pendek perusahaan. Tujuan akhir perusahaan adalah memaksimalkan laba dan meminimalkan biaya. Idealnya semua anggaran bertujuan untuk meminimalkan biaya yang akan dikeluarkan dan memaksimalkan laba (Shimdan Siegel, 2001). Anggaran menunjukkan kinerja perusahaan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Munandar (2011) mendefinisikan anggaran sebagai suatu rencana yang disusun secara sistematis, meliputi kegiatan perusahaan secara keseluruhan, dinyatakan dalam unit moneter dan berlaku untuk jangka waktu tertentu yang akan datang. Sedangkan Ikhsan dalam bukunya yang berjudul Akuntansi Keperilakuan (2011) mengatakan bahwa anggaran merupakan rencana yang disusun secara sistematis meliputi seluruh kegiatan perusahaan yang dinyatakan dalam satuan

moneter untuk periode mendatang. Menurut Hansen dan Mowen (2007) menyatakan anggaran perencanaan keuangan untuk masa depan, anggaran memuat tujuan dan tindakan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut. Menurut Anthony dan Govindarajan (2005) menyatakan anggaran sebagai alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pengertian mengenai anggaran dapat disimpulkan bahwa anggaran merupakan suatu rencana untuk menentukan aktivitas atau kegiatan yang akan dilaksanakan pada waktu yang akan datang dan dinyatakan dalam unit moneter, sehingga dengan unit moneter dapat diseragamkan semua kesatuan yang berbeda dan memungkinkan dapat dijumlahkan, diperbandingkan dan dianalisa lebih lanjut.

Sistem anggaran memiliki beberapa keuntungan bagi organisasi atau perusahaan, (Hansen dan Mowen, 1999), diantaranya:

- 1) Memaksa manajer untuk membuat rencana.

Anggaran akan memaksa manajer untuk mengembangkan arah bagi organisasi, meramalkan kesulitan dan mengembangkan kebijakan di masa depan. Anggaran mendorong manajer untuk

mengembangkan arah organisasi secara menyeluruh dan mengantisipasi masalah.

- 2) Memberikan informasi sumber daya guna meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan manajemen.

Jika manajer mengetahui perkiraan pendapatan dan biaya perlengkapan, biaya, utilitas, gaji dan lain-lain, manajer dapat menghindari peminjaman uang dari perusahaan atau membatasi pembelian peralatan yang tidak penting untuk mencegah timbulnya masalah keuangan dan menghasilkan status keuangan lebih baik. Pada akhirnya, keputusan yang berkualitas dapat menghindarkan timbulnya suatu masalah di dalam organisasi atau perusahaan.

- 3) Sebagai standar bagi evaluasi kerja.

Anggaran memberikan dasar bagi sumber daya perusahaan dan memotivasi karyawan. Pengendalian dilakukan dengan membandingkan hasil aktual dengan yang dianggarkan secara periodik. Perbedaan yang besar antara hasil aktual dengan yang dianggarkan menunjukkan adanya sistem yang tidak berjalan dengan baik. Di sini perlu diambil suatu tindakan untuk mengetahui penyebab terjadinya perbedaan dan mencari solusi perbaikan.

4) Meningkatkan komunikasi dan koordinasi.

Secara formal, anggaran mengkomunikasikan rencana organisasi kepada karyawan. Dengan hal ini, karyawan mengetahui peran dan tugas mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Penyusunan anggaran mengharuskan kerja sama antara berbagai area dan aktivitas dalam organisasi sehingga koordinasi sangat diperlukan agar anggaran sesuai dengan tujuan organisasi tersebut.

Dari tujuan anggaran yang dikatakan oleh Hansen dan Mowen (1999), dapat disimpulkan bahwa anggaran merupakan sesuatu yang memang harus dibuat sebagai acuan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anggaran yang efektif dapat menginformasikan kepada manajer mengenai baik atau buruknya kinerja perusahaan sehingga manajer dapat dengan tepat dalam pengambilan keputusan.

Anggaran dalam organisasi atau perusahaan memberikan beberapa manfaat bagi organisasi atau perusahaan tersebut (Ahyari, 1994), diantaranya :

1) Adanya perencanaan terpadu

Dengan anggaran, perusahaan dapat menyusun perencanaan kegiatan perusahaan secara terpadu. Hal ini dikarenakan dengan menggunakan anggaran maka seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat diketahui berapa jumlah anggaran yang dibutuhkan, tidak ada satu pun kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan atau organisasi yang tidak ada dalam anggaran organisasi atau perusahaan tersebut.

2) Sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan perusahaan

Anggaran dalam organisasi atau perusahaan membuat pelaksanaan kegiatan yang ada dapat dilaksanakan dengan lebih pasti karena dapat mendasarkan diri kepada anggaran yang telah ada. Hal ini akan memberikan dampak positif untuk organisasi atau perusahaan, yaitu menghilangkan keragu-raguan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan.

3) Sebagai alat koordinasi dalam perusahaan

Penyusunan anggaran meliputi seluruh kegiatan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, dengan demikian penyusunan anggaran akan melibatkan seluruh bagian dalam perusahaan. Pelaksanaan kegiatan dengan menggunakan anggaran sebagai pedoman berarti organisasi atau perusahaan melakukan kegiatannya di bawah koordinasi yang baik.

4) Sebagai alat pengawasan yang baik

Anggaran digunakan sebagai alat pengawasan kegiatan oleh manajemen perusahaan dengan membandingkan rencana yang terdapat pada anggaran dengan pelaksanaannya.

5) Sebagai alat evaluasi

Anggaran yang disusun dengan baik dan menerapkan standar yang relevan akan menjadi pedoman bagi perbaikan operasi perusahaan dalam menentukan langkah yang ditempuh agar pekerjaan diselesaikan dengan baik. Artinya menggunakan sumber daya perusahaan yang dianggap paling menguntungkan. Penyimpangan yang mungkin terjadi dalam kegiatan operasional perlu dilakukan evaluasi yang dapat menjadi masukan berharga bagi penyusunan anggaran selanjutnya.

b. Anggaran Partisipatif

Partisipasi dalam penyusunan anggaran dianggap memberikan peluang perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan estimasi terbaik karena melibatkan seluruh subunit atau divisi yang ada. Anggaran partisipatif yaitu suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua bagian atau lebih pihak di mana keputusan tersebut akan memiliki dampak di masa depan terhadap mereka yang membuatnya (Lubis, 2011).

Anthony dan Govindarajan (2005), mengatakan anggaran partisipatif merupakan proses di mana pembuat anggaran terlibat dan mempunyai pengaruh dalam penentuan besarnya anggaran. Sedangkan menurut Mulyadi (2001), anggaran partisipatif adalah keikutsertaan manajer operasi dalam memutuskan bersama dengan komite anggaran mengenai rangkaian kegiatan di masa yang akan datang yang akan ditempuh oleh manajer operasi tersebut dalam pencapaian sasaran anggaran.

Partisipasi merupakan suatu proses demokratis sehingga tidak alamiah jika diterapkan dalam struktur organisasi yang bersifat otoriter. Dengan demikian, pada organisasi besar dan birokratis yang dikelola secara sentral, partisipasi dalam menentukan tujuan terbatas pada kelompok eksekutif puncak. Dengan kata lain, manajer puncak membuat anggaran yang kemudian akan diteruskan kepada bawahan sebagai sekelompok perintah yang harus dipatuhi. Anggaran akan digunakan, baik sebagai mekanisme untuk menginformasikan manajer tingkat bawah mengenai hal yang ingin dicapai oleh manajer puncak maupun sebagai alat untuk mengendalikan pengeluaran orang dan memotivasi kinerja yang optimum (Lubis, 2011).

Dari beberapa pengertian anggaran di atas dapat disimpulkan bahwa anggaran partisipatif merupakan suatu proses demokratis di mana terdapat kerja sama antara manajer puncak dengan manajer bawah untuk melakukan rencana atau sasaran perusahaan yang hendak dicapai. Melalui anggaran partisipatif diharapkan kinerja karyawan, motivasi karyawan, dan tanggungjawab karyawan meningkat.

Manfaat pelaksanaan partisipasi dalam penyusunan anggaran adalah partisipan terlibat secara emosi dan bukan hanya dalam pekerjaan mereka. Partisipasi meningkatkan rasa kesatuan kelompok dalam penetapan tujuan sehingga akan dipandang sebagai tujuan yang selaras dengan tujuan pribadi mereka yang disebut sebagai internalisasi tujuan. Partisipasi juga berkaitan dengan penurunan tekanan dan kegelisahan yang berkaitan dengan anggaran. Hal ini disebabkan orang yang berpartisipasi mengetahui tujuan tersebut. Melalui anggaran partisipatif, manajer dapat mengetahui masalah-masalah dari setiap subunit dan memiliki pemahaman yang lebih baik atas saling ketergantungan antardepartemen (Lubis, 2011).

Anggaran partisipatif memungkinkan para manajer tingkat bawah ikut serta dalam proses penyusunan anggaran dari pada

membebankan anggaran kepada manajer tingkat bawah. Biasanya, tujuan umum dikomunikasikan kepada manajer tingkat bawah yang akan memenuhi tujuan ini. Anggaran partisipatif dapat mengkomunikasikan rasa tanggung jawab kepada manajer tingkat bawah dan mendorong kreatifitas. Anggaran akan lebih menjadi tujuan pribadi para manajer yang menghasilkan kesesuaian tujuan yang lebih besar dikarenakan manajer tingkat bawah yang membuat anggaran tersebut. Peningkatan tanggungjawab dan tantangan yang inheren dalam proses tersebut memberikan suatu insentif bukan uang yang akan meningkatkan kinerja menjadi lebih baik (Hansen dan Mowen, 2012).

Dengan demikian, diharapkan melalui anggaran partisipatif di dalam organisasi atau perusahaan, karyawan atau manajer bawah dapat melaksanakan tanggung jawab tanpa ada tekanan yang bersumber dari anggaran yang ditetapkan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Stoner dan Freeman (1994) mengemukakan dua prosedur dalam penyusunan anggaran, yaitu:

1) *Top-down budgeting* (anggaran otoriter)

Anggaran otoriter adalah prosedur penyusunan anggaran di mana anggaran ditentukan oleh manajer tingkat atas dengan sedikit atau bahkan tidak ada konsultasi dengan manajer

tingkat bawah. Pada umumnya anggaran otoriter diterapkan oleh perusahaan yang memiliki struktur organisasi sentralisasi. Kelemahan dari pendekatan *top-down* adalah manajer bawah menjadi tertekan oleh pekerjaannya, namun di sisi lain pendekatan ini memiliki keunggulan, yaitu proses penyusunan anggaran mudah dikendalikan oleh manajer puncak. Mekanisme prosedur anggaran otoriter adalah sebagai berikut (Stoner dan Freeman, 1994):

- a) Manajer tingkat atas menetapkan usulan anggaran.
- b) Usulan anggaran diserahkan pada komite anggaran untuk dinilai.
- c) Jika usulan anggaran sudah dinilai kemudian akan diserahkan oleh manajer tingkat atas.
- d) Dilaksanakan oleh manajer tingkat menengah dan bawah.

2) *Bottom-up budgeting* (anggaran partisipatif)

Anggaran partisipatif merupakan prosedur penyusunan anggaran di mana anggaran disiapkan oleh pihak yang akan melaksanakan anggaran tersebut kemudian anggaran akan diberikan kepada pihak yang lebih tinggi untuk mendapatkan persetujuan. Hal yang menonjol dari anggaran partisipatif adalah terdapat negosiasi usulan anggaran antara penyusun anggaran dengan komite anggaran. Tujuan negosiasi adalah

menyatukan dua kepentingan yang berbeda. Mekanisme prosedur anggaran partisipatif (Stoner dan Freeman, 1994) adalah sebagai berikut:

- a) Manajer tingkat bawah membuat usulan anggaran.
- b) Usulan anggaran diserahkan kepada manajer tingkat menengah untuk dibahas.
- c) Jika usulan anggaran sudah dibahas maka akan diserahkan kepada komite anggaran untuk dinilai.
- d) Selanjutnya anggaran tersebut akan diserahkan kepada manajer tingkat atas untuk disahkan sebagai anggaran yang siap dilaksanakan.

Anggaran partisipatif memberikan dampak positif bagi karyawan atau manajer bawah dalam mencapai anggaran, namun partisipasi dalam anggaran juga memberikan potensi permasalahan bagi perusahaan. Menurut Hansen dan Mowen (2012), terdapat tiga potensi masalah yang ditimbulkan dari anggaran partisipatif, yaitu:

- 1) Menetapkan standar terlalu tinggi atau terlalu rendah

Sebagian besar manajer cenderung menetapkan anggaran yang terlalu rendah atau terlalu ketat, karena tujuan yang dianggarkan cenderung menjadi tujuan manajer saat partisipasi dimungkinkan, kesalahan seperti ini dalam

penyusunan anggaran mengakibatkan penurunan tingkat kinerja. Anggaran yang disusun terlalu rendah mengakibatkan manajer tingkat bawah atau karyawan menjadi tidak terpacu untuk mencapai anggaran tersebut sehingga tingkat kinerjanya menurun, sedangkan anggaran yang dibuat terlalu ketat menyebabkan kegagalan dalam mencapai anggaran tersebut sehingga manajer atau karyawan akan merasa tertekan dengan anggaran yang terlalu ketat. Anggaran yang baik untuk perusahaan atau organisasi yaitu anggaran yang menantang tetapi rasional untuk dicapai.

2) Kesenjangan anggaran (*budgetary slack*)

Partisipasi anggaran memberikan kesempatan kepada karyawan atau manajer untuk membuat suatu kesenjangan anggaran (*budgetary slack*). Kesenjangan anggaran timbul ketika manajer menetapkan atau memperkirakan pendapatan lebih rendah dan meninggikan biaya secara sengaja.

3) Partisipasi semu

Partisipasi semu merupakan partisipasi yang muncul ketika manajemen puncak menetapkan pengendalian jumlah atas proses penganggaran sehingga hanya mencari partisipasi

semu dari manajer tingkat bawah. Manajemen puncak hanya mendapatkan persetujuan formal anggaran dari manajer tingkat bawah, bukan untuk mencapai tujuan yang sebenarnya. Akibatnya, tujuan dari partisipasi anggaran tidak dapat tercapai (Hansen dan Mowen, 2012).

Proses penyusunan anggaran terbagi menjadi dua yaitu, penyusunan anggaran secara *bottom-up* (partisipatif) dan penyusunan anggaran secara *top-down* (otoriter). Proses penyusunan anggaran partisipatif, memungkinkan manajer bawah untuk berpartisipasi secara signifikan dalam pembentukan anggaran, sementara dalam penganggaran *top-down* (otoriter) tidak melibatkan manajer bawah secara signifikan (Alim, 2001).

Merchant (1981), menyatakan bahwa apabila manajer bawah sebagai pelaksana anggaran partisipatif dalam penyusunan anggaran, maka menghasilkan pengungkapan informasi privat yang mereka miliki. Di samping itu, manajer atas sebagai pemegang kuasa anggaran akan menerima informasi yang belum diketahui sebelumnya. Penyusunan anggaran secara partisipatif akan meningkatkan akurasi pemahaman dalam hubungannya dengan manajer atas sebagai pemegang kuasa anggaran dan manajer bawah sebagai pelaksana anggaran.

Apabila manajer bawah sebagai pelaksana anggaran diberikan kesempatan untuk memberikan masukan berupa informasi yang dimilikinya kepada manajer atas sebagai pemegang kuasa anggaran, sehingga manajer atas akan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pengetahuan yang relevan dengan tugas (Yusfaningrum dan Ghozali, 2005).

c. Kesenjangan Anggaran

Menurut Lukka (1988), kesenjangan anggaran merupakan tindakan di mana manajer bawah merendahkan target anggaran dari estimasi terbaiknya sehingga target anggaran dapat lebih mudah untuk dicapai. Siegel (1989) mendefinisikan kesenjangan anggaran sebagai berikut (dalam Arthaswadaya 2014):

“Slack is difference between resources that are actually necessary to efficiently complete a task and the larger amount of resources that are earmarked for the task. Budgetary slack exist whenever a manager deliberately under estimates revenues or overestimate cost. Either approach increases the likelihood of the budget being achived by the manager, and consequently reduce the risk that manager also faces.”

Dari pengertian mengenai kesenjangan anggaran tersebut dapat disimpulkan bahwa kesenjangan anggaran adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh manajer tingkat bawah yang dilibatkan dalam penyusunan anggaran. Manajer tingkat bawah cenderung melakukan kesenjangan anggaran dengan memberikan

estimasi anggaran yang tidak sesuai dengan kapasitas sesungguhnya. Tujuannya agar anggaran yang ditetapkan dapat dicapai dengan mudah. Emmanuel (2005), dalam penelitiannya mengatakan bahwa jika pemberian *rewards* atau bonus kepada manajer bawahan didasarkan pada pencapaian anggaran, maka bawahan akan cenderung memberikan informasi yang bias agar anggaran dapat dicapai, sehingga pada organisasi yang memberikan *rewards* berdasar pencapaian anggaran, hubungan antara partisipasi anggaran dan kesenjangan anggaran adalah positif.

Indikator dari kesenjangan anggaran terdiri dari enam indikator (Riahi-Belkaoui, 1994), yaitu:

- 1) Kesenjangan Sikap (*Slack Attitude*), mendeskripsikan sikap manajer untuk melakukan suatu kesenjangan.
- 2) Manipulasi kesenjangan (*Slack Manipulation*), digambarkan dengan variabel yang mengindikasikan bagaimana seorang manajer membangun dan menggunakan kesenjangan.
- 3) Deteksi kesenjangan dideskripsikan (*Slack detection*), variabel yang menunjukkan kemampuan manajer atas untuk mendeteksi kesenjangan berdasarkan jumlah informasi yang diterima.

Menurut Welsch, Hilton, dan Gordon (2000), kesenjangan anggaran terjadi karena perhatian yang tidak memadai terhadap pembuatan keputusan, komunikasi, proses persetujuan anggaran dan kepemimpinan yang tidak selektif. Untuk mengatasi terjadinya kesenjangan anggaran dalam organisasi atau perusahaan, yaitu melalui pemberian pendidikan mengenai anggaran secara berkesinambungan dan efektif memusatkan pada kebijakan dan keluwesan dalam menjalankan program perencanaan dan pengendalian.

Selanjutnya, menurut Welsch, Hilton, dan Gordon (2000), pemberian pendidikan mengenai anggaran organisasi atau perusahaan harus memiliki tujuan yang pasti, yaitu komunikasi kebijakan serta maksud manajemen puncak terhadap program perencanaan dan pengendalian, pengembangan perilaku positif, pemberian instruksi sehingga program perencanaan dan pengendalian dapat memberikan sumbangan kinerja yang efektif dari tugas-tugas manajemen.

Dengan adanya anggaran di dalam organisasi atau perusahaan, dapat dilihat alokasi sumber daya yang dapat digunakan pihak manajemen dalam mencapai tujuan organisasi. Pada akhir periode anggaran, dapat dilihat sumber daya yang telah digunakan oleh manajemen dengan anggaran yang telah

ditetapkan. Selisih dari perbandingan tersebut dapat dijadikan sebagai penilaian manajemen yang nantinya akan digunakan sebagai pedoman penilaian yang berupa *reward* atau *punishment* (Wardani, 2014).

Hal tersebut akan menimbulkan suatu keinginan manajer bawah untuk membuat anggaran yang lebih mudah dicapai dengan meninggikan anggaran pada sisi beban dan merendahkan anggaran pada sisi pendapatan (*budgetary slack*). Kesenjangan anggaran akan memberikan dampak negatif yaitu dengan adanya kesenjangan anggaran maka anggaran akan mudah dicapai sehingga akan mengurangi motivasi manajer bawah dalam mencapai anggaran dibandingkan jika anggaran yang disusun tidak terdapat bias (Purgianto, 2009). Kesenjangan anggaran hanya akan menguntungkan pihak-pihak tertentu dan dapat menghambat kinerja organisasi. Kesenjangan anggaran yang dibiarkan terus-menerus akan membuat anggaran tahun berikutnya tidak efektif karena banyak kasus di dalam organisasi atau perusahaan akan menyusun anggaran untuk tahun selanjutnya dengan berpedoman anggaran tahun sebelumnya (Purgianto, 2009).

d. Teori Agensi

Teori agensi mendasarkan pemikirannya atas perbedaan informasi antara manajer atas dengan manajer bawah, perbedaan kepentingan antara manajer atas dengan manajer bawah, atau adanya asimetri informasi antara manajer atas dengan manajer bawah. Teori agensi menjelaskan mengenai hubungan antara manajer tingkat bawah dengan manajer tingkat atas. Di mana seorang atau lebih prinsipal memberikan kewenangan kepada agen untuk membuat keputusan terbaik bagi prinsipal (Erni, 2005). Menurut Lubis (2011), teori agensi mengasumsikan kinerja yang efisien dan kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh lingkungan. Agen dan prinsipal diasumsikan termotivasi oleh kepentingan sendiri, sehingga menimbulkan benturan atau konflik kepentingan antara prinsipal dengan agen. Dari sudut pandang prinsipal, kompensasi yang diberikan kepada agen didasarkan pada hasil yang dicapai oleh agen. Dari sudut pandang agen, kompensasi diberikan tidak hanya didasarkan pada hasil yang dicapai, namun juga dari tingkat usahanya (Lubis, 2011).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif merupakan tindakan di mana manajer bawah meninggikan kebutuhan sumber

daya yang dimiliki perusahaan yang dialokasikan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan atau tindakan di mana manajer bawah merendahkan kemampuan kinerjanya ketika diberikan kesempatan dalam penyusunan anggaran perusahaan.

2. Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan

a. Persepsi Mahasiswa

Persepsi menurut Kotler (1997), yaitu merupakan suatu proses dan dengan proses tersebut mahasiswa memilih, mengorganisasi, menginterpretasi informasi untuk membentuk gambaran penuh arti. Terdapat tiga hal penting dalam pengertian ini, yaitu menyeleksi, mengatur dan mengartikan rangsangan ke gambaran yang berarti saling berkaitan. John M. Ivancevich, dkk (2006), mengatakan bahwa persepsi merupakan proses kognitif di mana seseorang individu memilih, mengorganisasikan, dan memberikan arti kepada stimulus lingkungan. Melalui persepsi, individu berusaha untuk merasionalkan lingkungan dan objek, orang dan peristiwa di dalamnya.

Menurut ahli psikologi, persepsi merupakan proses akhir dari pengamatan yang diawali oleh proses penginderaan, yaitu proses diterimanya stimulus oleh alat indera kemudian terjadi proses perhatian lalu diteruskan ke otak dan individu yang

bersangkutan akan menyadari tentang sesuatu yang dinamakan persepsi (Bimo Walgito, 2002), sedangkan pengertian persepsi menurut Rakhmat Jalaludin (1998), merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Sarwono (1978) menyatakan bahwa mahasiswa adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran diperguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat. Mahasiswa akuntansi adalah orang-orang yang memiliki kecerdasan intelektual dan moral terutama di bidang akuntansi yang dapat digunakan atau diterapkan dalam kehidupan sosial melalui proses pembelajaran di Perguruan Tinggi.

Dari beberapa pengertian mengenai persepsi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi mahasiswa adalah suatu proses memilih, mengorganisasi, menginterpretasi informasi untuk membentuk suatu gambaran penuh arti mengenai tindakan manajer

bawah yang merendahkan atau meninggikan target anggaran dari estimasi terbaiknya.

Menurut Bimo Walgito (2002), ada tiga faktor yang mempengaruhi persepsi, yaitu:

1) Perilaku Persepsi

Ketika seseorang melihat sebuah target dan mencoba untuk memberikan interpretasi yang dilihatnya, interpretasi tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi yang dapat mempengaruhi persepsi, yaitu sikap, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu dan ekspresi.

2) Target Persepsi

Karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan karena target tidak dipandang dalam keadaan terisolasi. Obyek yang letaknya berdekatan akan cenderung dipersepsikan sebagai kelompok yang terpisahkan. Faktor pada target mencakup hal-hal baru, gerakan, latar belakang dan kedekatan.

3) Situasi

Elemen-elemen dalam lingkungan sekitar dapat mempengaruhi persepsi. Hal ini mencakup waktu, tempat dan keadaan sosial.

Menurut David Krech dan Ricard Crutfield dalam Jalaludin Rakhmat (2005), faktor-faktor yang menentukan persepsi dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Faktor Fungsional

Faktor fungsional merupakan faktor yang berasal dari kebutuhan, pengalaman masa lalu dan hal-hal lain yang termasuk apa yang kita sebut dengan faktor-faktor personal. Faktor fungsional yang menentukan persepsi adalah obyek-obyek yang memenuhi tujuan individu yang melakukan persepsi. Yang menentukan persepsi bukan bentuk atau jenis stimuli tetapi karakteristik orang yang memberikan respon pada stimuli tersebut.

2) Faktor Struktural

Faktor struktural merupakan faktor-faktor yang berasal semata-mata dari sifat stimulus fisik terhadap efek-efek syaraf yang ditimbulkan pada sistem syaraf individu.

Menurut Ahmadi (2002), ada tiga aspek dalam persepsi, yaitu:

1) Penyeleksian perepsi

Penyeleksian persepsi dipengaruhi oleh:

- a) Pengalaman individu yang akan mempengaruhi harapan
- b) Motivasi pada saat penyelesaian persepsi (kebutuhan, keinginan dan kepentingan)

2) Pengorganisasian persepsi

Organisasi cenderung untuk mengorganisasikan rangsangan yang diterima ke dalam kelompok sebagai penggabungan secara menyeluruh.

3) Penafsiran persepsi

Penafsiran persepsi ada pada setiap individu, yang didasarkan pada pengalaman masa lalu, sejumlah penjelasan-penjelasan logis dan motivasi, serta kepentingan ada saat penafsiran persepsi terjadi.

b. Konflik Kepentingan

Konflik kepentingan adalah sebuah konflik yang terjadi ketika individu atau organisasi yang terlibat dalam berbagai kepentingan. Konflik akan menimbulkan lingkungan kerja yang kompetitif dan bermusuhan. Konflik menyebabkan orang lebih mementingkan departemennya sendiri dibandingkan dengan organisasinya secara keseluruhan. Situasi tersebut akan menimbulkan sulitnya mencapai keselarasan tujuan organisasi atau perusahaan. Jika hal tersebut tidak mungkin dicapai akan menyebabkan suatu kebencian terhadap manajemen dan anggaran (Lubis dan Ishak, 2005).

Max Weber dalam Ikhsan (2005) menjelaskan bahwa jika suatu organisasi ingin mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif, maka organisasi tersebut harus dirancang sedemikian rupa dengan birokrasi dan karakteristik pembagian kerja, hierarki wewenang yang jelas, prosedur seleksi yang normal, peraturan yang rinci dan hubungan yang tidak didasarkan pada hubungan

pribadi. Mas'ud (2002) dalam Lubis (2005) menjelaskan bahwa organisasi Barat dibangun berdasarkan prinsip depersonalisasi. Hal ini juga diperkuat oleh praktik Taylor yang banyak diterapkan dalam bisnis seperti perusahaan General Motor di mana jam kerja telah dibagi dalam periode-periode enam menit. Taylor mengharapkan agar karyawan menaati perintah dan tidak bertindak bebas. Filosofi manajemen kuno mengatakan bahwa tanggung jawab diberikan oleh karyawan, sedangkan filosofi manajemen baru mengatakan bahwa tanggung jawab ada pada pimpinan. Perubahan-perubahan pengelolaan sumber daya tersebut dikarenakan adanya perbedaan-perbedaan kepentingan antara sesama anggota organisasi atau antara organisasi dengan anggotanya. Menurut Henry Fayol (1914) dalam Lubis (2005), kepentingan pribadi atau kelompok harus tunduk kepada kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi mahasiswa mengenai konflik kepentingan adalah cara pandang mahasiswa mengenai keterlibatan manajer bawah yang berbeda kepentingan dengan perusahaan dalam penyusunan anggaran.

Winardi (2003) menyimpulkan ada enam macam tipe konflik kepentingan yang dapat dijumpai pada berbagai organisasi, antara lain:

- 1) Konflik intra pengirim (*intrasender conflict*), konflik yang muncul ketika seorang *supervisor* tunggal memberikan sejumlah tugas yang tidak sesuai satu sama lainnya.
- 2) Konflik antarpengirim (*intrasender conflict*), konflik yang muncul perintah-perintah atau ekspektasi-ekspektasi dari satu orang atau kelompok berbenturan dengan ekspektasi atau perintah-perintah orang lain atau kelompok lain.
- 3) Konflik orang-peranan (*person-role conflict*), konflik yang muncul ketika tuntutan-tuntutan peranan dalam hal melaksanakan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan-kebutuhan atau nilai-nilai individu yang bersangkutan.
- 4) Konflik yang timbul karena beban kerja berlebihan (*in role overload conflict*), konflik yang muncul ketika individu menghadapi perintah-perintah dan ekspektasi-ekspektasi dari sejumlah sumber yang tidak mungkin diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

- 5) Ambiguitas peranan (*role ambiguity*), konflik yang muncul ketika individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya.
- 6) Konflik antarperanan (*inter role conflict*), konflik yang muncul ketika berbagai macam peranan yang dijalankan individu yang sama menyebabkan timbulnya tuntutan-tuntutan yang berbeda.

Indikator konflik kepentingan, yaitu (Nugraha, 2014):

- 1) Kerangkapan jabatan, yaitu seseorang menduduki dua atau lebih jabatan sehingga tidak bias menjalankan jabatannya secara professional, independen dan akuntabel.
- 2) Kekuasaan dan kewenangan.
- 3) Gratifikasi, yaitu pemberian dalam arti luas yakni pemberian uang, barang, rabat, komisi, pinjaman tanpa bunga, tiket perjalanan dan fasilitas lainnya.
- 4) Kelemahan sistem organisasi, yaitu keadaan yang menjadi kendala bagi pencapaian tujuan pelaksanaan kewenangan yang disebabkan karena aturan, *job description* yang tidak jelas, SOP, struktur dan budaya perusahaan yang ada.
- 5) Kepentingan pribadi (*vested interest*), yaitu keinginan/kebutuhan mengenai hal yang bersifat pribadi.

c. Insentif

Para manajer dan departemen perusahaan menggunakan insentif dan bagi hasil sebagai alat untuk memotivasi pekerja agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai, karena hal ini merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan kinerja dengan menilai kinerja yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja (Rivai dan Sagala, 2011).

Insentif merupakan suatu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan bagi hasil, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap (Rivai dan Sagala, 2011).

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, sedangkan tujuan insentif bagi perusahaan, yaitu insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, di mana produktivitas menjadi hal yang sangat penting (Rivai dan Sagala, 2011).

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, organisasi atau perusahaan menerapkan sistem insentif sebagai bagian dari imbalan dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan organisasi atau perusahaan tersebut, sehingga manajer bawah atau karyawan termotivasi untuk mencapai target.

Menurut Sondang Siagian (2008), ada dua sistem insentif yang diberikan, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan sistem insentif pada tingkat kelompok. Sistem insentif pada tingkat individual diantaranya :

- 1) *Piecework*, yaitu sistem insentif yang diberikan berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi. Dasar perhitungan yang digunakan pada sistem *piecework* ialah bahwa semakin banyak unit produksi yang dihasilkan, maka semakin tinggi pula insentif yang diterimanya.
- 2) Bonus, insentif dalam bentuk bonus diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Pencapaian tingkat produksi dapat diukur dengan tiga kriteria. Pertama, berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Kedua, apabila terjadi penghematan waktu

dalam penyelesaian tugas. Ketiga, bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan semakin lama semakin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang semakin besar, semakin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

- 3) Komisi, ada dua bentuk sistem dalam sistem insentif komisi. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilannya dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.
- 4) Kurva kematangan, dalam praktik penggunaan kurva kematangan ini berarti apabila ada tenaga profesional yang karena masa kerjanya, golongan pangkat dan gajinya tidak dapat mencapai pangkat penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja lebih besar dari prestasi kerja normal, maka mereka diberikan insentif tertentu.
- 5) Insentif bagi eksekutif, bentuk insentif bagi eksekutif, yaitu insentif finansial berupa bonus tunai dan pembelian saham

perusahaan dengan harga yang memiliki daya tarik bagi para manajer.

Sistem insentif pada tingkat kelompok diantaranya :

- 1) Rencana insentif produksi, rencana ini biasanya bersifat jangka pendek. Seperti dalam hal perusahaan menghadapi persaingan yang ketat pada suatu kurun waktu tertentu. Dalam situasi tersebut nasib perusahaan tergantung pada keberhasilan menghadapi persaingan yang timbul. Karyawan secara kelompok didorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya dengan bonus sebagai imbalannya.
- 2) Rencana bagi keuntungan, yaitu sistem insentif yang membagi keuntungan yang diperoleh perusahaan kepada para pekerjanya. Manfaat dari sistem kompensasi ini, yaitu karyawan terdorong untuk bekerja secara produktif dan secara psikologis sistem kompensasi ini memberikan rasa sepenanggungan dengan pihak manajemen.
- 3) Rencana pengurangan biaya, yaitu pembagian hasil penghematan biaya yang dapat diwujudkan oleh karyawan. Untuk menilai bahwa penghematan biaya benar-benar terjadi, organisasi atau perusahaan membentuk suatu panitia penilai.

Pentingnya pembayaran insentif, yaitu karena adanya ketidaksesuaian antara tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja lain. Salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan maka dibuat suatu program insentif. Beberapa sistem pemberian insentif menurut Rivai dan Sagala (2011) adalah sebagai berikut :

1) Bonus tahunan

Pada umumnya bonus ini dibagikan sekali dalam setahun. Kelebihan dari bonus tahunan ini yang pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja, tidak seperti peningkatan gaji permanen, bonus harus diperoleh secara terus menerus dengan kinerja di atas rata-rata dari tahun ke tahun.

2) Insentif langsung

Bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria kinerja khusus, atau tujuan. Imbalan atas kinerja dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan, seperti lama kerja karyawan, prestasi, dan gagasan inovatif.

3) Insentif individu

Insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Pada insentif individu ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan terlebih dahulu dan penghargaan didasarkan atas *output* individu.

4) Insentif tim

Secara strategis, insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok kerja yang biasanya dihubungkan dengan tujuan finansial. Adapun insentif tim dapat dilaksanakan dengan tiga cara, yaitu seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya, semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya, serta seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

5) Pembagian keuntungan

Program pembagian keuntungan dibagi menjadi tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan presentase untuk dibagikan setiap triwulan atau tiap tahun kepada

karyawan. Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana titipan untuk pension, pemberhentian, kematian atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6) Bagi hasil

Program bagi hasil (*gainsharing*) dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya. Biasanya, program bagi hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang digunakan sebagai referensi, yaitu:

1. Penelitian dari Eko Purgianto (2009)

Penelitian yang dilakukan oleh Purgianto (2009) yaitu mengenai analisis pengaruh strategi institusi, tekanan anggaran, dan *conflict of interest* terhadap kesenjangan anggaran. Variabel yang digunakan antara lain strategi institusi, tekanan anggaran dan konflik kepentingan sebagai variabel independen dan kesenjangan anggaran sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu data primer berupa

kuesioner. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa konflik yang tinggi akan memacu kinerja individu dalam mencapai target, sehingga apabila tiap kelompok mempunyai kinerja yang baik, maka kesenjangan anggaran secara umum akan menurun.

Persamaan dari penelitian relevan dengan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kepentingan terhadap kesenjangan anggaran dengan menggunakan metode pengumpulan data, yaitu dengan menggunakan kuesioner. Selain itu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Purgianto, yaitu variabel independen yang digunakan oleh Purgianto adalah strategi institusi, tekanan anggaran dan konflik kepentingan, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu konflik kepentingan. Perbedaan lainnya yaitu objek yang digunakan dalam penelitian Purgianto adalah Pemerintahan Kabupaten dan Pemerintah Kota Magelang, sedangkan dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah persepsi mahasiswa S1 Akuntansi FE UNY.

2. Penelitian dari Henrika C Tri Adi N dan Mardiasmo (2002)

Penelitian yang dilakukan oleh Henrika dan Mardiasmo (2002), yaitu mengenai analisis pengaruh strategi institusi, budaya institusi, dan *conflict of interest* terhadap *budgetary slack*. Teknik pengumpulan data yang

digunakan yaitu dengan data primer berupa kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah Pemerintah Daerah di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Henrika dan Mardiasmo (2002) menunjukkan bahwa budaya institusi memiliki pengaruh positif terhadap budaya umum, komitmen organisasi dan *locus of control*. Di sisi lain, ditemukan bahwa imbalan untuk kinerja kelompok, indeks hirarkis, filsafat dan pengawas sebagai pemimpin tim memiliki pengaruh tinggi untuk menciptakan kesenjangan anggaran. Selanjutnya, dari penelitian ini menunjukkan bahwa anggaran tidak cukup untuk program eksekutif dan legislatif dalam proses penyusunan. Namun, konflik kepentingan cenderung memiliki pengaruh negatif terhadap kesenjangan anggaran dan strategi institusi yang memegang pekerjaan mereka.

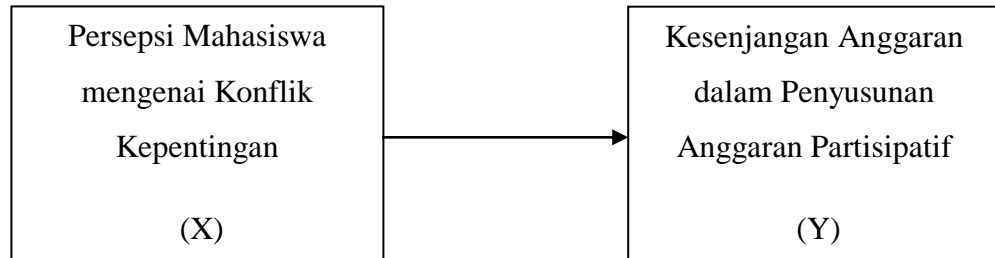
Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Henrika dan Mardiasmo (2002) dengan yang dilakukan peneliti yaitu data yang digunakan merupakan data primer berupa kuesioner. Adapun perbedaannya, yaitu variabel yang digunakan peneliti merupakan variabel tunggal. Selain itu, responden yang digunakan oleh Henrika dan Mardiasmo (2002) adalah Pemerintah Daerah di DIY, sedangkan peneliti menggunakan mahasiswa sebagai respondennya.

C. Kerangka Berpikir

Persepsi setiap mahasiswa mengenai konflik kepentingan dan kesenjangan anggaran berbeda-beda. Sebagai mahasiswa yang memiliki pengetahuan yang lebih terkait anggaran dibandingkan dengan masyarakat awam, diharapkan mahasiswa dapat mengurangi terjadinya hal-hal yang melanggar aturan, seperti penyalahgunaan anggaran dan wewenang dalam penyusunan anggaran partisipatif. Akan tetapi, karena adanya konflik kepentingan dalam diri mahasiswa yang dipersepsikan sebagai manajer bawah sering menimbulkan konflik.

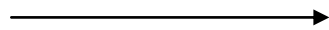
Penyusunan anggaran partisipatif yang melibatkan manajer tingkat bawah untuk ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan dapat memberikan informasi mengenai keadaan kebutuhan anggaran yang sesungguhnya dari masing-masing unit tanggung jawab. Akan tetapi karena keterbatasan informasi yang dimiliki oleh manajer tingkat atas terhadap unit di bawahnya menyebabkan manajer bawahan untuk memberikan informasi yang bias kepada manajer tingkat atas yang disebut dengan asimetri informasi. Kebutuhan anggaran sengaja dilonggarkan dari estimasi terbaik sesungguhnya sehingga manajer bawah dapat mencapai targetnya dengan mudah. Hal tersebut didasari oleh kepentingan pribadi yang menyebabkan timbulnya konflik kepentingan dari manajer tingkat bawah untuk mendapatkan bonus atau kompensasi dari manajer atasannya.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :



: Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

E. Hipotesis

Hipotesis yang dapat dirumuskan adalah

Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010), penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan pengumpulan datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014). Menurut Sugiyono (2014), variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel dependen (variabel terikat), dalam penelitian ini adalah konflik kepentingan, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat, dalam penelitian ini adalah kesenjangan anggaran.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Program Studi Akuntansi di Universitas Negeri Yogyakarta. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari-Februari 2016.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

Tabel 1. Daftar Populasi Mahasiswa Prodi Akuntansi S1 UNY

Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2012	102 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2013	69 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2014	101 mahasiswa
Jumlah mahasiswa Akuntansi angkatan 2015	112 mahasiswa
Total	384 mahasiswa

Sumber: Data Administrasi Prodi Akuntansi FE UNY 2015

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Akuntansi yang telah lulus mata kuliah Akuntansi Manajemen atau Sistem Pengendalian Manajemen atau Penganggaran yang berjumlah 140 mahasiswa. Kriteria tersebut diambil karena mahasiswa yang telah lulus salah satu atau lebih mata kuliah tersebut dianggap memiliki pengetahuan yang cukup mengenai penyusunan anggaran dan senjangan anggaran.

D. Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diteliti, maka variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat dari penelitian ini adalah Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif (Y). Kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran partisipatif merupakan tindakan di mana manajer bawah meninggikan kebutuhan sumber daya yang dimiliki perusahaan yang dialokasikan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan atau tindakan di mana manajer bawah merendahkan kemampuan kinerjanya ketika diberikan kesempatan dalam penyusunan anggaran perusahaan.

2. Variabel Independen (Bebas)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan adalah cara pandang mahasiswa mengenai keterlibatan manajer bawah yang berbeda kepentingan dengan perusahaan dalam penyusunan anggaran.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik untuk memperoleh informasi yang digunakan sebagai bahan penelitian. Teknik pengumpulan data

yang digunakan untuk menjangkau data tentang konflik kepentingan, anggaran partisipatif dan kesenjangan anggaran menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono (2012), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang telah disusun secara teratur, disebarluaskan kepada seluruh mahasiswa SI Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.

F. Instrumen Penelitian dan Pengukuran Variabel Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu instrumen untuk menjangkau data mengenai Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan dan Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut pendapat Sugiyono (2009), skala *Likert* merupakan salah satu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu fenomena. Pada penelitian ini, skala *Likert* yang digunakan, yaitu skala *Likert* dengan empat skala, rentang nilai 1 sampai dengan 4, dengan ukuran sebagai berikut:

Tabel 2. Bobot Nilai Instrumen Penelitian Berdasarkan Modifikasi Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Setuju (S)	3
Sangat Setuju (SS)	4

Sumber: Imam Ghozali (2013)

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	No. Butir	Skala Pengukuran
1.	Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif (Riahi-Ahmed dan Belkaoui : 1994)	Kesenjangan Sikap	1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan 9	<i>Likert</i>
		Manipulasi Senjangan (<i>Slack manipulation</i>)	10 dan 11	<i>Likert</i>
		Deteksi Kesenjangan (<i>Slack detection</i>)	12, 13, 14, dan 15	<i>Likert</i>
3.	Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan (Nugraha, Mirza : 2014)	Kekuasaan dan wewenang	1, 2, dan 3	<i>Likert</i>
		Kerangkapan jabatan	4, 5, dan 6	<i>Likert</i>
		Gratifikasi	7 dan 8	<i>Likert</i>
		Kelemahan sistem organisasi	9, 10, dan 11	<i>Likert</i>
		Kepentingan pribadi	12, 13, dan 14	<i>Likert</i>

G. Pengujian Instrumen Penelitian

1. *Pilot Test*

Pilot test digunakan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan peneliti dapat dimengerti oleh partisipan sehingga dapat digunakan untuk memperoleh data yang sesuai. *Pilot test* ini dilaksanakan pada tanggal 5 Februari 2016 dengan melibatkan 30 mahasiswa Program Studi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan 2012. Tingkat pemahaman subjek penelitian terhadap kasus yang diberikan diketahui melalui jawaban dari *manipulation check*. Subjek dikatakan paham terhadap kasus yang diberikan apabila telah menjawab *manipulation check* dengan tingkat kebenaran $\geq 50\%$ atau setidaknya dapat menjawab dua pernyataan secara benar dari empat pernyataan yang diberikan. Sebanyak 28 partisipan dinyatakan benar dalam menjawab *manipulation check*. Hal tersebut berarti 93,3% partisipan dapat memahami isi kasus yang diberikan oleh peneliti sehingga angket eksperimen dapat digunakan untuk penelitian.

2. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat (Sudarmanto, 2005). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengujian validitas isi (*content validity*) dengan analisis *item* yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan

skor total. Untuk menguji tingkat validitas instrumen penelitian, digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

(1)

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - \sum X^2\}\{N\sum Y^2 - \sum Y^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *prudent moment*

X = Skor butir item tertentu

Y = Skor total

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Perkalian skor butir dan skor total

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

N = Jumlah responden

(Sudarmanto, 2005)

Menurut Sugiyono (2010), jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi, berdasarkan analisis faktor tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

Berikut ini adalah tabel hasil dari pengujian validitas butir instrumen dengan menggunakan program SPSS versi 23.0:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen untuk Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KA_1	0,497	0,3	Valid
KA_2	0,621	0,3	Valid
KA_3	0,590	0,3	Valid
KA_4	0,336	0,3	Valid
KA_5	0,128	0,3	Tidak Valid
KA_6	0,422	0,3	Valid
KA_7	0,555	0,3	Valid
KA_8	0,552	0,3	Valid
KA_9	0,504	0,3	Valid
KA_10	0,561	0,3	Valid
KA_11	0,447	0,3	Valid
KA_12	0,230	0,3	Tidak Valid
KA_13	0,491	0,3	Valid
KA_14	0,300	0,3	Valid
KA_15	0,481	0,3	Valid
KA_16	0,533	0,3	Valid
KA_17	0,396	0,3	Valid

Sumber: Data yang diolah (2016)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Butir Instrumen untuk Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK_1	0,344	0,3	Valid
KK_2	0,416	0,3	Valid
KK_3	0,509	0,3	Valid
KK_4	0,466	0,3	Valid
KK_5	0,667	0,3	Valid

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KK_6	0,656	0,3	Valid
KK_7	0,499	0,3	Valid
KK_8	0,563	0,3	Valid
KK_9	0,297	0,3	Tidak Valid
KK_10	0,497	0,3	Valid
KK_11	0,479	0,3	Valid
KK_12	0,337	0,3	Valid
KK_13	0,402	0,3	Valid
KK_14	0,392	0,3	Valid
KK_15	0,415	0,3	Valid

Sumber: Data yang diolah (2016)

Dari hasil analisis di atas, menunjukkan bahwa bila koefisien korelasi sama dengan r tabel (0,3) atau lebih, maka butir instrumen dinyatakan valid. Terdapat butir pernyataan yang tidak valid, yaitu pernyataan KA_5 dan KA_12 pada tabel 4 dan pernyataan KK_9 pada tabel 5. Butir pernyataan KA_5 kemudian diperbaiki sehingga mudah dipahami oleh responden, sedangkan butir pernyataan KA_12 dan KK_9 tidak akan digunakan. Jadi, butir pernyataan yang valid dan dapat digunakan adalah sebanyak 30 butir pernyataan, yaitu 16 butir pernyataan pada tabel 4 dan 14 butir pernyataan pada tabel 5.

3. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghazali, 2011). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menguji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghazali, 2005):

- a. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.
- b. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka kuesioner yang diuji dinyatakan tidak reliabel.

Untuk melakukan uji Cronbach Alpha (α), digunakan rumus sebagai berikut:

(2)

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$: Varian total

(Ghozali, 2013)

Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 23.0:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.744	17

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $0,744 > 0,60$ menunjukkan bahwa konstruk variabel penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
0.720	15

Dari tabel di atas dapat diketahui hasil uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan $0,720 > 0,60$ menunjukkan bahwa konstruk variabel penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 8. Klasifikasi Reliabilitas

Reliabilitas	Klasifikasi
$0,9 \leq rh < 1$	Sangat Tinggi
$0,7 \leq rh < 0,9$	Tinggi
$0,4 \leq rh < 0,7$	Cukup
$0,2 \leq rh < 0,4$	Rendah
$0 \leq rh < 0,2$	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2013)

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilisasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014).

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis yang bersifat menggambarkan keterangan-keterangan dan penjelasan dari hasil koefisien yang diperoleh dan dapat digunakan sebagai pedoman untuk menggambarkan saran. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan suatu gambaran mengenai responden dalam penelitian ini, terutama variabel penelitian yang digunakan.

Statistik deskriptif berhubungan dengan penggambaran sebuah data-data bagaimana karakteristik data tersebut. Data-data statistik yang diperoleh dari hasil survei atau pengamatan lain biasanya masih dalam bentuk data mentah yang acak dan tidak terstruktur dengan baik. Sebelum data mentah tersebut digunakan lebih lanjut dalam penelitian, perlu dilakukan prosedur statistik terlebih dahulu. Prosedur ini akan digunakan untuk mengatur, meringkas menyajikan data tersebut dalam format yang lebih baik untuk digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Prosedur statistik ini disebut statistik deskriptif.

Dengan metode statistik deskriptif kita akan mengetahui klasifikasi data, kecenderungan pemusatan data dan penyajian data dalam berbagai bentuk-bentuk grafik. Beberapa ukuran yang dapat kita ketahui dari statistik deskriptif adalah mean, median, modus, standar deviasi, kuartil perentil dan varians (Rachmawati A, dkk, 2011).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak, apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik (Ghazali, 2011). Uji yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *Ramsey Test* yang dikembangkan oleh Ramsey (1969). Untuk melakukan pengujian linearitas harus dibuat suatu asumsi atau keyakinan bahwa fungsi yang benar adalah fungsi linear. Pengujian linearitas bertujuan untuk menghasilkan F_{hitung} , yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} \quad (3)$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga bilangan F untuk regresi

RK_{reg} : Rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} : Rerata kuadrat garis residu

(Sarjono dan Julianita, 2011)

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linear.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas sedangkan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Model yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan model Glejser untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Persamaan regresinya, yaitu:

(5)

$$|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$$

Keterangan:

$|U_i|$ = Nilai absolut residual

X_i = Variabel independen

(Ghazali, 2011)

Jika variabel independen secara signifikan dan statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat apabila dari probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas:

- 1) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedstisitas.
- 2) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2011). Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini ada *One Sample Kolmogorof Smirnov Test*, yaitu pengujian dua sisi yang dilakukan dengan membandingkan signifikansi hasil uji (*p value*) dengan taraf signifikan.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

- 1) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014). Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

(6)

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel bebas

(Sugiyono, 2014)

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu dengan rumus sebagai berikut:

(7)

$$r = \frac{r(\overline{n-2})}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

(Sugiyono, 2010)

Kriteria pengambilan kesimpulan adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%.

Jika t_{hitung} sama dengan atau lebih besar dari t_{tabel} maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui sampai seberapa jauh kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Jika (R^2) yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini berarti semakin kuat untuk menerangkan variabel dependen. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol)

maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variabel dependen. Nilai (R^2) ini berkisar $0 < R^2 < 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian dilakukan dengan metode angket yang melibatkan mahasiswa yang berperan sebagai manajer bawah PT. Ancora yang bergerak di bidang properti. Mahasiswa yang terlibat adalah mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta angkatan tahun 2012 dan 2013 yang telah lulus mata kuliah Akuntansi Manajemen atau Sistem Pengendalian Manajemen atau Penganggaran sebanyak 105 mahasiswa.

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian

Keterangan	Total
Jumlah keseluruhan data	140
Tidak lolos <i>manipulation check</i>	1
Data tidak dapat digunakan	34
Data yang dapat diolah	105

Sumber: Data primer diolah (2016)

Hasil analisis deskriptif setiap variabel sebagai berikut:

1. Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan

Data Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan diperoleh dari angket dengan jumlah pernyataan 14 butir dan responden sebanyak 105 mahasiswa. Angket tersebut disusun dengan skala *Likert* yang terdiri dari 4 alternatif jawaban, sehingga dihasilkan skor tertinggi ideal 56 dan skor terendah ideal 14. Berdasarkan data penelitian yang diolah, variabel

Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan memiliki skor tertinggi 45, skor terendah sebesar 26, *Mean* sebesar 38,24, Median sebesar 38, Modus sebesar 40. Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan:

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan

No.	Kelas Interval	Frekuensi
1.	25 - 28	1
2.	28 – 32	5
3.	33 – 36	21
4.	37 – 40	54
5.	41 – 45	24
Jumlah		105

Sumber: Data yang diolah (2016)

Selanjutnya, variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 11. Kategori Kecenderungan Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	Persepsi Sangat Baik	$45,5 < X \leq 56$	0	0
2.	Persepsi Baik	$38,5 < X \leq 45,5$	51	48,6
3.	Persepsi Cukup Baik	$31,5 < X \leq 38,5$	49	46,7
4.	Persepsi Tidak Baik	$24,5 < X \leq 31,5$	5	4,8
5.	Persepsi Sangat Tidak Baik	$14 < X \leq 24,5$	0	0
Total			105	100,0

Sumber: Data yang diolah (2016)

Dari tabel 11 di atas menunjukkan bahwa dari 105 responden yang dijadikan sampel dapat diketahui ada 3 kelompok kategori dari variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan yang dihasilkan, yaitu kategori rendah sebanyak 5 responden, kategori sedang sebanyak 49 responden dan kategori tinggi 51 responden. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan yang dilakukan mahasiswa sebagai manajer bawah dapat diklasifikasikan pada kategori Baik.

2. Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

Data Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif diperoleh dari angket dengan jumlah pernyataan 16 butir dan responden sebanyak 105 mahasiswa. Angket tersebut disusun dengan skala *Likert* yang terdiri dari 4 alternatif jawaban, sehingga dihasilkan skor tertinggi ideal 64 dan skor terendah ideal 16. Berdasarkan data penelitian yang diolah, variabel Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif memiliki skor tertinggi 54, skor terendah sebesar 39, *Mean* sebesar 46,28, Median sebesar 46, Modus sebesar 45 dan 48. Berikut tabel distribusi frekuensi untuk variabel Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif:

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

No.	Kelas Interval	Frekuensi
1.	39 – 41	9
2.	42 – 44	21
3.	45 – 47	37
4.	48 – 50	26
5.	51 – 54	12
Jumlah		105

Sumber: Data yang diolah (2016)

Selanjutnya, variabel Konflik Kepentingan dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 13. Kategori Kecenderungan Kesenjangan Anggaran

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)
1.	Sangat Tinggi	$52 < X \leq 64$	3	2,9
2.	Tinggi	$44 < X \leq 52$	72	68,6
3.	Sedang	$36 < X \leq 44$	30	28,6
4.	Rendah	$28 < X \leq 36$	0	0
5.	Sangat Rendah	$16 < X \leq 28$	0	0
Total			105	100,0

Sumber: Data yang diolah (2016)

Dari tabel 13 di atas menunjukkan bahwa dari 105 responden yang dijadikan sampel dapat diketahui ada 3 kelompok kategori berdasarkan tingkat kualitas dari variabel Kesenjangan Anggaran yang dihasilkan, yaitu kategori sedang sebanyak 30 responden, kategori tinggi sebanyak 72 responden dan kategori sangat tinggi 3 responden. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kesenjangan anggaran dalam

penyusunan anggaran partisipatif dapat diklasifikasikan pada kategori sangat tinggi.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui model yang digunakan linear atau tidak. Hasil pengolahan data uji linearitas dengan program SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Signifikansi	Kriteria
X-Y	0,524	Linear

Sumber: Data yang diolah (2016)

Pengujian linearitas ini menggunakan uji *Ramsey Test* yang dikembangkan oleh Ramsey pada tahun 1969. Hasil pengujian diketahui nilai sig. sebesar $0,524 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan dengan Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari pengolahan data uji multikolinearitas dengan program SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hubungan Variabel	Signifikansi	Keterangan
X-Y	0,854	Tidak Terdapat Heteroskedastisitas

Sumber: Data yang diolah (2016)

Hasil pengujian diketahui nilai sig. dari Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan sebesar $0,854 > 0,05$ yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Hasil dari pengolahan data uji normalitas dengan program SPSS versi 23.0 adalah sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3.09530342
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083
	Negative	-0,036
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,074 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data yang diolah (2016)

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pada tabel di atas nilai sig. sebesar $0,074 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa Ho: Data residual berdistribusi normal diterima.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34,929	3,311		10,549	0,000
KESENJANGAN_ANGGARAN	0,297	0,086	0,321	3,441	0,001

a. Dependent Variable: KESENJANGAN_ANGGARAN

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 17 di atas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 34,929 dan koefisien regresi Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan (X) terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif (Y) sebesar 0,297. Dari hal tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut $Y=34,929 + 0,297 X$.

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui bahwa jika variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan dianggap konstan, maka nilai Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif akan sebesar 34,929. Dari persamaan di atas dapat diketahui juga bahwa jika Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan naik sebesar satu poin, maka nilai Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif akan naik sebesar 0,297. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut juga menunjukkan bahwa variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan berpengaruh positif terhadap variabel Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 18. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,321 ^a	0,103	0,094	3,110

a. Predictors: (Constant), KONFLIK_KEPENTINGAN

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 18 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2) sebesar 0,103. Nilai ini menunjukkan bahwa Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif (Y) dipengaruhi oleh 10,3% variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan (X) sedangkan sisanya sebesar 89,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

c. Uji t

Tabel 19. Hasil Uji t H_1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,929	3,311		10,549	0,000
KESENJANGAN_ANGGARAN	0,297	0,086	0,321	3,441	0,001

Sumber: Data yang diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,441. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,659, maka nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,441 > 1,659$). Nilai signifikansi sebesar 0,001 pada tabel diatas menunjukkan bahwa Pengaruh Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif signifikan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ (0,05).

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif diterima.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif

Hasil penelitian menunjukkan Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif yaitu sebesar 0,297 dan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($3,441 > 1,659$) pada tingkat signifikansi 5%. Selain itu, nilai signifikansi variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif lebih kecil dari nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ ($0,001 < 0,050$) menunjukkan bahwa variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif.

Nilai koefisien determinasi sederhana (r^2) yang diperoleh sebesar 0,103 menunjukkan bahwa Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif dipengaruhi oleh Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan sebesar 10,3% sedangkan sisanya 89,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai konstanta sebesar 34,929 menunjukkan bahwa jika variabel Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan dianggap konstan, maka nilai Kesenjangan Anggaran dalam

Penyusunan Anggaran Partisipatif akan menjadi sebesar 34,929. Nilai koefisien regresi sebesar 0,297 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan akan menaikkan nilai Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa pada kondisi konflik kepentingan manajer bawah memiliki kecenderungan untuk melakukan kesenjangan anggaran.

Konflik kepentingan muncul karena adanya anggaran partisipatif. Anggaran partisipatif dilakukan dengan tujuan agar manajer bawah dapat memberikan informasi mengenai unit departemen yang dibawahinya. Informasi tersebut digunakan untuk membuat anggaran yang optimal. Namun, terkadang manajer bawah memanfaatkan kebijakan anggaran partisipatif untuk membuat suatu kesenjangan anggaran agar dalam anggaran dapat dicapai dengan mudah. Hal tersebut dilakukan manajer bawah untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Konflik kepentingan dalam penyusunan anggaran partisipatif menunjukkan bahwa terdapat kepentingan antara manajer bawah dengan manajer atas. Hal ini sesuai dengan teori agensi yang menyebutkan bahwa manajer bawah dan manajer atas memiliki perbedaan kepentingan. Manajer atas berorientasi pada peningkatan kinerja perusahaan, sedangkan manajer bawah berorientasi pada insentif yang dapat diperoleh.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Anthony dan Govindarajan (2005) yang menyatakan bahwa perbedaan tujuan antara manajer bawah dengan manajer atas dapat disebabkan manajer bawah memberikan atau menyajikan informasi yang tidak sebenarnya kepada manajer atas. Hal ini bertujuan agar anggaran mudah direalisasikan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrika dan Mardiasmo (2002) yang berjudul analisis pengaruh strategi institusi, budaya institusi, dan *conflict of interest* terhadap *budgetary slack*. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik kepentingan berpengaruh negatif terhadap kesenjangan anggaran.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Purgianto (2009) yang berjudul analisis pengaruh strategi institusi, tekanan anggaran dan *conflict of interest* terhadap kesenjangan anggaran. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik yang tinggi akan memacu kinerja individu dalam mencapai target, sehingga apabila tiap kelompok memiliki kinerja yang baik, maka kesenjangan anggaran akan menurun.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan. Semakin tinggi persepsi mahasiswa mengenai konflik kepentingan maka semakin tinggi pula kesenjangan anggaran yang

dilakukan dalam penyusunan anggaran partisipatif. Hal ini didasari oleh konflik kepentingan yang dilakukan oleh manajer bawah untuk mendapatkan suatu keuntungan atau insentif, sehingga mahasiswa yang dipersepsikan sebagai manajer bawah cenderung menetapkan anggaran yang tidak sesuai dengan kemampuan yang sebenarnya. Kesenjangan Anggaran juga disebabkan karena manajer tingkat bawah lebih mengetahui informasi mengenai departemennya dibandingkan dengan manajer tingkat atas.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Kasus yang diberikan dalam bentuk ilustrasi sederhana sehingga belum mencerminkan secara penuh kasus yang terjadi di lapangan.
2. Penelitian ini menggunakan mahasiswa sebagai responden yang belum terlibat secara langsung dalam proses penyusunan anggaran sehingga mahasiswa tidak terlibat secara emosional.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif. Berdasarkan analisis yang dilakukan, peneliti menarik kesimpulan Pengaruh Persepsi Mahasiswa mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisiensi regresi yang bernilai positif yaitu 0,297 dan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($3,441 > 1,659$) serta nilai signifikansi yang lebih kecil daripada nilai signifikansi 5% ($0,001 < 0,050$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat memberikan ilustrasi kasus yang lebih jelas sehingga mahasiswa dapat terlibat secara emosional.
2. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menggunakan responden yang berbeda misalnya pada manajer

perusahaan sehingga diharapkan hasilnya lebih mendekati kondisi yang sebenarnya serta menambah variabel independen lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. (2002). Psikologi Sosial. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahyari, Agus. (1994). Anggaran Perusahaan Pendekatan Kuantitatif. Buku 1. Yogyakarta: BPFE.
- Anthony, Robert N., dan Govindarajan, Vijay. (2005). *Management Control System* (Alih bahasa: Drs. F.X. Kurniawan Tjakrawala, m.Si., Akt.). Edisi 11. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2006). *Management Control System* (Alih bahasa: Drs. F.X. Kurniawan Tjakrawala, M.Si., Akt. & Krista S.E., Ak.). Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Apriyandi. (2011). Pengaruh Informasi Asimetri terhadap Hubungan Antara Anggaran Partisipatif dengan *Budgetary Slack*. *Skripsi*: Universitas Hasanudin Makasar.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Armaeni. (2012). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Asimetri, dan Penekanan Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran (*Budgetary Slack*) (Studi pada SKPD Pemerintah Kabupaten Pinrang). *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Asak, P. Rani Adnyani. (2014). Kemampuan Asimetri Informasi, Ketidakpastian Lingkungan, Budget Emphasis, dan Kapasitas Individu sebagai Variabel Moderasi terhadap Partisipasi Anggaran pada Budgetary Slack (studi kasus pada SKPD di Kabupaten Bandung). *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar.
- Arthaswadaya, Agum. (2015). Pengaruh Asimetri Informasi terhadap *Budgetary Slack* dengan *Self Esteem* sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Eksperimen dalam Konteks Penganggaran Partisipatif). *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bimo, Walgito. (2002). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi Offset.
- Detiknews. (2015). Diakses melalui: <http://news.detik.com/kolom/2953688/potensi-korupsi-masif-dana-aspirasi>, pada 5 September 2015.

- Ghazali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2013). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Yusfaningrum, Kusnasriyanti. (2005). Analisis Pengaruh Partispasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Tujuan Anggaran dan *Job Relevant Information* sebagai *Variabel Intervening* (Penelitian terhadap Perusahaan Manufaktur Indonesia). SNA VIII. Solo.
- Hansen dan Mowen . (1999). Akuntansi Manajemen. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. (2012). “Akuntansi Manajemen”. Edisi 8. Jakarta: Salemba Empat.
- Henrika dan Mardiasmo. (2002). Analisis Pengaruh Strategi Institusi, Budaya Institusi, dan *Conflict of Interest* terhadap *Budgetary Slack*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia.
- Jalaludin, Rakhmat. (2005). Psikologi Komunikasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kotler, Philip (1997). Manajemen Pemasaran, Analisis, Perencanaan, Implementasi, dan Pengendalian, edisi VI. Jakarta: Erlangga.
- Latuheru, Belianus Patria. (2004). Pengaruh Orientasi Profesional terhadap Konflik Peran dengan Variabel *Moderating*: Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Orientasi Tujuan Sistem (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Di Indonesia). *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Lubis, Arfan Ikhsan dan Ishak, Muhammad. (2005). Akuntansi Keperilakuan. Jakarta: Salemba Empat.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2011). Akuntansi Keperilakuan. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, (2001). Akuntansi Biaya. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Munandar, M. (2001). *Budgeting*. Yogyakarta: BPFE.

- Nugraha, Mirza. (2014). Pengaruh Profesionalisme terhadap Audit Judgment dengan Konflik Peran sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purgianto, Eko. (2012). Analisis Pengaruh Strategi Institusi, tekanan Anggaran, dan *Conflict of Interest* Terhadap Senjangan Anggaran (Studi Kasus pada Pemerintahan Kabupaten dan Pemerintah Kota Magelang). *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Ria, A.H. (2014). Pengaruh Asimetri Informasi Terhadap Senjangan Anggaran pada Penganggaran Partisipatif dengan Orientasi Etika sebagai Variabel Moderating. *Skripsi*: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riahi-Ahmed dan Belkaoui. (1994). *Organizational and Budgetary Slack*. *British Library of Congress Cataloging*. United State of America.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. (1978). Perbedaan antara Pemimpin dan Aktivis dalam Gerakan Protes Mahasiswa. Jakarta: Bulan Bintang.
- Shim, Jae K. dan Siegel, Joel G. (2001). *Budgeting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James, A. F dan Freeman. (1994). Manajemen (edisi Bahasa Indonesia) edisi 5. Jakarta: Prenhallindo.
- Sudarmanto, R. Gunawan. (2005). Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugwardani, Resti. (2012). Analisis Pengaruh Partisipasi Anggaran, Informasi Simetris, Budaya, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Budgetary Slack*. *Skripsi*: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas Surabaya.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian untuk Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

- Universitas Negeri Yogyakarta. (2012). Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi. Yogyakarta: universitas Negeri Yogyakarta.
- Wardani, Ni Kadek Muda. (2014). Budgetary Slack dalam Penganggaran Perusahaan: Tipu Muslihat Sang Aktor. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Welsch, G.A., Hilton, R.W., dan Gordon, P.N., (2000). Anggaran: Perencanaan dan Pengendalian Laba (Alih bahasa: Purwatiningsih, S.E., M.B.A. dan Maudy Warouw,S.E., Ak.). Buku 1. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Widiananta, Emanuel Endra. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpuasan Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Semarang). *Skripsi*: Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Triana, Maya; Yuliusman; dan Putra, Wirmie Eka. 2012. Pengaruh PartisipasiAnggaran, *Budget emphasis*, dan *Locus of Control* terhadap *Slack* Anggaran,(survei pada Hotel Berbintang di Kota Jambi). e jurnal binary ak vol 1. No 1.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner**Pengantar Penelitian**

Hal : **Permohonan Pengisian Kuesioner**

Kepada : Mahasiswa S1 Akuntansi UNY

Responden yang terhormat,

Melalui kesempatan ini, perkenankanlah saya memohon kesediaan Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian saya. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Persepsi Mahasiswa Mengenai Konflik Kepentingan terhadap Kesenjangan Anggaran dalam Penyusunan Anggaran Partisipatif”. Data yang diperoleh akan digunakan sebagai bahan skripsi peneliti.

Atas kesediaan Saudara/i, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Septiningrum

KUESIONER

Anda diminta untuk memberikan jawaban atas pernyataan di bawah ini dengan memberi *tick mark* (✓) pada kolom yang mewakili jawaban Anda.

Keterangan :

- 1. SS : Sangat Setuju
- 2. S : Setuju
- 3. TS : Tidak Setuju
- 4. STS : Sangat Tidak Setuju

Kesenjangan Anggaran

Posisikan Anda sebagai manajer bawah di PT. Ancora yang bergerak dibidang properti. Dalam penyusunan anggaran perusahaan, PT. Ancora menggunakan sistem *Bottom Up* atau anggaran partisipatif, di mana manajer bawah dilibatkan dalam penyusunan anggaran perusahaan. Dalam kasus ini, Anda dilibatkan dalam suatu penyusunan anggaran perusahaan PT. Ancora.

KASUS

Dalam rapat umum, target anggaran yang ditetapkan sebesar 1.300 triliun. Namun, Anda sebagai manajer bawah menetapkan anggaran untuk pendapatan sebesar 1.100 triliun, di mana hal tersebut menunjukkan terdapat kesenjangan anggaran sebesar 200 triliun. Hal ini Anda lakukan tanpa sepengetahuan anggota rapat umum. Anggaran pendapatan yang Anda buat bertujuan agar target anggaran

dapat dicapai sehingga kinerja terlihat baik dan Anda mendapatkan insentif atas pencapaian target anggaran tersebut.

Berikut isilah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Anda apabila Anda adalah manajer bawah PT. Ancora tersebut:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Untuk kepentingan pribadi, saya sebagai seorang manajer PT. Ancora mengusulkan suatu anggaran yang dapat dicapai dengan mudah.				
2.	Penetapan target anggaran pada unit tanggung jawab saya harus dapat dicapai dengan mudah.				
3.	Penetapan target anggaran pada unit tanggung jawab saya sulit dicapai.				
4.	Menurut saya, anggaran disusun berdasarkan kemampuan unit dalam mencapai target anggaran.				
5.	Standar yang diajukan dan ditetapkan oleh unit tanggung jawab saya mendorong unit tanggung jawab saya untuk mencapai target anggaran.				
6.	Perlu sikap kehati-hatian untuk memonitor biaya-biaya pada unit tanggung jawab saya karena adanya batasan anggaran.				
7.	Menurut saya, kesenjangan anggaran baik dilakukan meskipun secara formal tidak diperbolehkan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
8.	Menurut saya, penetapan target anggaran untuk biaya atau pengeluaran ditetapkan lebih tinggi dari yang seharusnya.				
9.	Menurut saya, penetapan target anggaran untuk pendapatan ditetapkan lebih rendah dari yang seharusnya.				
10.	Unit tanggung jawab harus mampu menjalin hubungan baik terhadap atasan dalam menyusun anggaran.				
11.	Dengan kemampuannya, manajer dapat membuat kinerja unitnya seperti yang diinginkan.				
12.	Target anggaran tidak menuntut unit saya untuk memperhatikan penggunaan sumber daya secara efisien.				
13.	Menurut saya, manajer tingkat atas perlu memiliki informasi yang cukup untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan anggaran dalam penyusunan anggaran.				
14.	Manajer tingkat atas menerima informasi yang rinci tentang kegiatan perusahaan dari unit dibawahnya.				
15.	Menurut saya, manajer tingkat atas harus memiliki cara untuk mengetahui apakah terdapat kesenjangan anggaran.				
16.	Manajer tingkat atas menilai prestasi seseorang hanya atas dasar pencapaian anggaran.				

Konflik Kepentingan

Posisikan Anda sebagai manajer bawah PT. Ancora yang bergerak dibidang properti. Dalam penyusunan anggaran perusahaan, PT. Ancora menggunakan sistem *Bottom Up* atau anggaran partisipatif, di mana manajer bawah dilibatkan dalam penyusunan anggaran perusahaan

KASUS

Dalam hal ini, Anda sebagai manajer bawah lebih mengetahui informasi sebenarnya mengenai anggaran di departemen Anda jika dibandingkan dengan manajer atas. Anda dapat mengusulkan rencana anggaran terbaik untuk departemen Anda sehingga departemen Anda dapat merealisasikan anggaran tersebut. Anda dapat mengusulkan anggaran untuk pendapatan sebesar 1.100 triliun, sedangkan Anda mengetahui bahwa PT. Ancora dapat mencapai anggaran untuk pendapatan sebesar 1.300 triliun. Hal tersebut Anda lakukan dengan tujuan anggaran mudah untuk direalisasikan, sehingga Anda mendapatkan insentif atas pencapaian target yang telah ditetapkan.

Dari kasus ini dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara manajer atas dengan manajer bawah. Di mana dalam hubungan tersebut terdapat perbedaan pengetahuan tentang informasi departemen karena adanya konflik kepentingan.

Berikut isilah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat Anda apabila Anda adalah manajer bawah PT. Ancora tersebut:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Dengan wewenang yang saya miliki, saya dapat menggunakan anggaran perusahaan untuk kepentingan departemen saya.				
2.	Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan perlu melakukan pembagian kerja dan wewenang yang jelas.				
3.	Diperlukan kemampuan untuk mencapai kerjasama antarkelompok selama proses penyusunan anggaran.				
4.	Saya lebih suka bekerja dengan dua kelompok atau lebih yang menerapkan cara kerja yang berbeda.				
5.	Saya mau menerima permintaan tugas yang bertentangan dengan dua departemen atau lebih.				
6.	Unit departemen saya akan mengerjakan sesuatu yang hasilnya bisa diterima oleh departemen satu namun ditolak departemen lain.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
7.	Unit departemen saya lebih tertarik ketika dapat menjalin kerjasama dengan perusahaan lain yang memberikan keuntungan lebih bagi unit saya.				
8.	Saya lebih tertarik ketika unit departemen saya menerima hadiah, hiburan, manfaat, diskon, atau fasilitas lainnya dari kerjasama tersebut.				
9.	Melanggar aturan atau kebijakan dalam menjalankan suatu penugasan menurut saya tidak masalah.				
10.	Ketika menerima penugasan, saya akan lebih suka mengerjakannya tanpa adanya bantuan dari unit departemen lain sehingga unit departemen saya mendapat kompensasi lebih.				
11.	Menurut saya, tidak perlu dilakukan evaluasi kinerja ketika hasil yang dicapai telah sesuai dengan yang ditetapkan.				
12.	Menurut saya bekerja merupakan kegiatan untuk melakukan hal-hal yang tidak penting.				
13.	Saya akan menggunakan fasilitas yang diberikan perusahaan untuk kepentingan unit departemen saya.				
14.	Saya akan lebih mengutamakan kepentingan keluarga saya daripada kepentingan perusahaan				

MANIPULATION CHECK

Setelah Anda menentukan target anggaran, Anda diminta mengisi jawaban dengan memberikan tanda (✓) pada kolom Benar atau Salah. Pernyataan-pernyataan di bawah ini berkaitan dengan kasus yang telah Anda baca.

No	Pernyataan	Benar	Salah
1.	Berdasarkan kasus yang telah Anda baca, Anda dilibatkan dalam penyusunan anggaran perusahaan.		
2.	Berdasarkan kasus yang telah Anda baca, manajer melakukan kesenjangan anggaran dengan tujuan agar anggaran dapat dicapai dengan mudah.		
3.	Anda sebagai manajer bawah lebih mengetahui informasi sebenarnya mengenai anggaran departemen Anda dibandingkan dengan manajer atas.		
4.	Target pendapatan yang ditetapkan dalam rapat umum sebesar 1.300 triliun		

Lampiran 2. Tabel Data Uji Coba Instrumen

A. Tabel Data Kesenjangan Anggaran

No	Butir Pernyataan Kesenjangan Anggaran																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	49
2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	48
3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	46
4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	48
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
6	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	47
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	53
8	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	51
9	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	47
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	49
11	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
12	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	55
13	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	48
14	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	50
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
16	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	51
17	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	50
18	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	52
19	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	1	49
20	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	54
21	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	56

No	Butir Pernyataan Kesenjangan Anggaran																	Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
22	1	3	2	4	4	3	2	2	3	3	3	1	4	3	3	4	2	47
23	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	46
24	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	1	49
25	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	51
26	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	51
27	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	46
28	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	49
29	1	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
Total	77	67	88	95	94	94	79	78	81	98	91	86	89	102	100	101	86	1506

B. Tabel Data Konflik Kepentingan

No	Butir Pernyataan Konflik Kepentingan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1.	2	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	3	4	2	41
2.	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	46
3.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44
4.	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	46
5.	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	41
6.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	41
7.	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	42
8.	2	4	4	1	3	2	1	1	4	3	2	3	3	3	3	39
9.	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
10.	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	40
11.	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	40
12.	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	1	4	3	4	2	39
13.	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
14.	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	41
15.	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	42
16.	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	46
17.	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
18.	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	44
19.	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	41
20.	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	45
21.	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
22.	2	4	4	2	3	4	2	2	4	4	2	3	4	3	4	47
23.	3	3	4	3	3	3	1	2	3	4	2	3	4	3	3	44
24.	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	41
25.	2	4	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	1	42
26.	2	4	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	3	1	42
27.	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	38
28.	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	43
29.	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	41

No	Butir Pernyataan Konflik Kepentingan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Total	77	102	97	78	87	90	66	66	88	93	82	92	101	89	78	1286

No	Butir Pernyataan Kesenjangan Anggaran																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	48
22	3	2	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	42
23	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	44
24	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	52
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	46
26	4	2	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	54
27	3	2	3	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	4	3	4	53
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	45
29	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	48
30	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	3	51
31	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	50
32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
33	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	48
34	4	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4	4	3	3	51
35	2	2	2	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	3	3	2	40
36	2	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	3	48
37	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	48
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
39	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	45
40	3	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	1	4	2	4	4	50
41	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	43
42	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	47
43	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	49

No	Butir Pernyataan Kesenjangan Anggaran																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
65	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
66	3	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	48
67	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	47
68	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	40
69	4	4	4	2	1	1	3	1	3	4	3	3	3	3	3	2	44
70	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	43
71	2	2	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	47
72	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
73	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45
74	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	42
75	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	46
76	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
77	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
78	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	41
79	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	52
80	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	46
81	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	44
82	3	2	3	4	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	4	2	48
83	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	40
84	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	41
85	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	45
86	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	48

No	Butir Pernyataan Kesenjangan Anggaran																TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
87	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	50
88	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	45
89	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	47
90	2	1	3	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	3	46
91	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	42
92	3	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	1	45
93	3	3	2	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	2	51
94	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46
95	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	47
96	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	43
97	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44
98	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
99	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	4	4	3	49
100	1	1	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	42
101	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	44
102	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
103	2	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	48
104	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	48
105	3	3	2	3	1	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	41
Total	294	249	273	327	322	339	260	251	286	339	296	298	340	340	343	302	4859

Tabel 2. Deskriptif Data Instrumen Kuesioner Konflik Kepentingan

No	Butir Pernyataan Konflik Kepentingan														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	42
2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	37
3	2	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	4	3	1	40
4	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	40
5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40
6	3	4	4	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	4	33
7	2	3	4	3	3	2	1	1	4	3	3	3	4	2	38
8	2	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	33
9	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	38
10	3	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	42
11	2	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	40
12	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	39
13	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	37
14	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	36
15	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	1	4	3	3	42
16	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	36
17	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	38
18	1	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	37
19	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	2	39
20	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	38
21	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	42

No	Butir Pernyataan Konflik Kepentingan														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
23	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	38
24	2	3	3	1	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	42
25	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	3	3	3	2	33
26	3	4	4	2	2	3	2	1	4	4	3	4	3	3	42
27	3	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	40
28	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	40
29	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	43
30	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	4	3	2	33
31	3	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	39
32	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	39
33	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	38
34	2	4	4	3	2	4	2	2	4	4	3	4	3	2	43
35	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	30
36	2	4	4	1	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	41
37	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	43
38	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40
39	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	38
40	1	4	4	1	4	3	1	1	4	3	4	4	4	2	40
41	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	35
42	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	38
43	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	40

No	Butir Pernyataan Konflik Kepentingan														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
44	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	38
45	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	39
46	3	3	4	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	38
47	2	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	2	3	2	39
48	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	36
49	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	2	39
50	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	38
51	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	1	40
52	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	36
53	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	35
54	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	36
55	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	38
56	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	37
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
58	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	40
59	2	2	3	1	1	2	2	1	3	2	2	3	3	2	29
60	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	35
61	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	35
62	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	38
63	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	34
64	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	38
65	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	40

No	Butir Pernyataan Konflik Kepentingan														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
89	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	39
90	2	4	3	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	45
91	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	33
92	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	1	4	42
93	2	3	4	1	1	3	2	3	4	3	3	3	3	2	37
94	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	41
95	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40
96	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	37
97	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	36
98	2	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	30
99	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	44
100	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	38
101	2	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	42
102	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	37
103	2	4	4	2	3	2	2	1	4	4	4	4	3	1	40
104	2	4	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	40
105	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	40
Total	265	342	343	226	269	279	222	232	326	299	316	322	309	265	4.015

Lampiran 4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

A. Variabel Kesenjangan Anggaran

		Correlations																	
		KA_1	KA_2	KA_3	KA_4	KA_5	KA_6	KA_7	KA_8	KA_9	KA_10	KA_11	KA_12	KA_13	KA_14	KA_15	KA_16	KA_17	TOTAL
KA_1	Pearson Correlation	1	.336	.406 ⁺	-.104	-.311	.374 ⁺	.326	.213	.452 ⁺	.133	.164	-.048	.219	-.076	.029	-.119	.366 ⁺	.497 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.069	.026	.584	.095	.041	.079	.257	.012	.482	.386	.803	.246	.690	.880	.530	.047	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_2	Pearson Correlation	.336	1	.244	.293	.187	.363 ⁺	.155	.273	.352	.365 ⁺	.112	-.006	.353	.146	.185	.301	.172	.621 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.069		.194	.115	.322	.049	.415	.144	.057	.047	.554	.977	.056	.441	.328	.106	.363	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_3	Pearson Correlation	.406 ⁺	.244	1	.083	-.200	.073	.502 ^{**}	.334	.247	.278	.243	.353	-.011	.152	.461 ⁺	.141	.102	.590 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.026	.194		.663	.289	.702	.005	.071	.188	.137	.195	.055	.953	.424	.010	.456	.593	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_4	Pearson Correlation	-.104	.293	.083	1	.351	.088	-.025	.293	.425 ⁺	.116	-.037	-.291	.518 ^{**}	.000	.055	.217	.089	.336
	Sig. (2-tailed)	.584	.115	.663		.057	.645	.897	.116	.019	.540	.848	.119	.003	1.000	.771	.250	.640	.070
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_5	Pearson Correlation	-.311	.187	-.200	.351	1	.135	-.249	.096	.224	.179	-.032	-.200	.203	-.120	.122	.312	-.068	.128
	Sig. (2-tailed)	.095	.322	.289	.057		.478	.185	.613	.235	.345	.866	.289	.281	.527	.522	.093	.720	.501
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_6	Pearson Correlation	.374 ⁺	.363 ⁺	.073	.088	.135	1	.238	.257	.224	-.013	-.032	.073	.203	-.120	.122	.109	.224	.422 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.041	.049	.702	.645	.478		.206	.171	.235	.947	.866	.702	.281	.527	.522	.568	.233	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_7	Pearson Correlation	.326	.155	.502 ^{**}	-.025	-.249	.238	1	.235	.073	.100	.321	.195	.266	.158	.376 ⁺	.347	.044	.555 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.079	.415	.005	.897	.185	.206		.212	.700	.597	.084	.303	.156	.406	.041	.060	.818	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_8	Pearson Correlation	.213	.273	.334	.293	.096	.257	.235	1	.456 ⁺	.234	-.080	-.122	.060	-.022	.203	.158	.521 ^{**}	.552 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.257	.144	.071	.116	.613	.171	.212		.011	.213	.673	.522	.753	.907	.282	.403	.003	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_9	Pearson Correlation	.452 ⁺	.352	.247	.425 ⁺	.224	.224	.073	.456 ⁺	1	.173	.047	-.371 ⁺	.429 ⁺	-.181	.000	.039	.359	.504 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.012	.057	.188	.019	.235	.235	.700	.011		.360	.806	.044	.018	.338	1.000	.836	.051	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_10	Pearson Correlation	.133	.365 ⁺	.278	.116	.179	-.013	.100	.234	.173	1	.437 ⁺	.187	.151	.106	.161	.279	.395 ⁺	.561 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.482	.047	.137	.540	.345	.947	.597	.213	.360		.016	.321	.426	.576	.394	.135	.031	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		KA_1	KA_2	KA_3	KA_4	KA_5	KA_6	KA_7	KA_8	KA_9	KA_10	KA_11	KA_12	KA_13	KA_14	KA_15	KA_16	KA_17	TOTAL
KA_11	Pearson Correlation	.164	.112	.243	-.037	-.032	-.032	.321	-.080	.047	.437 [*]	1	.472 ^{**}	.305	.100	-.051	.108	.261	.447 [*]
	Sig. (2-tailed)	.386	.554	.195	.848	.866	.866	.084	.673	.806	.016		.009	.102	.598	.790	.571	.164	.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_12	Pearson Correlation	-.048	-.006	.353	-.291	-.200	.073	.195	-.122	-.371 [*]	.187	.472 ^{**}	1	-.181	.341	.115	.045	-.037	.230
	Sig. (2-tailed)	.803	.977	.055	.119	.289	.702	.303	.522	.044	.321	.009		.338	.065	.545	.814	.846	.221
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_13	Pearson Correlation	.219	.353	-.011	.518 ^{**}	.203	.203	.266	.060	.429 [*]	.151	.305	-.181	1	-.075	.151	.426 [*]	-.012	.491 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.246	.056	.953	.003	.281	.281	.156	.753	.018	.426	.102	.338		.695	.425	.019	.949	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_14	Pearson Correlation	-.076	.146	.152	.000	-.120	-.120	.158	-.022	-.181	.106	.100	.341	-.075	1	.506 ^{**}	.508 ^{**}	-.142	.300
	Sig. (2-tailed)	.690	.441	.424	1.000	.527	.527	.406	.907	.338	.576	.598	.065	.695		.004	.004	.454	.108
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_15	Pearson Correlation	.029	.185	.461 [*]	.055	.122	.122	.376 [*]	.203	.000	.161	-.051	.115	.151	.506 ^{**}	1	.815 ^{**}	-.339	.481 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.880	.328	.010	.771	.522	.522	.041	.282	1.000	.394	.790	.545	.425	.004		.000	.067	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_16	Pearson Correlation	-.119	.301	.141	.217	.312	.109	.347	.158	.039	.279	.108	.045	.426 [*]	.508 ^{**}	.815 ^{**}	1	-.262	.533 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.530	.106	.456	.250	.093	.568	.060	.403	.836	.135	.571	.814	.019	.004	.000		.163	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KA_17	Pearson Correlation	.366 [*]	.172	.102	.089	-.068	.224	.044	.521 ^{**}	.359	.395 [*]	.261	-.037	-.012	-.142	-.339	-.262	1	.396 [*]
	Sig. (2-tailed)	.047	.363	.593	.640	.720	.233	.818	.003	.051	.031	.164	.846	.949	.454	.067	.163		.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.497 ^{**}	.621 ^{**}	.590 ^{**}	.336	.128	.422 [*]	.555 ^{**}	.552 ^{**}	.504 ^{**}	.561 ^{**}	.447 [*]	.230	.491 ^{**}	.300	.481 ^{**}	.533 ^{**}	.396 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.001	.070	.501	.020	.001	.002	.004	.001	.013	.221	.006	.108	.007	.002	.030	
	N	30	30	30	30	30	30	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).

Uji Reliabilitas

Reability Statistics

Cronbach’s Alpha	N of Item
0,744	17

		KK_1	KK_2	KK_3	KK_4	KK_5	KK_6	KK_7	KK_8	KK_9	KK_10	KK_11	KK_12	KK_13	KK_14	KK_15	TOTAL
KK_11	Pearson Correlation	.145	.022	-.017	.283	.428 ⁺	.237	.292	.326	-.142	.426 ⁺	1	.064	-.007	-.029	.056	.479 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.443	.910	.930	.130	.018	.207	.117	.079	.455	.019		.737	.969	.878	.769	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_12	Pearson Correlation	.252	.339	.273	-.021	.038	.000	.069	.060	.149	-.025	.064	1	.042	.480 ^{**}	-.020	.337
	Sig. (2-tailed)	.179	.067	.144	.912	.842	1.000	.716	.751	.432	.895	.737		.827	.007	.917	.069
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_13	Pearson Correlation	-.029	.367 ⁺	.234	.233	.192	.464 ^{**}	-.021	-.111	.330	.568 ^{**}	-.007	.042	1	.196	-.238	.402 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.880	.046	.212	.215	.309	.010	.912	.560	.075	.001	.969	.827		.299	.206	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_14	Pearson Correlation	-.054	.339	.202	.447 ⁺	.157	.155	-.191	-.074	.474 ^{**}	.127	-.029	.480 ^{**}	.196	1	-.128	.392 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.778	.067	.285	.013	.407	.414	.313	.698	.008	.502	.878	.007	.299		.501	.032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KK_15	Pearson Correlation	.221	-.018	.500 ^{**}	-.111	.311	.197	.229	.435 ⁺	.092	.015	.056	-.020	-.238	-.128	1	.415 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.241	.925	.005	.558	.094	.297	.223	.016	.628	.938	.769	.917	.206	.501		.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.344	.416 ⁺	.509 ^{**}	.466 ^{**}	.667 ^{**}	.656 ^{**}	.499 ^{**}	.563 ^{**}	.297	.497 ^{**}	.479 ^{**}	.337	.402 ⁺	.392 ⁺	.415 ⁺	1
	Sig. (2-tailed)	.063	.022	.004	.010	.000	.000	.005	.001	.111	.005	.007	.069	.027	.032	.023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Reabilitas

Reability Statistics

Cronbach’s Alpha	N of Item
0,700	16

Lampiran 5. Perhitungan Distribusi Frekuensi dan Distribusi Kecenderungan Variabel

A. Distribusi Data

Menentukan jumlah kelas interval

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log n \\
 &= 1 + 3,3 \log 105 \\
 &= 1 + 3,3 (2,02) \\
 &= 1 + 6,67 \\
 &= 7,67 \text{ (dibulatkan menjadi 8)}
 \end{aligned}$$

1. Klasifikasi variabel Konflik Kepentingan

a. Menentukan rentan data

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang data} &= (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) + 1 \\
 &= (45 - 26) + 1 \\
 &= 20
 \end{aligned}$$

b. Menghitung panjangn kelas

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{rentang}}{\text{jumlah kelas}} \\
 &= \frac{20}{8} \\
 &= 2,5 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}
 \end{aligned}$$

c. Menghitung distribusi kecenderungan variabel

$$\begin{aligned}
 \text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X \text{ max} - X \text{ min}) \\
 &= \frac{1}{2} (56 + 14) \\
 &= 35
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Standar deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (X \text{ max} - X \text{ min}) \\
 &= \frac{1}{6} (56 - 14) \\
 &= 7
 \end{aligned}$$

Penentuan kategori

- 1) Persepsi Sangat Baik $= Mi + 1,5Si < X \leq Mi + 3Si$
 $= 35 + 1,5(7) < X \leq 35 + 3(7)$
 $= 45,5 < X \leq 56$
- 2) Persepsi Baik $= Mi + 0,5Si < X \leq Mi + 1,5Si$
 $= 35 + 0,5(7) < X \leq 35 + 1,5(7)$
 $= 38,5 < X \leq 45,5$
- 3) Persepsi Cukup Baik $= Mi - 0,5Si < X \leq Mi + 0,5Si$
 $= 35 - 0,5(7) < X \leq 35 + 0,5(7)$
 $= 31,5 < X \leq 38,5$
- 4) Persepsi Tidak Baik $= Mi - 1,5Si < X \leq Mi - 0,5Si$
 $= 35 - 1,5(7) < X \leq 35 - 0,5(7)$
 $= 24,5 < X \leq 31,5$
- 5) Persepsi Sangat Tidak Baik $= Mi - 3Si < X \leq Mi - 1,5Si$
 $= 35 - 3(7) < X \leq 35 - 1,5(7)$
 $= 14 < X \leq 24,5$

2. Klasifikasi variabel Kesenjangan Anggaran

a. Menentukan rentang data

$$\begin{aligned}\text{Rentang data} &= (\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}) + 1 \\ &= 54 - 39 + 1 \\ &= 16\end{aligned}$$

b. Menghitung panjang kelas

$$\begin{aligned}\text{Panjang kelas} &= \frac{\text{rentang data}}{\text{jumlah kelas}} \\ &= \frac{16}{8} \\ &= 2\end{aligned}$$

c. Menghitung distribusi kecenderungan variabel

$$\begin{aligned}\text{Mean ideal (Mi)} &= \frac{1}{2} (X_{\text{max}} + X_{\text{min}}) \\ &= \frac{1}{2} (64 + 16) \\ &= 40\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Standar deviasi ideal} &= \frac{1}{6} (X_{\text{max}} - X_{\text{min}}) \\ &= \frac{1}{6} (64 - 16) \\ &= 8\end{aligned}$$

Penentuan kategori:

- 1) Sangat tinggi $= Mi + 1,5Si < X \leq Mi + 3Si$
 $= 40 + 1,5(8) < X \leq 40 + 3(8)$
 $= 52 < X \leq 64$
- 2) Tinggi $= Mi + 0,5Si < X \leq Mi + 1,5Si$
 $= 40 + 0,5(8) < X \leq 40 + 1,5(8)$
 $= 44 < X \leq 52$
- 3) Sedang $= Mi - 0,5Si < X \leq Mi + 0,5Si$
 $= 40 - 0,5(8) < X \leq 40 + 0,5(8)$
 $= 36 < X \leq 44$
- 4) Rendah $= Mi - 1,5Si < X \leq Mi - 0,5Si$
 $= 40 - 1,5(8) < X \leq 40 - 0,5(8)$
 $= 28 < X \leq 36$
- 5) Sangat rendah $= Mi - 3Si < X \leq Mi - 1,5Si$
 $= 40 - 3(8) < X \leq 40 - 1,5(8)$
 $= 16 < X \leq 28$