

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian riset ini yaitu manajer industri besar di Kota Semarang. Industri tergolong besar ketika memiliki tenaga kerja lebih dari 90 orang. Berdasarkan data BPS tentang jumlah industri manufaktur besar dan sedang provinsi Jawa Tengah 2019 dinyatakan bahwa di Kota Semarang terdapat 446 industri manufaktur skala besar dan sedang dengan pembagian 243 Industri memiliki jumlah tenaga kerja 20 – 99 orang sedangkan 203 sisanya memiliki jumlah tenaga kerja lebih dari 99 orang.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah manajer pada 203 industri manufaktur skala besar di Kota Semarang.

3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pemilihan sampel dimana pertimbangan yang digunakan adalah sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Manajer perusahaan manufaktur skala besar di Kota Semarang.
2. Bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
3. Minimal telah bekerja 1 tahun.

Penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin (1993) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi Kesalahan (10%)

Batas toleransi kesalahan yang digunakan sebesar 10% dengan tingkat akurasi sebesar 90%. Berikut merupakan perhitungan jumlah sampel :

$$n = \frac{203}{1 + 203 \cdot 10\%^2}$$
$$= 67$$

Maka jumlah sampel perusahaan yang akan digunakan pada penelitian ini sebanyak 67 perusahaan.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dari penelitian ini yaitu jawaban kuesioner yang akan dibagikan pada responden. Kuesioner akan dibagikan langsung kepada responden secara daring. Setelah responden menjawab peneliti akan menghitung kuesioner yang kembali dan melakukan pengecekan kelengkapan informasi

3.3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer merupakan jenis dan sumber data yang didapat secara langsung dari sumber pertama (tanpa perantara) (Sulistyanto dan Susilawati, 2016).. Data primer yang digunakan peneliti yaitu hasil jawaban kuesioner yang sebelumnya telah dibagikan ke

responden. Responden yang dimaksud yaitu manajer pada perusahaan manufaktur skala besar di Semarang.

3.4 Definisi dan Pengukuran Variabel

3.4.1 Partisipasi dalam Penetapan Tujuan

Partisipasi dalam penetapan tujuan merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Partisipasi dalam penetapan tujuan pada penelitian ini yaitu keterlibatan, pengaruh dan kontribusi responden dalam penyusunan anggaran serta inisiatif responden untuk memberi pendapat pada atasan tentang anggaran.. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner Lopez, Stammerjohan, dan McNair (2007), empat dari enam pernyataan tentang partisipasi anggaran digunakan dan menggantikan istilah anggaran dengan tujuan. Pada penelitian ini pertanyaan tentang partisipasi anggaran berada pada nomor 1 hingga 4. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Skala yang rendah akan menunjukkan tidak adanya partisipasi responden dalam penetapan tujuan sedangkan skala tinggi akan menunjukkan adanya partisipasi responden selama penetapan tujuan.

3.4.2 Penerapan Prinsip Pengendalian

Penerapan prinsip pengendalian merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Penerapan prinsip pengendalian pada penelitian ini merupakan prinsip dimana kinerja responden diukur pada hal dan aspek yang bisa dikendalikan secara langsung dan berada di lingkup kendali responden. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner Burkert, Fischer dan Schäffer (2011), tiga pernyataan pertama tentang Prinsip Kontrol digunakan. Pada penelitian ini pertanyaan tentang penerapan prinsip pengendalian berada pada nomor 5

hingga 7. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 1-7. Semua pertanyaan pada bagian ini akan dilakukan penilaiannya menggunakan skala terbalik. Skala yang rendah akan menunjukkan tidak diterapkannya prinsip pengendalian di perusahaan responden sedangkan skala tinggi menunjukkan telah diterapkannya prinsip pengendalian di perusahaan responden.

3.4.3 Penggunaan Ukuran Kinerja Non-Keuangan

Penggunaan ukuran kinerja non-keuangan merupakan salah satu variabel independen pada penelitian ini. Penggunaan ukuran kinerja non-keuangan dalam penelitian ini artinya digunakannya penilaian pribadi atasan dan penilaian kualitatif dalam menilai kinerja responden serta penentuan nilai gaji tetap maupun bonus. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner Hartmann dan Slapnicar (2009) digunakan 6 pertanyaan. Pada penelitian ini pertanyaan tentang penggunaan ukuran kinerja non-keuangan dan keuangan berada pada nomor 8 hingga 15. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 1-7. Skala yang rendah akan menunjukkan atasan responden tidak menggunakan ukuran kinerja ganda untuk mengukur kinerja responden sedangkan skala tinggi menunjukkan atasan responden sudah menggunakan ukuran kinerja ganda untuk mengukur kinerja responden.

3.4.4 Kualitas Umpan Balik

Kualitas umpan balik merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Kualitas umpan balik pada penelitian ini yaitu persepsi responden atas tingkat kegunaan, makna, dan perasaan menghargai atas umpan balik yang diberikan atasan serta manfaatnya untuk pelaksanaan pekerjaan responden. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner Hartmann dan Slapnicar (2009)

digunakan 4 pertanyaan. Pada penelitian ini pertanyaan tentang kualitas umpan balik berada pada nomor 16 hingga 19. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Terdapat satu pertanyaan yang akan diukur dengan skala terbalik yaitu pertanyaan nomor 18. Skala yang rendah akan menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan atasan tidak berkualitas sedangkan skala tinggi menunjukkan bahwa umpan balik yang diberikan atasan sangat berkualitas.

3.4.5 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel moderator antara hubungan kualitas umpan balik dan keadilan interaksional. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa karakteristik yaitu :

1. *Idealized influence*

Idealized influence dalam penelitian ini memiliki arti cara atasan responden dalam bersikap untuk mempertimbangkan moral dalam pengambilan keputusan dan cara atasan responden mencapai tujuan dengan kebersamaan serta keinginan responden untuk dihargai, dilihat berkuasa, percaya diri, dan memprioritaskan kepentingan kelompok.

2. *Inspirational motivation*

Inspirational motivation dalam penelitian ini memiliki arti keoptimisan, keyakinan, dan antusiasme atasan responden atas tujuan dimasa depan.

3. *Intellect stimulation*

Intellect stimulation dalam penelitian ini yaitu inisiatif atasan responden dalam mencari perspektif lain dalam penyelesaian masalah dan keinginan untuk menyarankan orang lain menggunakan cara baru dalam penyelesaian

masalah serta tingkat ketelitian responden dalam memeriksa kembali asumsi-asumsi yang ada.

4. *Individual Consideration*

Individual consideration dalam penelitian ini yaitu cara atasan responden melakukan pendekatan personal serta memperhatikan orang lain secara personal dengan mencari tahu tiap kebutuhan individu, mengembangkan kekuatan tiap individu dan meluangkan waktu untuk kepentingan orang lain.

Pengukuran dilakukan dengan 20 pertanyaan dari *Multi-factor Leadership Questionnaire* (MLQ) (Bass dan Avolio, 1995) yang diambil dari Dwiastuti (2017). Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Skala yang rendah akan menunjukkan bahwa atasan responden tidak memiliki gaya kepemimpinan transformasional sedangkan skala tinggi akan menunjukkan bahwa atasan responden memiliki gaya kepemimpinan transformasional.

3.4.6 **Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasi merupakan variabel independen dalam penelitian ini. Keadilan organisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural dalam penelitian ini yaitu persepsi responden atas tingkat keadilan pada kriteria promosi serta ketelitian dan tingkat keterlibatan kepentingan pribadi dalam hasil keputusan maupun proses pembuatan keputusan.

2. Keadilan Distributif

Keadilan distributif dalam penelitian ini yaitu persepsi responden atas tingkat keadilan pada layanan pembelajaran, tugas yang diberikan dan tugas yang diminta berdasarkan kondisi kerja yang ada.

3. Keadilan Interaksional

Keadilan interaksional dibagi menjadi 2 yaitu keadilan interpersonal dan informasional. Keadilan interpersonal dalam penelitian ini yaitu sikap jujur, etis, adil, dan ketulusan atasan yang dirasakan responden. Keadilan informasional dalam penelitian ini yaitu kepedulian, pemberian penjelasan, dan diskusi implikasi oleh atasan dalam memutuskan hal tentang pekerjaan responden.

Pengukuran dilakukan dengan kuesioner Rego (2002), untuk keadilan organisasi, hanya tiga dari 17 pernyataan tentang keadilan distributif yang digunakan (15 hingga 17). Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Terdapat satu pertanyaan yang akan diukur dengan skala terbalik yaitu pertanyaan nomor 25. Skala yang rendah akan menunjukkan bahwa atasan responden belum memperlakukan responden secara adil dari segi keadilan prosedural, distributif dan interaksional sedangkan skala tinggi akan menunjukkan bahwa atasan responden telah memperlakukan responden secara adil dari segi keadilan prosedural, distributif dan interaksional.

3.4.7 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel mediasi antara keadilan organisasi dan senjangan anggaran dalam penelitian ini. Komitmen organisasi pada penelitian ini yaitu rasa kebanggaan, kekeluargaan dan makna pribadi dari

responden ketika menjadi bagian dari institusi. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner Rego (2002), untuk komitmen organisasi, semua (tiga) pernyataan digunakan. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Skala yang rendah akan menunjukkan bahwa responden tidak berkomitmen pada perusahaan sedangkan skala tinggi akan menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan.

3.4.8 Kepercayaan pada Atasan

Kepercayaan pada atasan merupakan variabel mediasi antara keadilan organisasi dan senjangan anggaran dalam penelitian ini. Kepercayaan pada atasan pada penelitian ini merupakan dukungan yang diberikan atasan pada responden ketika ada kesempatan serta keyakinan responden bahwa atasan akan selalu memberi segala hal penting dan *terupdate* selain itu, jika ada keputusan yang bertentangan dengan kepentingan responden maka selalu ada alasan yang dapat dibenarkan untuk mendasarinya. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner dari Hartmann dan Slapnicar (kuesioner 2009), untuk kepercayaan pada atasan, semua (tiga) pernyataan digunakan. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Skala yang rendah akan menunjukkan bahwa responden tidak percaya pada atasan sedangkan skala tinggi akan menunjukkan bahwa responden memiliki kepercayaan pada atasan.

3.4.9 Senjangan Anggaran

Senjangan anggaran merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Senjangan anggaran pada penelitian ini merupakan kemudahan dan tuntutan

agar tercapainya tujuan/anggaran pada area tanggung jawab responden serta kebutuhan peningkatan efisiensi untuk memenuhi tujuan/anggaran tersebut. Pengukuran dilakukan dengan kuesioner dari kuesioner Dunk (1993), semua (enam) pernyataan yang terkait dengan senjangan anggaran digunakan. Dalam pengukurannya digunakan skala likert 7 poin mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (7). Terdapat tiga pertanyaan yang akan diukur dengan skala terbalik yaitu pertanyaan nomor 41, 42, dan 43. Skala yang rendah akan menunjukkan bahwa kecenderungan responden untuk tidak melakukan senjangan anggaran sedangkan skala tinggi akan menunjukkan kecenderungan responden untuk melakukan senjangan anggaran.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan teknik survey. Peneliti menyebarkan kuesioner ke responden yang menjadi sampel penelitian secara daring.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sebaik apa instrumen mampu mengukur hal yang memang ingin diukur. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS 3. Uji validitas ini menggunakan kriteria penilaian *Partial Least Square* (PLS) dengan melihat nilai *Loading Factor*, *Communality*, dan *AVE* (*Average Variance Extracted*). Instrumen dikatakan valid jika nilai *loading factor*nya $> 0,5$ & $AVE > 0,5$.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen penelitian. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan software Smart PLS 3. Uji reliabilitas ini menggunakan kriteria penilaian *Partial Least Square* (PLS) dengan melihat nilai *composite reliability*. Instrumen dikatakan valid jika nilai *composite reliability* $> 0,6$.

3.6.3 Uji Hipotesis dan Alat Analisis Data

3.6.3.1 Menyatakan Hipotesis

Hipotesis yang ada pada penelitian ini yaitu hipotesis dua arah (*two-tailed*).

a. **$H_{01a} : b_{1a} \leq 0$** : Partisipasi dalam penetapan tujuan tidak berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

$H_{a1a} : b_{1a} > 0$: Partisipasi dalam penetapan tujuan berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

b. **$H_{01b} : b_{1b} \leq 0$** : Partisipasi dalam penetapan tujuan tidak berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan distributif atas sistem pengendalian manajemen.

$H_{a1b} : b_{1b} > 0$: Partisipasi dalam penetapan tujuan berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan distributif atas sistem pengendalian manajemen.

c. **H0_{2a} : b_{2a} ≤ 0** : Penerapan prinsip pengendalian tidak berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan distributif atas sistem pengendalian manajemen.

Ha_{2a} : b_{2a} > 0 : Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan distributif atas sistem pengendalian manajemen.

d. **H0_{2b} : b_{2b} ≤ 0** : Penerapan prinsip pengendalian tidak berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

Ha_{2b} : b_{2b} > 0 : Penerapan prinsip pengendalian berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

e. **H0_{3a} : b_{3a} ≤ 0** : Kualitas umpan balik tidak berpengaruh positif terhadap keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

Ha_{3a} : b_{3a} > 0 : Kualitas umpan balik berpengaruh positif terhadap keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

f. **H0_{3b} : b_{3b} ≤ 0** : Kualitas umpan balik yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap keadilan interaksional atas sistem pengendalian manajemen.

Ha_{3b} : b_{3b} > 0 : Kualitas umpan balik yang dimoderasi oleh gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keadilan interaksional atas sistem pengendalian manajemen.

g. **H0_{4a} : b_{4a} ≤ 0** : Penggunaan ukuran kinerja non-keuangan tidak berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan distributif atas sistem pengendalian manajemen.

Ha_{4a} : b_{4a} > 0 : Penggunaan ukuran kinerja non-keuangan berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan distributif atas sistem pengendalian manajemen.

h. **H0_{4b} : b_{4b} ≤ 0** : Penggunaan ukuran kinerja non-keuangan tidak berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

Ha_{4b} : b_{4b} > 0 : Penggunaan ukuran kinerja non-keuangan berpengaruh positif terhadap persepsi keadilan prosedural atas sistem pengendalian manajemen.

i. **H0_{5a} : b_{5a} ≤ 0** : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

Ha_{5a} : b_{5a} > 0 : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

j. **H0_{5b} : b_{5b} ≤ 0** : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

Ha_{5b} : b_{5b} > 0 : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

k. $H_{05c} : b_{5c} \leq 0$: Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a5c} : b_{5c} > 0$: Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

l. $H_{05d} : b_{5d} \leq 0$: Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a5d} : b_{5d} > 0$: Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

m. $H_{05e} : b_{5e} \leq 0$: Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a5e} : b_{5e} > 0$: Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

n. $H_{05f} : b_{5f} \leq 0$: Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a5f} : b_{5f} > 0$: Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

o. **H0_{5g} : b_{5g} ≤ 0** : Umpan balik berkualitas yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

Ha_{5g} : b_{5g} > 0 : Umpan balik berkualitas yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

p. **H0_{5h} : b_{5h} ≤ 0** : Umpan balik berkualitas yang dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan adil secara interaksional dan dimediasi oleh komitmen organisasi tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

Ha_{5h} : b_{5h} > 0 : Umpan balik berkualitas yang dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan adil secara interaksional dan dimediasi oleh komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

q. **H0_{6a} : b_{6a} ≤ 0** : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

Ha_{6a} : b_{6a} > 0 : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

r. **H0_{6b} : b_{6b} ≤ 0** : Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6b} : b_{6b} > 0$: Partisipasi penetapan tujuan yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

s. **$H_{06c} : b_{6c} \leq 0$** : Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6c} : b_{6c} > 0$: Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

t. **$H_{06d} : b_{6d} \leq 0$** : Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6d} : b_{6d} > 0$: Prinsip pengendalian yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

u. **$H_{06e} : b_{6e} \leq 0$** : Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6e} : b_{6e} > 0$: Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

v. **$H_{06f} : b_{6f} \leq 0$** : Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6f} : b_{6f} > 0$: Ukuran kinerja ganda yang dipersepsikan adil secara distributif yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

w. **$H_{06g} : b_{6g} \leq 0$** : Umpan balik berkualitas yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6g} : b_{6g} > 0$: Umpan balik berkualitas yang dipersepsikan adil secara prosedural yang dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

x. **$H_{06h} : b_{6h} \leq 0$** : Umpan balik berkualitas yang dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan adil secara interaksional dan dimediasi oleh kepercayaan pada atasan tidak berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

$H_{a6h} : b_{6h} > 0$: Umpan balik berkualitas yang dimoderasi gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan adil secara interaksional dan dimediasi oleh kepercayaan pada atasan berpengaruh negatif terhadap senjangan anggaran.

3.6.3.2 Penentuan Uji Statistik

Penentuan metode uji statistik dimulai dengan menentukan variabel independen dan dependen karena hipotesis yang ada merupakan hipotesis kasual dimana pernyataan antar variabel akan menyebabkan pola sebab akibat. Setelah ditentukan variabel independen dan dependen, peneliti akan menguji variabel menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan software Smart PLS 3.0 dan menggunakan

analisis jalur. PLS dipilih karena tidak mewajibkan data terdistribusi normal.

3.6.3.3 Menentukan Nilai Signifikansi

Nilai signifikansi dalam penelitian ini sebesar 10% atau 0,1. Nilai signifikansi sebesar 0,1 atau 10% mengartikan bahwa tingkat kesalahan yang bisa di toleransi sebesar 10% dan tingkat keyakinan dalam penelitian ini sebesar 90%.

3.6.3.4 Menentukan Nilai Statistik

Untuk mendapatkan nilai statistik dari data yang ada peneliti mengolahnya dengan program SmartPLS 3.0. Besaran nilai statistik dilihat dari besarnya nilai p-value atas hasil pengolahan data. Nilai dari Koefisien β juga dilihat untuk menjadi penentu arah pengaruh positif atau negatif.

3.6.3.5 Mendapatkan Nilai Uji Kritis

Untuk menentukan nilai uji kritis peneliti menggunakan bantuan program *Microsoft Excel* dengan rumus yang digunakan yaitu “=TINV”. Dalam penggunaan rumus “=TINV” dibutuhkan *probability degree* dan *degree of freedom*. Dalam penelitian ini *probability degree* yang digunakan sebesar 0,1 dan *degree of freedom* yang digunakan sebesar (n-1) dimana n adalah jumlah sampel.

3.6.3.6 Menginterpretasikan Hasil Uji Statistik

Penolakan atau penerimaan hipotesis didasarkan pada perbandingan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria :

Jika $p\text{-value} > \alpha$ maka H_0 diterima, dan H_a ditolak.

Jika $p\text{-value} < \alpha$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

