



# Pengaruh Nilai Personal Terhadap Budgetary Slack Pada Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang

Muhammad Iqbal<sup>1</sup>, Agus Sutarjo<sup>1</sup>, Delvianti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

✉ [Iqbal09titleholder@gmail.com](mailto:Iqbal09titleholder@gmail.com) \*

## Article Information:

Received April 15, 2024

Revised May 28, 2024

Accepted June 19, 2024

**Keywords:** *Nilai Power, Nilai Achievement, Nilai Tradition, Budgetary Slack*

## Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai achievement, power dan tradition terhadap budgetary slack pada lembaga permasyarakatan muaro padang. Cara yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan riset pustaka dan riset lapangan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Hasil pengujian uji t Pencapaian (Achievement) terhadap Budgetary Slack didapati variabel Pencapaian (Achievement) berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack. 2. Hasil pengujian uji t Kekuatan (Power) terhadap Budgetary Slack didapati variabel Kekuatan (Power) berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack. 3. Hasil pengujian uji t tradisi terhadap Budgetary Slack didapati variabel tradisi berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack. 4. Hasil pengujian uji F Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan tradisi terhadap Budgetary Slack didapati variabel Pencapaian (Achievement) dan Kekuatan (Power) berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack.

## PENDAHULUAN

Seluruh organisasi memerlukan sistem pengendalian manajemen yang menjamin tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Alat yang dianggap penting dalam sistem pengendalian manajemen adalah penganggaran yang di dalamnya terdapat dua unsur penting, yaitu: (1) bagaimana anggaran dibuat dan (2) bagaimana anggaran diimplementasikan sebagai rencana organisasi, Hansen & Mowen (2012). Budgetary merupakan sebuah bentuk perilaku yang menyimpang dalam menyusun suatu anggaran. Budgetary slack selalu dilakukan dengan menaikkan biaya atau menurunkan pendapatan dari yang seharusnya, supaya anggaran dapat dengan mudah dicapai. Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIA Padang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bidang pemasyarakatan yang termasuk dalam wilayah kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Barat. Dalam menyusun anggaran Lembaga Pemasyarakatan Muaro Padang mempekerjakan pegawai yang bukan merupakan pegawai yang memiliki latar pendidikan di bidang keuangan. Penambahan pegawai baru tidak dapat dilakukan secara langsung oleh Lembaga Pemasyarakatan Muaro Padang karena penambahan pegawai negeri sipil harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu oleh badan kepegawaian negara. Hal ini menyebabkan terjadinya budgetary slack pada Lembaga Pemasyarakatan Muaro Padang.

**How to cite:** Iqbal, M., Sutarjo, A., Delvianti, D. (2024). Pengaruh Nilai Personal Terhadap Budgetary Slack Pada Lembaga Pemasyarakatan Muaro Padang. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(2), 31-45.

**E-ISSN:** xxxx-xxxx

**Published by:** The Institute for Research and Community Service

Salah satu penyebab terjadinya budgetary slack adalah kemampuan sumber daya manusia perusahaan tersebut yang termasuk ke dalam nilai personal karyawan. Nilai personal disini diukur dengan melihat nilai achievement, nilai power dan nilai tradition karyawan (Lisa, 2014). Pengukuran nilai achievement adalah pengukuran dengan melihat kemampuan individu karyawan, terutama mengenai prestasi prestasi akademik karyawan yang mampu untuk mendukung pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan nilai power adalah pengukuran dengan melihat kharisma atau pengaruh karyawan tersebut didalam perusahaan. Dan nilai tradition adalah pengukuran nilai adat istiadat dan norma norma yang ada.

Penelitian yang dilakukan oleh Lisa (2014) nilai personal yang diukur melalui nilai prestasi dan nilai daya berpengaruh positif terhadap budgetary slack. Hal serupa juga terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Venti Lunadewi (2016) yang menunjukkan nilai personal berpengaruh pada budgetary slack. Pada penelitian yang akan dilakukan, penulis mengukur nilai personal melalui nilai achievement dan nilai power. Pengukuran ini terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Lisa (2014), akan tetapi penulis hanya menggunakan nilai achievement, nilai power dan nilai tradition sebagai variabel penelitian.

#### Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh nilai achievement terhadap budgetary slack pada Lembaga Permayarakatan Muaro Padang ?
2. Bagaimana pengaruh nilai power terhadap budgetary slack pada Lembaga Permayarakatan Muaro Padang ?
3. Bagaimana pengaruh nilai tradition terhadap budgetary slack pada Lembaga Permayarakatan Muaro Padang ?
4. Bagaimana pengaruh nilai achievement, nilai power dan nilai tradition terhadap budgetary slack pada Lembaga Permayarakatan Muaro Padang ?

Nilai personal merupakan cerminan dari kebutuhan, keinginan, dan apa yang kita sangat pedulikan dalam hidup ini. Dengan demikian, mengetahui nilai-nilai personal bisa membantu Anda untuk terus jujur kepada diri sendiri saat Anda menjalani hidup, Hobson (2011). Menurut Hobson, (2011), nilai-nilai personal memberikan efek terhadap pertimbangan penalaran moral yang menyebabkan individu merespon secara berbeda terhadap berbagai situasi. Besar atau kecilnya nilai personal yang dimiliki individu akan mempengaruhi tinggi rendahnya slack yang terjadi. Sebuah hasil riset mereka menunjukkan bahwa slack semakin besar tercipta saat individu memiliki nilai personal yang cenderung mendahulukan kepentingan pribadi. Hal ini disebabkan karena individu selalu berfikir tentang kepentingan diri pribadinya saja tanpa peduli akan dampak yang terjadi akibat perilaku tersebut.

#### Achievement (Pencapaian)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017) pencapaian adalah tindakan mencapai; tindakan tiba di atau mencapai; karenanya, tindakan memperoleh dengan upaya. Dari pengertian tersebut dapat dikaitkan pencapaian yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah pencapaian atau penghargaan yang pernah diterima karyawan selama bekerja. Pencapaian yang diterima karyawan memperlihatkan kualitas karyawan tersebut. Semakin banyak penghargaan yang diterima akan semakin baik kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan akan cenderung mempertahankannya. Power (Kekuatan) Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017) power (kekuatan) adalah kemampuan untuk secara konsisten menampilkan kinerja yang hampir sempurna dalam aktivitas tertentu.

Menurut Hobson, et al. (2011) menyatakan nilai-nilai personal memberikan efek terhadap pertimbangan penalaran moral memberikan pengaruh terhadap Budgetary slack. Dari pengertian tersebut dapat dikaitkan kekuatan yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah kekuatan / pengaruh karyawan dalam lingkungan perusahaan. Dengan kekuatan yang dimiliki karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan lain untuk bekerja lebih giat dan menjadikan diri sebagai panutan dalam pekerjaan.

#### Tradition (Tradisi)

Nilai-nilai tradisi adalah hal perilaku dan tanggapan kita terhadap sesama, seperti moralitas, agama, etika, adat istiadat, dan lain-lain. Indonesia merupakan bangsa besar yang memiliki beragam suku dan tradisi yang berbeda di setiap daerahnya. Nilai tradisi dan budaya yang sangat tinggi ini merupakan ciri khas bangsa dan menjadi salah satu faktor Indonesia mendapat nilai plus di mata negara-negara tetangga. Budaya ini adalah warisan leluhur dan juga kekayaan bangsa yang patut dijaga. Bentuk dari penghargaan dan pelestarian nilai-nilai budaya tradisional ini tidak dapat lepas dari pemilik utamanya, yaitu masyarakat.

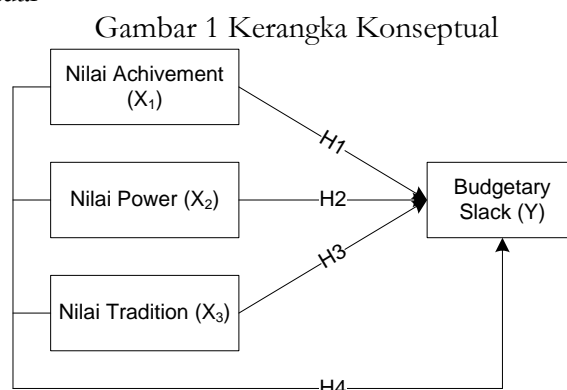
#### Budget (Anggaran)

Pengertian Anggaran Menurut Munandar (2011) defenisi anggaran adalah "suatu rencana yang disusun secara sistematis yang meliputi seluruh kegiatan perusahaan, yang dinyatakan dalam unit atau kesatuan moneter yang berlaku untuk masa depan." Anggaran juga dapat dikatakan sebagai perencanaan untuk pengendalian laba menyeluruh. Anggaran dapat didefenisikan secara luas sebagai suatu anggaran sistematis dan formal untuk perencanaan, pengkoordinasian dan pengendalian tanggung jawab manajemen, Welsch (2012).

#### Budgetary slack (Kesenjangan Anggaran)

Siegel dalam Aryani (2012) mendefinisikan kesenjangan anggaran sesuai penggalan kata slack dan budgetary sebagai perbedaan antara sumber daya yang benar-benar diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara efisien dan jumlah sumber daya yang lebih besar yang dialokasikan untuk tugas tersebut. Skema kelonggaran anggaran kapanpun aman dengan sengaja memperkirakan pendapatan atau perkiraan sketsa. Pendekatan apa pun meningkatkan kesamaan anggaran yang diraih oleh manajer, dan akibatnya mengurangi risiko yang dihadapi oleh manajer.

#### Kerangka Konseptual



#### Hipotesis

- H1. Diduga nilai achievement berpengaruh terhadap budgetary slack pada Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang.
- H2. Diduga nilai power berpengaruh terhadap budgetary slack pada Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang.

- H3. Diduga nilai tradition berpengaruh terhadap budgetary slack pada Lembaga Perumahan Muaro Padang.
- H4. Diduga nilai achievement, nilai power dan nilai tradition berpengaruh terhadap budgetary slack pada Lembaga Perumahan Muaro Padang.

## METODE

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Perumahan Muaro Padang yang terdiri dari 117 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Pengambilan sampel digunakan teknik purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun jumlah sampel dari penelitian ini digunakan pegawai yang membidangi bagian administrasi dan pejabat struktural. Total sampel sebanyak 33 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Jenis Kelamin

Laki-laki atau perempuan mempunyai pengaruh bagi setiap individu untuk mampu mengambil suatu keputusan terhadap masalah yang sedang dihadapinya.

**Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Pria	24	72.73%
Wanita	9	27.27%
Total	33	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah (2018)*

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa responden wanita lebih sedikit dibandingkan pria, hal ini terlihat dari jumlah pria sebanyak 21 orang dan wanita sebanyak 9 orang. pria lebih banyak direkrut sebagai pegawai dibandingkan wanita dikarenakan Lembaga perumahan memiliki resiko pekerjaan yang lebih besar karena berurusan langsung dengan tahanan yang mayoritas pria. Pegawai wanita lebih mengisi pos administratif dan keuangan, sedangkan untuk pos pengamanan dan pemeriksaan mayoritas diisi oleh pria.

Usia Responden

Usia seseorang mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam berinteraksi.

**Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase %
17 – 23	3	9.09%
24 – 30	6	18.18%
31 – 37	10	30.30%
38 – 44	10	30.30%
45 – 51	1	3.03%
> 51	3	9.09%
Total	33	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah (2018)*

Dari tabel 5 dapat diketahui usia responden berdasarkan usia 17–23 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 9,09%. Sedangkan mayoritas responden berusia 31–37 dan 38-44 tahun dengan jumlah 10 orang atau sebesar 30,3%. Responden berdasarkan usia 24-30 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 18,18%. Sedangkan

responden berdasarkan usia 45 - 51 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3,03%. Dan responden berusia diatas 51 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 9,09%.

**Pendidikan Responden**

Pendidikan seseorang mempengaruhi pola pikir dan analisa dalam menghadapi masalah.

**Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase %
SLTA	9	27.27%
Diploma	4	12.12%
S1	16	48.48%
S2	4	12.12%
S3	0	0.00%
Total	33	100 %

*Sumber : Data Primer yang diolah (2018)*

Dari tabel 6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 dengan jumlah 16 orang atau sebesar 48,48%, hal ini dikarenakan rata rata pelamar kerja adalah lulusan S1 yang meningkatkan latar belakang pendidikannya untuk jenjang karir yang lebih baik. Sedangkan responden berpendidikan Diploma dan S2 dengan jumlah 4 orang atau sebesar 12,12%. Responden berpendidikan SLTA dengan jumlah 9 orang atau sebesar 27,27%. Sedangkan responden berpendidikan S3 berjumlah 0 orang atau sebesar 0%.

**Uji Instrumen Penelitian**

**Uji Validitas**

**Uji Validitas Pencapaian (Achievement) (X1)**

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pencapaian (Achievement) (X1)**

	Correlation	Keterangan
x1_1	.385	Valid
x1_2	.497	Valid
x1_3	.715	Valid
x1_4	.583	Valid
x1_5	.378	Valid
x1_6	.551	Valid

*Sumber : Data Dian lisa Dengan SPSS v20*

Berdasarkan tabel 7 diatas didapati nilai Correlation atas seluruh pernyataan variabel Achievement (X1) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,3 berarti seluruh item pernyataan dari variabel Achievement dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

**Uji Validitas Kekuatan (Power) (X2)**

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas pada Variabel Kekuatan (Power) (X2)**

	Correlation	Keterangan
x2_1	.569	Valid
x2_2	.611	Valid
x2_3	.546	Valid
x2_4	.644	Valid
x2_5	.608	Valid
x2_6	.606	Valid

*Sumber : Data yang Dianalisa Dengan SPSS v20*

Berdasarkan tabel 8 diatas didapati nilai Correlation atas seluruh pernyataan variabel Power (X2) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,3 berarti seluruh item pernyataan dari variabel Achievement dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Tradisi (X3)

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas pada Variabel Tradisi (X3)**

	Correlation	Keterangan
x3_1	.364	Valid
x3_2	.341	Valid
x3_3	.536	Valid
x3_4	.639	Valid
x3_5	.414	Valid
x3_6	.699	Valid
x3_7	.727	Valid
x3_8	.708	Valid
x3_9	.609	Valid
x3_10	.633	Valid
x3_11	.557	Valid
x3_12	.426	Valid

*Sumber : Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Berdasarkan tabel 9 diatas didapati nilai Correlation atas seluruh pernyataan variabel tradisi yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,3 berarti seluruh item pernyataan dari variabel tradisi dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Budgetary Slack (Y)

**Tabel 10 Hasil Uji Validitas pada Variabel Budgetary Slack (Y)**

	Correlation	Keterangan
y_1	.656	Valid
y_2	.680	Valid
y_3	.740	Valid
y_4	.567	Valid
y_5	.602	Valid
y_6	.740	Valid

*Sumber : Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Berdasarkan tabel 10 diatas didapati nilai Correlation atas seluruh pernyataan variabel Budgetary Slack (Y) yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,3 berarti seluruh item pernyataan dari variabel Budgetary Slack dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

**Tabel 11 Uji Reliabilitas**

Variabel	CA	Item
Nilai Achievement (X1)	0,745	6
Nilai Power (X2)	0,768	6
Nilai Tradisi (X3)	0,746	12
Budgetary Slack (Y)	0,783	6

*Sumber : Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Dari penyajian tabel diatas didapati nilai Cronbach's Alpha untuk variabel nilai Achievement senilai 0,745 lebih besar dari 0,6 dengan jumlah pernyataan yang diuji 6

buah maka variabel nilai Achievement dapat dinyatakan reliabel. Variabel nilai power senilai 0,768 lebih besar dari 0,6 dengan jumlah pernyataan yang diuji 6 buah maka variabel nilai power dapat dinyatakan reliabel. Variabel nilai tradisi senilai 0,746 lebih besar dari 0,6 dengan jumlah pernyataan yang diuji 12 buah maka variabel nilai power dapat dinyatakan reliabel. Dan variabel nilai budgetary slack senilai 0,783 lebih besar dari 0,6 dengan jumlah pernyataan yang diuji 6 buah maka variabel nilai budgetary slack dapat dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik  
Uji Normalitas

**Tabel 12 Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters, b	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.84161189
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.424
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994

Sumber : Data Dianalisa Dengan SPSS v20

Dari tabel 12 didapatkan nilai residual sebesar 0,994 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 33 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$  (Imam Ghazali, 2016) yang berarti data yang sedang diuji ber distribusi normal. Data berdistribusi normal berarti tidak terdapat kejanggalan data yang berasal dari data palsu.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 13 berikut:

**Tabel 13 Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	x1	.544	1.837
	x2	.579	1.727
	x3	.799	1.251

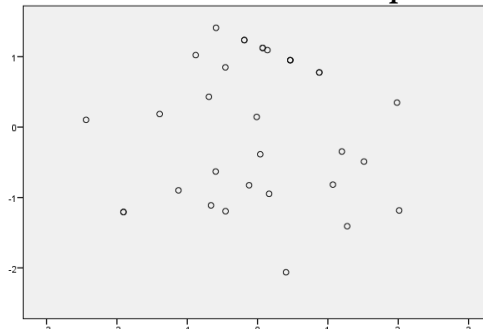
Sumber : Data Dianalisa Dengan SPSS v20

Dari hasil olahan data atau uji multikolinearitas yang terlihat pada tabel 13 di atas, maka dapat disimpulkan :

1. Variabel Achievement tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,837 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,544 lebih besar dari 0,10.
2. Variabel Power tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,727 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,579 lebih besar dari 0,10.
3. Variabel Tradisi tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 1,251 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,799 lebih besar dari 0,10.

Uji Heteroskedastisitas Berikut ini disajikan grafik scatterplots untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas :

**Gambar 2 Grafik Scatterplot**



*Sumber : Data Hasil Analisa SPSS v20*

Dari grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

**Statistik Deskriptif**

Total Score Respondend Variabel Nilai Achievment (X1)

Perhitungan Total Score Respondend variabel Nilai Achievment adalah sebagai berikut :

**Tabel 14 Perhitungan TCR Variabel Nilai Achievment**

Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Mean	TCR	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Penghargaan Internal</b>														
1	20	61	13	39	0	0	0	0	0	0	33	4.61	92.1	Sangat Baik
2	16	48	17	52	0	0	0	0	0	0	33	4.48	89.7	Baik
3	21	64	12	36	0	0	0	0	0	0	33	4.64	92.7	Sangat Baik
<b>Rata Rata</b>												4.58	91.5	Sangat Baik
<b>Penghargaan Eksternal</b>														
4	21	64	12	36	0	0	0	0	0	0	33	4.64	92.7	Sangat Baik
5	13	39	20	61	0	0	0	0	0	0	33	4.39	87.9	Baik
6	26	79	7	21	0	0	0	0	0	0	33	4.79	95.8	Sangat Baik
<b>Rata Rata</b>												4.61	92.1	Sangat Baik
<b>Rata Rata Keseluruhan</b>												4.59	91.82	Sangat Baik

*Sumber; Hasil Analisa Data*

Dalam tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa variabel Nilai Achievment memiliki nilai TCR 91,82 ini menunjukkan bahwa Nilai Achievment di Lembaga Perumahan Muaro Padang termasuk kriteria sangat baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada item pernyataan ke enam dengan nilai TCR sebesar 95,8 yaitu penghargaan yang didapatkan perusahaan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Sedangkan nilai TCR terendah pada item pernyataan kelima dengan nilai TCR sebesar 87,9 yaitu terdapat penghargaan berupa bonus kepada pegawai apabila perusahaan mendapatkan penghargaan..

**Total Score Respondend Variabel Nilai Power (X2)**

Perhitungan Total Score Respondend variabel Nilai Power adalah sebagai berikut :

**Tabel 15 Perhitungan TCR Variabel Nilai Power**

Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Mean	TCR	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
<b>Kharisma</b>														
1	13	39	20	61	0	0	0	0	0	0	33	4.39	87.9	Baik



2	16	48	17	52	0	0	0	0	0	0	33	4.48	89.7	Baik
3	15	45	18	55	0	0	0	0	0	0	33	4.45	89.1	Baik
Rata Rata												4.44	88.9	Baik
Kedudukan														
4	18	55	15	45	0	0	0	0	0	0	33	4.55	90.9	Sangat Baik
5	18	55	15	45	0	0	0	0	0	0	33	4.55	90.9	Sangat Baik
6	22	67	11	33	0	0	0	0	0	0	33	4.67	93.3	Sangat Baik
Rata Rata												4.59	91.7	Sangat Baik
Rata Rata Keseluruhan												4.52	90.30	Sangat Baik

*Sumber; Hasil Analisa Data*

Dalam tabel 15 diatas dapat dilihat bahwa variabel Nilai Power memiliki nilai TCR 90,30 ini menunjukkan bahwa Nilai Power di Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang termasuk kriteria sangat baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada item pernyataan ke enam dengan nilai TCR sebesar 93,3 yaitu mendapatkan promosi jabatan membuat kharisma menjadi naik. Sedangkan nilai TCR terendah pada item pernyataan pertama dengan nilai TCR sebesar 87,9 yaitu pimpinan mempunyai kharisma yang baik.

Total Score Respondend Variabel Nilai tradisi (X3)

Perhitungan Total Score Respondend variabel Nilai tradisi adalah sebagai berikut :

**Tabel 16 Perhitungan TCR Variabel Nilai Tradisi**

Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Mean	TCR	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Moral														
1	24	73	9	27	0	0	0	0	0	0	33	4.73	94.5	Sangat Baik
2	29	88	4	12	0	0	0	0	0	0	33	4.88	97.6	Sangat Baik
3	26	79	7	21	0	0	0	0	0	0	33	4.79	95.8	Sangat Baik
Rata Rata												4.80	96.0	Sangat Baik
Agama														
4	22	67	11	33	0	0	0	0	0	0	33	4.67	93.3	Sangat Baik
5	28	85	5	15	0	0	0	0	0	0	33	4.85	97.0	Sangat Baik
6	26	79	7	21	0	0	0	0	0	0	33	4.79	95.8	Sangat Baik
Rata Rata												4.77	95.4	Sangat Baik
Etika														
7	26	79	7	21	0	0	0	0	0	0	33	4.79	95.8	Sangat Baik
8	24	73	9	27	0	0	0	0	0	0	33	4.73	94.5	Sangat Baik
9	25	76	8	24	0	0	0	0	0	0	33	4.76	95.2	Sangat Baik
Rata Rata												4.76	95.2	Sangat Baik
Adat Istiadat														
10	23	70	10	30	0	0	0	0	0	0	33	4.70	93.9	Sangat Baik
11	24	73	9	27	0	0	0	0	0	0	33	4.73	94.5	Sangat Baik
12	22	67	11	33	0	0	0	0	0	0	33	4.67	93.3	Sangat Baik
Rata Rata												4.70	93.9	Sangat Baik
Rata Rata Keseluruhan												4.76	95.10	Sangat Baik

*Sumber; Hasil Analisa Data*

Dalam tabel 16 diatas dapat dilihat bahwa variabel Nilai tradisi memiliki nilai TCR 95,1 ini menunjukkan bahwa Nilai tradisi di Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang termasuk kriteria sangat baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada item pernyataan kedua dengan nilai TCR sebesar 97,6 yaitu moral pegawai yang menyusun anggaran dikenal baik. Sedangkan nilai TCR terendah pada item pernyataan ke duabelas dengan nilai TCR sebesar 93,3 yaitu mengutamakan nilai nilai adat istiadat dalam menyusun anggaran.

Total Score Respondend Variabel Nilai Budgetary Slack (Y)

Perhitungan Total Score Respondend variabel Nilai Budgetary Slack adalah sebagai berikut :

**Tabel 17 Perhitungan TCR Variabel Nilai Budgetary Slack**

Item	SS		S		KS		TS		STS		N	Mean	TCR	Kriteria
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Faktor Internal														
1	20	61	13	39	0	0	0	0	0	0	33	4.61	92.1	Sangat Baik
2	21	64	12	36	0	0	0	0	0	0	33	4.64	92.7	Sangat Baik
3	19	58	14	42	0	0	0	0	0	0	33	4.58	91.5	Sangat Baik
Rata Rata												4.61	92.1	Sangat Baik
Faktor Eksternal														
4	22	67	11	33	0	0	0	0	0	0	33	4.67	93.3	Sangat Baik
5	23	70	10	30	0	0	0	0	0	0	33	4.70	93.9	Sangat Baik
6	18	55	15	45	0	0	0	0	0	0	33	4.55	90.9	Sangat Baik
Rata Rata												4.64	92.7	Sangat Baik
Rata Rata Keseluruhan												4.62	92.42	Sangat Baik

*Sumber; Hasil Analisa Data*

Dalam tabel 17 diatas dapat dilihat bahwa variabel Nilai Budgetary Slack memiliki nilai TCR 92,42 ini menunjukkan bahwa Nilai Budgetary Slack di Lembaga Perumahan Muaro Padang termasuk kriteria sangat baik. Nilai TCR tertinggi didapatkan pada item pernyataan ke lima dengan nilai TCR sebesar 93,9 yaitu penyusunan anggaran menggunakan data pesaing sebagai bahan pertimbangan. Sedangkan nilai TCR terendah pada item pernyataan keenam dengan nilai TCR sebesar 90,9 yaitu penyusunan anggaran diserahkan kepada pihak konsultan.

Analisa Kuantitatif

Analisa Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel coefficients yang disajikan pada tabel 18 berikut ini.

**Tabel 18 Coefficients**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-10.806	3.251
	x1	.624	.120
	x2	.281	.102
	x3	.241	.058

*Sumber; Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :  $Y = -10,806 + 0,624 X_1 + 0,281 X_2 + 0,241 X_3$  Nilai konstanta sebesar -10,806 hal ini menunjukkan apabila variabel Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan tradisi bernilai nol (0) maka nilai Budgetary Slack turun sebesar 10,806 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Pencapaian (Achievement) sebesar 0,624, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Pencapaian (Achievement) sebesar satu satuan maka Budgetary Slack Lembaga Perumahan Muaro Padang akan meningkat sebesar 0,589 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Pencapaian (Achievement) dan Budgetary Slack berpengaruh positif. Kenaikan variabel Pencapaian (Achievement) berakibat kenaikan pada variabel Budgetary Slack.

Nilai koefisien regresi variabel Kekuatan (Power) sebesar 0,281, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Kekuatan (Power) sebesar satu satuan maka Budgetary

Slack Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang akan meningkat sebesar 0,281 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Kekuatan (Power) dan Budgetary Slack berpengaruh positif. Kenaikan variabel Kekuatan (Power) berakibat kenaikan pada variabel Budgetary Slack. Nilai koefisien regresi variabel tradisi sebesar 0,241, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel tradisi sebesar satu satuan maka Budgetary Slack Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang akan meningkat sebesar 0,241 satuan. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel tradisi dan Budgetary Slack berpengaruh positif. Kenaikan variabel tradisi berakibat kenaikan pada variabel Budgetary Slack.

Koefisien Determinasi

**Tabel 19 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.919a	.845	.829

*Sumber; Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,829 atau 82,9%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan tradisi terhadap variabel dependen Budgetary Slack (Y) sebesar 0,829 atau 82,9%. Sedangkan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lain lain.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel 20 berikut ini.

**Tabel 20 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1	(Constant)	-3.324 .002
	x1	5.210 .000
	x2	2.768 .010
	x3	4.158 .000

*Sumber; Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan  $df\ n-k-1 = 33-3-1=30$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2,042 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel 20 diatas diketahui sebagai berikut : Nilai t hitung dari variabel Pencapaian (Achievement) adalah sebesar 5,21 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pencapaian (Achievement) secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap Budgetary Slack.

Nilai t hitung dari variabel Kekuatan (Power) adalah sebesar 2,768 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,010 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kekuatan (Power) secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap Budgetary Slack. Nilai t hitung dari variabel tradisi adalah sebesar 4,158 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,042. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang didapat adalah sebesar 0,000 < 0,05 jadi Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa tradisi secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap Budgetary Slack.

#### Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada tabel 21

**Tabel 21 Anova**

	Model	F	Sig.
1	Regression	52.833	.000b

*Sumber; Data Dianalisa Dengan SPSS v20*

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 52,833 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,14 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan tradisi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack Lembaga Perumahan Muaro Padang.

#### Pengaruh Pencapaian (Achievement) terhadap Budgetary Slack

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Pencapaian (Achievement) terhadap Budgetary Slack Lembaga Perumahan Muaro Padang, pengaruh yang positif ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel Achievement maka budgetary slack akan mengalami kenaikan. Pengaruh Pencapaian (Achievement) terhadap Budgetary Slack yang bernilai positif berarti setiap peningkatan Pencapaian (Achievement) berdampak pada peningkatan Budgetary Slack Lembaga Perumahan Muaro Padang. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 5,21 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikan perhitungan 0,000 yang didapat kecil dari 0,05.

Pencapaian yang didapatkan pegawai berupa penghargaan dari dalam atau luar kantor menandakan kapasitas pegawai dalam pemahaman penyusunan anggaran telah terbukti. Penghargaan yang diraih dari dalam kantor dapat berupa penghargaan pegawai terbaik, sedangkan penghargaan dari luar kantor dapat berupa pendidikan, dan sertifikat yang berhubungan dengan penyusunan anggaran. Dengan adanya pencapaian yang diraih pegawai akan memperkecil peluang terjadinya kesenjangan anggaran (budgetary slack). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Martiah Nila Puspita (2014) dan Ni Wayan Venti Lunadewi (2016) dimana Pencapaian (Achievement) berpengaruh terhadap Budgetary Slack.

#### Pengaruh Kekuatan (Power) terhadap Budgetary Slack

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel Kekuatan (Power) terhadap Budgetary Slack Lembaga Perumahan Muaro Padang, pengaruh yang positif ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel power maka budgetary slack akan mengalami kenaikan. Pengaruh Kekuatan (Power) terhadap Budgetary Slack yang bernilai positif berarti setiap peningkatan Kekuatan (Power) berdampak pada peningkatan Budgetary Slack Lembaga Perumahan Muaro Padang. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 2,768 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh sebesar 0,010 kecil dari 0,05.

Kekuatan yang dimiliki pegawai dapat berupa kharisma pegawai tersebut. Dengan pegawai yang memiliki kekuatan dalam mempengaruhi pegawai lainnya akan mempermudah tercapainya tujuan perusahaan dan berdampak langsung pada semakin kecilnya kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran (budgetary slack).

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yosephine Sihombing (2017) dimana Pencapaian (Achievement) berpengaruh terhadap Budgetary Slack.

#### Pengaruh Tradisi terhadap Budgetary Slack

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara variabel tradisi terhadap Budgetary Slack Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang, pengaruh yang positif ini berarti apabila terjadi peningkatan variabel tradisi maka budgetary slack akan mengalami kenaikan. Pengaruh tradisi terhadap Budgetary Slack yang bernilai positif berarti setiap peningkatan tradisi berdampak pada peningkatan Budgetary Slack Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 4,158 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000 kecil dari 0,05.

#### Pengaruh Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan Tradisi Terhadap Budgetary Slack

Diketahui berdasarkan hasil uji F bahwa variabel Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan tradisi bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Budgetary Slack Lembaga Permasyarakatan Muaro Padang. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang F hitung sebesar 52,833 lebih besar dari F tabel sebesar 4,14 dan nilai signifikan perhitungan yang diperoleh sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Berpengaruhnya pencapaian dan kekuatan yang dimiliki pegawai terhadap kesenjangan anggaran membuktikan pengujian yang dilakukan secara parsial dimana pencapaian dan kekuatan berpengaruh terhadap kesenjangan anggaran. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lisa Martiah Nila Puspita (2014), Yosephine Sihombing (2017) dan Ni Wayan Venti Lunadewi (2016) dimana Pencapaian (Achievement) berpengaruh terhadap Budgetary Slack.

### **KESIMPULAN**

1. Hasil pengujian uji t Pencapaian (Achievement) terhadap Budgetary Slack didapati variabel Pencapaian (Achievement) berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack.
2. Hasil pengujian uji t Kekuatan (Power) terhadap Budgetary Slack didapati variabel Kekuatan (Power) berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack.
3. Hasil pengujian uji t tradisi terhadap Budgetary Slack didapati variabel tradisi berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack.
4. Hasil pengujian uji F Pencapaian (Achievement), Kekuatan (Power) dan tradisi terhadap Budgetary Slack didapati variabel Pencapaian (Achievement) dan Kekuatan (Power) berpengaruh signifikan terhadap Budgetary Slack.

### **REFERENSI**

- Agussalim Manguluang. (2015). Statistik Lanjutan, Ekasakti Press, Padang
- Ajibolade., Solabomi Omobola., & Akinniyi, Opeyemi Kehinde. (2013). The Influence of Organisational Culture and Budgetary Participation on Propensity to Create Budgetary Slack in Public Organisation. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 13(1): pp: 69-83.
- Akdon & Ridwan. (2013). Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung: Alfabeta.
- Akhmad Azmi Basyir, (2016), Efek partisipasi anggaran, informasi asimetri, dan kapasitas individu terhadap budgetary slack pada SKPD pemerintahan kota Samarinda
- Ali Maskun. (2012). Analisa Faktor Etika, Budaya Birokrasi, Tekanan Sosial, dan Kapasitas Individu terhadap Budgetary Slack (Senjangan Anggaran) (Kajian Perilaku Eksekutif dalam Proses Penyusunan Anggaran di Badan Koordinator

- Wilayah II Jawa Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 7(I). Hlm. 162-172
- Anthony, R. & Govindarajan, (2012). *Management Control System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Apriwandi. (2012). Efek Locus Of Control, Budaya Paternalistik, Kapasitas Individu, terhadap Keefektifan Penganggaran Partisipasi dan Budgetary slack dalam Peningkatan Kinerja Manajerial.
- Arfan Ikhsan Lubis. (2011). *Akuntansi Keperilakuan*. Edisi kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Aryani, A., (2012). Efek Nilai Personal terhadap Sikap Akuntabilitas Sosial dan Lingkungan, Semarang: Thesis tidak dipublikasikan. Universitas Diponegoro.
- Cucu Ulvani Hasanah, (2014), Pengaruh interaksi motivasi dan budaya organisasi pada hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan senjangan anggaran
- De Faria, J. A., and Silva, S. (2013). The effect of information asymmetry on budgetary slack: An experimental research. *African Journal of Bussines Management*, 7(13), pp:1086-1099
- Falikhhatun, (2011). Interaksi Informasi Asimetri, Budaya Organisasi, dan Group Cohesiveness dalam Kaitan Antara Partisipasi Penganggaran dan Budgetary Slack. Denpasar, Simposium Nasional Akuntansi VII.
- Ghozali, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hansen, R. D. & Mowen, M., (2012). *Management Accounting*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harvey , M. E. (2015). The Effect of Employee ethical ideology on organizational budget slack : An empirical and practical discussion. *Journal of Business & Economics Research (Online)*, 13 (1)
- Hobson, J. L., Mellon, M. J. & Stevens, D. E., (2011). Determinants of Moral Judgments regarding Bidgetary Slack: An Experimental Examination of Pay Scheme and Personal Value. *Behavioral Research in Accounting*, Vol.23, No.1
- Indrawati Yuhertiana. (2012). Mendalami Peluang Baru Penelitian di Ranah Akuntansi Keperilakuan Sektor Publik. Seminar Nasional. Fakultas Ekonomi UPN Veteran Jawa Timur.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2017). [www.kbbi.kemendikbud.go.id](http://www.kbbi.kemendikbud.go.id)
- Karsam. (2013). The Influence of Participation in Budgeting on Budgetary Slack with Information Asymetry as a Moderating Variable and Its Impact on the Managerial Performance (A Study on Yayasan Pendidikan dan Koperasi in the Province of Banten, Indonesia). *International Journal of Applied Finance and Business Studies*. 1(I). Hlm. 28-38.
- Lisa Martiah Nila Puspita, (2014), Pengaruh Nilai Personal Terhadap Budgetary Slack. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Bengkulu
- Miyati, (2014), Efek Partisipasi Anggaran Terhadap Budgetary Slack Dengan Pertimbangan Etika Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kulon Progo). Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Munandar, M. (2011). *Budgeting. Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Edisi 7. Cetakan 14. BPFE: Yogyakarta.
- Ni Wayan Venti Lunadewi, (2016), Efek Asimetri Informasi, Locus Of Control, Nilai Personal Dan Sistem Imbalan Terhadap Terjadinya Budgetary Slack. ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17.3. Desember (2016): 1864-1890
- Nila Aprila dan Selvi Hidayani. (2012). The Effect of Budgetary Participation, Asymetry Information, Budget Emphasis and Comitment Organization to Budgetary Slack at SKPD Governmental of Bengkulu City. *PROCEEDING The*

- 13th Malaysia Indonesia Conference on Economics, Management and Accounting (MIICEMA). Hlm. 617-628
- Putu Novia Hapsari Ardianti<sup>1</sup>, (2015), Efek penganggaran partisipatif pada budgetary slack dengan asimetri informasi, self esteem, locus of control dan kapasitas individu sebagai variabel moderasi
- Rifatul Khoiriah, (2015). Efek Nilai Personal Terhadap Budgetary Slack. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Schwartz, S. H., (2011). Basic human values: Theory, measurement, and applications.. s.l.:The Hebrew University of Jerusalem.
- Siti Praiwi Husain. (2011). Efek Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. INOVASI. 8(III). Hlm. 102-114.
- Suartana I Wayan. (2012). Akuntansi Keprilakuan Teori dan Implementasi, Cetakan Pertama, Andi Offset, Denpasar.
- Sugiyono, (2014), Metode Penelitian Bisnis, Alfabeta, Bandung
- Triana, Maya dan Wirmie Eka Putra. 2012. Efek Partisipasi Anggaran, Budget Emphasis, Dan Locus Of Control Terhadap Slack Anggaran. EJurnal Binar Akuntansi (1): 51-61.
- Veronica, A. & Komang Ayu, K., (2012). Efek Partisipasi Penganggaran, Penekanan Anggaran, Komitmen Organisasi, dan Kompleksitas Tugas terhadap Slack Anggaran pada BPR di Kabupaten Badung. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Volume 4.
- Welsch, Hilton, Gordon. (2012). Anggaran Perencanaan dan Pengendalian Laba. Diterjemahkan oleh Purwatiningsih dan Maudy Warouw. Buku Satu. Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Yuriah Yuliasuti, (2011), Efek Partisipasi Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Sekolah (APBS) Terhadap Budgetery Slack Dengan Motivasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

**Copyright holder:**

© Iqbal, M., Sutarjo, A., Delvianti, D.

**First publication right:**

Jurnal Riset Akuntansi

**This article is licensed under:**

**CC-BY-SA**