

DAFTAR PUSTAKA

- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). The Role of Overall Justice Judgments in Organizational Justice Research: A Test of Mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 491-500. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.436>.
- Antara, G. J., & Rini, I. G. A. I. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. *Jurnal KRISNA*, 9(1), 101-117.
- Anthony, G., & Govindarajan, M. (2011). *Management Control System*. Salemba Empat.
- Apip, M. (2013). Pengaruh Persepsi Keadilan Prosedural Anggaran terhadap Kinerja Manajerial: dengan Persepsi Keadilan Distributif Anggaran Sebagai Variabel Intervening [The Influence of Perceived Procedural Justice of Budget on Managerial Performance: with Perceived Distributive Justice of Budget as an Intervening Variable]. *Galuh Accounting Journal*, 1(1), 19-29.
- Arifin, J. (2017). Pengaruh Karakteristik Gaya Penyusunan Anggaran Terhadap Efisiensi Biaya. *Kajian Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 23-35.
- Arifin, S., & Rohman, A. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Symposium Nasional Akuntan X Unhas Makasar*, 1, 1–11.
- Alberta, D. (2016). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Keadilan Distributif terhadap Keterikatan Karyawan yang berdampak pada Keefektifan Kerja [The Influence of Psychological Contract and Distributive Justice on Employee Engagement that Affects Job Effectiveness]. (Unpublished master's thesis). Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Bamiati, R. F. (2020). Pengaruh Distributive Justice dan Procedural Justice Terhadap Employee Engagement pada PT. X dengan Affective Commitment sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekbis*, 21(2), 97. <https://doi.org/10.30736/je.v21i2.506>.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial*. Jilid II Edisi Kesepuluh (terjemahan Djuwita, R). Jakarta: Erlangga.
- Basuki, Sulisty. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra.
- Bawono, A. D. B. (2009). Peran Budgetary Goal Characteristics Sebagai Variable Intervening Dalam Hubungan Antara Keadilan Prosedural dan Kinerja Manajerial (Studi pada Pejabat Eselon III dan IV pada Pemerintah Daerah se-Eks Keresidenan Surakarta). *Megister Sains Akuntansi*, Universitas Diponegoro, Semarang.

- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between Social Identity, Procedural Justice, Economic Outcomes, and Extra-role Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 445–464. <https://doi.org/10.1037/a0013935>.
- Bruns, W. J., & Waterhouse, J. H. (1975). Budgetary Control and Organization Structure. *Journal of Accounting Research*, Autumn, 177-203.
- Budiarto, Yohanes & Rani Puspita Wardani. (2005). Peran Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Keadilan Interaksional Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan pada Perusahaan (Studi pada Perusahaan X). *Jurnal Psikologi*, Vol. 3(2).
- Chin. (2003). Partial Least Squares for Researchers: An Overview and Presentation of Recent Advances Using the PLS Approach.
- Colquitt, J. A. (2012). Organizational Justice. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *Oxford library of psychology, The Oxford handbook of organizational psychology*, Vol. 1, pp. 526-547. Oxford University Press, New York.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & K. Yee Ng. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 425-445.
- Cowherd, D. M., & Levine, D. I. (1992). Product Quality and Pay Equity between Low-Level Employees and Top Management: An Investigation of Justice Theory. *Administrative Science Quarterly*, 37, 302-320.
- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., & Rupp, D. E. (2001). Moral Virtue, Fairness Heuristics, Social Entities and Other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, No. 1, pp. 164-209.
- Crow, M. M., Lee, C. B., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice And Organizational Commitment Among South Korean Police Officers: An Investigation Of Job Satisfaction As A Mediator.
- Dwi, A. (2012). Pengaruh Keadilan Prosedural dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial [The Influence of Procedural Justice and Performance Measurement System on Managerial Performance]. (Undergraduate thesis). Unimed.
- Elanain, H. M. A. (2010). Testing the direct and indirect relationship between organizational justice and work outcomes in a non-Western context of the UAE. *Journal of Management Development*, 29(1), 5-27.
- Emeraldinsight, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>.
- Faturochman. (2012). Keadilan Perspektif Psikologi [Justice from Psychological Perspective]. Pustaka Pelajar Offset.

- Fisher, J. G. (1995). Contingency-Based Research on Management Control Systems: Categorization by Level of Complexity. *Journal of Accounting Literature*, 14, 24-53.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J., & Corkran, L. (1979). Effects of "voice" and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 253-226.
- Friyanty, I. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah. *Jurnal Tekun*, 7(1), 62-79.
- Gestariana, L. A. (2018). Pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial di Moderasi oleh Sistem Pengendalian Manajemen. *Jurnal Riset Akuntansi*, 3(2), 185-199.
- Ghaziani, G., Ghorbanalizadeh, F., Shafania, A., & Morteza, T. S. (2012). Impact of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Iran's Ministry of Sport Perspective. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(7), 179-188.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Terjemahan)*. Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenberg, M. T. (1999). Attachment and Psychopathology in Childhood. In J. Cassidy and P. R. Shaver (Eds.), *Handbook of Attachment: Theory, Research, and Clinical Applications*. Guilford Press, New York.
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (2012). *Akuntansi Manajerial*. Vol. 1. Edited by Lulu Alfiah. Translated by Deny Arnos Kwary. Jakarta: Salemba Empat.
- Haslinda, & Jamaluddin, M. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 2(1), 1-21.
- Herawansyah, Fadli, dan Baihaqi. 2013. Pengaruh Budgetary Goal Characteristics dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Bengkulu. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XVI*. Manado.
- Herimawati, R. (2013). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial PT. 95 Kusuma Dipa Nugroho. Jawa Timur: Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

- Herlianto, D. (2011). *Teknik Penyusunan Anggaran Operasional Perusahaan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Ismalia, H. (2015). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah. *Jom Fekon*, 2(2), 1-15.
- Iswahyudi. (2019). Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 14(1), 120-138.
- Kenis, I. (1979). Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*, 707-721.
- Khotimah, S. (2011). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Kabupaten Blora Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Skripsi Program Akuntansi. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Kohlmeyer III, J. M., Mahenthiran, S., Parker, R. J., & Sincich, T. (2014). Leadership, budget participation, budgetary fairness, and organizational commitment. Dalam *Advances in Accounting Behavioral Research* (hal. 95–118).
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lau, C. M., & Lim, E. (2002). The Intervening Effects of Participation on the Relationship between Procedural Justice and Managerial Performance. *The British Accounting Review*, Vol. 34, 55-78.
- Levanthal, G. S. (1980). What Should Be Done with Equity Theory? New Approaches to the Study of Fairness in Social Relationships. In *Social Exchange: Advances in Theory and Research*, 27-55.
- Leventhal, H., & Cleary, P. D. (1980). Smoking Problem: A Review of the Research and Theory in Behavioral Risk Modification. *Psychological Bulletin*, Vol. 88, No. 2, Pp. 370-405.
- Libby, T. (1999). The Influence of Voice and Explanation on Performance in a Participative Budgeting Setting. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 24, No. 2, 125-137.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The Social Psychology of Procedural Justice*. Plenum, New York.
- Lindquist, T. (1995). Traditional versus Contemporary Goals and Methods in Accounting Education: Bridging the Gap with Cooperative Learning. *Journal of Education for Business*, 278-284.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN, Yogyakarta.

- McFarlin, D., & Sweeney, P. (1992). Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes. *The Academy of Management Journal*, 626-637.
- Milani, K. 1975. The Relationship of Participation in Budget-Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes: a Field Study. *The Accounting Review*, 50(1): 274-284.
- Mulyadi. (2001). *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawar. (2006). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Perilaku Sikap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kupang. *Simposium Nasional Akuntansi X Makasar*, 23-26 Agustus 2006.
- Nafarin, M. (2007). *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazaruddin, L., & Setyawan, H. (2012). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi, Desentralisasi, Dan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, Volume 12, Nomor 2, Halaman: 197-207, Juli 2012.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a Mediator of the Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 527-556.
- Otley, D. T. (1980). The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis. *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 5, No. 4, 413-428.
- Rahayu, S. K. (2010). *Perpajakan Indonesia: Konsep dan Aspek Formal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ratnasari, N. K. A. M., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Komitmen Organisasi dan Desentralisasi Sebagai Pemoderasi Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Pada Kinerja Manajerial. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 19(2), 1030–1059.
- Ratnawati, K. (2010). Pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Paternalistik dan Komitmen Organisasi sebagai Moderating Variabel. *Jurnal Ultima Accounting*, 2(2), 54-72.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*. Prentice Hall, New Jersey.
- Santoso, Singgih. (2007). *Structural Equation Modeling Konsep dan Aplikasi dengan AMOS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1975). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia [Human Resource Management]* (11th ed.). Prananda Media Group.
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. L. Erlbaum Associates, Hillsdale.
- Tyler, T. R. (1989). The Psychology of Procedural Justice: A Test of the Group Value Model. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 57, No. 5, Pp. 830-838.
- Ulber, Silalahi. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Ulupui, I. G. K. A. (2005). Analisis Pengaruh Rasio Likuiditas, Aktivitas, dan Profitabilitas terhadap Return Saham (Studi Pada Perusahaan Makanan dan Minuman dengan Kategori Industri Barang Konsumsi di Bursa Efek Jakarta). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, Januari: 88-102.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kualitatif. Bahan Ajar Perkuliahan, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Juli 2017: 5-6.
- Wang, K. Y., & Nayir, D. Z. (2010). Procedural Justice, Participation, and Power Distance: Information Sharing in Chinese Firms. Available at www.emeraldinsight.com.
- Wardani, A. S., & Sudaryati, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 16(1), 1-11.
- Wijaya, H. (2005). Hubungan Antara Keadilan Prosedural Dengan Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja, Dengan Partisipasi Penganggaran sebagai Variabel Intervening. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Wirawan. (2014). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wong-On-Wing, B., Guo, L., & Lui, G. (2010). Intrinsic and Extrinsic Motivation and Participation in Budgeting: Antecedents and Consequences. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22, No. 2, 133-153.
- Wulandari, D. E., & Riharjo, I. B. (2016). Pengaruh Penganggaran Partisipatif terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 5(April), 1–21.

LAMPIRAN

1. Peta Teori

No	Penulis/Topik/Judul Buku/Artikel	Tujuan Penelitian / Penulisan Buku/Artikel	Konsep/Teori/ Hipotesis	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil penelitian /isi buku
1	Herawansyah, Fadli, dan Baihaqi (2013): Pengaruh budgetary goal characteristics dan keadilan prosedural terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah provinsi Bengkulu. Jurnal Fairness Volume 3, Nomor 1, 2013: 1-20	1. Menguji pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD pemerintah di Provinsi Bengkulu. 2. Menguji Keadilan Prosedural terhadap kinerja manajerial SKPD pemerintah di Provinsi Bengkulu.	Teori: 1. Goal Setting Theory 2. Keadilan 3. Anggaran Hipotesis: H1: Budgetary Goal Characteristics berpengaruh positif Terhadap Kinerja Manajerial SKPD H2: Keadilan Prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial SKPD	Variabel Independen 1. Budgetary Goal Characteristics 2. Keadilan Prosedural Variabel Dependen 1. Kinerja Manajerial Teknik Analisis: <i>Multiple regression analysis</i>	1. Budgetary Goal Characteristics Berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja manajerial pemerintah di Provinsi Bengkulu. Hipotesis 2. Keadilan prosedural berprngaruh signifikan dan positif pada kinerja manajerial di SKPD.
2	Rusma Rizal, M. Noviar (2022): pengaruh karakteristik tujuan anggaran terhadap kinerja aparat satuan pol pp kota Palembang. Jurnal Manajemen, Volume 10 No 4	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang secara parsial	Teori: Goal Setting Theory Hipotesis: H1: Evaluasi Anggaran bepengaruh terhadap Kinerja Aparat H2: Umpan Balik Anggaran bepengaruh terhadap Kinerja Aparat H3: Kejelasan tujuan anggaran bepengaruh terhadap Kinerja	Variabel Independen: 1. Evaluasi Anggaran 2. Umpan Balik Anggaran 3. kejelasan tujuan anggaran 4. kesulitan tujuan anggaran 5. partisipasi anggaran Variabel Dependen:	1. Partisipasi Anggaran tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja aparat 2. Kejelasan Tujuan Anggaran tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja aparat. Evaluasi Anggaran berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja aparat 3. Umpan Balik Anggaran berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparat 4. Kesulitan Tujuan Anggaran

			<p>Aparat</p> <p>H4: Kesulitan tujuan anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Aparat</p> <p>H5: Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap Kinerja Aparat</p>	<p>1. Kinerja Aparat</p> <p>Teknik Analisis: <i>Partial Least Square SEM</i></p>	<p>tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja Aparat</p>
3	<p>Larissa Anditha Gestariana, Elvin Bastian (2018): Pengaruh budgetary goal characteristics terhadap Kinerja manajerial dimoderasi oleh Sistem pengendalian manajemen (studi empiris perusahaan manufaktur berskala besar di kota cilegon)</p> <p>Jurnal Riset Tirtayasa: Vol. 03 No. 02 Oktober 2018</p>	<p>Tujuan Penelitian untuk mengukur kinerja anggaran industri manufaktur berskala besar, karena prosedur dan sistem pengendalian manajemen di perusahaan manufaktur lebih kompleks</p>	<p>Teori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Goal Setting Theory 2. Teori Kontijensi <p>Hipotesis:</p> <p>H1: Partisipasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H2: Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H3: Evaluasi Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H4: Umpan Balik Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H5: Kesulitan Sasaran Anggaran berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial.</p>	<p>Variabel Independen:</p> <p>Budgetary Goal Characteristics</p> <p>Variabel Dependen:</p> <p>Kinerja Manajerial</p> <p>Variabel Moderasi:</p> <p>Sistem Pengendalian Intern</p> <p>Teknik Analisis:</p> <p><i>Hierarchical regression</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial 2. Kejelasan Sasaran Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial. 3. Evaluasi Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial 4. Umpan Balik Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial 5. Kesulitan Sasaran Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Manajerial pada perusahaan manufaktur di Kota Cilegon. 6. Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja 7. Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap

			<p>H6: Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H7: Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H8: Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.</p> <p>H9: Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Umpan Balik Anggaran terhadap Kinerja.</p> <p>H10: Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Kesulitan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.</p>		<p>Kinerja Manajerial</p> <p>8. Sistem Pengendalian Manajemen tidak memperkuat pengaruh positif Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial</p> <p>9. Sistem Pengendalian Manajemen memperkuat pengaruh positif Umpan Balik Anggaran terhadap Kinerja Manajerial</p> <p>10. Sistem Pengendalian Manajemen tidak memperkuat pengaruh positif Kesulitan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Manajerial pada perusahaan manufaktur di Kota Cilegon</p>
--	--	--	---	--	---

4	<p>Heni Haryanti (2016): Pengaruh budgetary goal characteristics terhadap Kinerja manajerial dengan kecukupan anggaran dan Komitmen organisasi sebagai variabel pemoderasi Pada universitas negeri yogyakarta</p> <p>Jurnal Nominal / Volume V Nomor 1 /</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial. 2. Kecukupan Anggaran dalam memoderasi pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial. 3. Komitmen Organisasi dalam memoderasi pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial. 4. Kecukupan Anggaran dan Komitmen Organisasi bersama-sama memoderasi pengaruh Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial. 	<p>Teori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Goal Setting Theory 2. Teori Kontijensi <p>Hipotesis:</p> <p>H1: Budgetary goal characteristics berpengaruh positif terhadap Kinerja Manajerial</p> <p>H2: Kecukupan Anggaran memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial</p> <p>H3: Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial</p> <p>H4: Kecukupan Anggaran dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial</p>	<p>Variabel Independen: Budgetary Goal Characteristics</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Manajerial</p> <p>Variabel Moderasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kecukupan anggaran 2. Komitmen organisasi <p>Teknik Analisis:</p> <p>Uji regresi linier sederhana dan Moderating Regression Analysis (MRA).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budgetary goal characteristics Mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Manajerial 2. Kecukupan Anggaran memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial 3. Komitmen Organisasi memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial 4. Kecukupan Anggaran dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memperkuat pengaruh positif Budgetary Goal Characteristics terhadap Kinerja Manajerial
---	--	--	---	---	--

5	<p>Sulastiningsih, Zaenab Alboneh (2020): Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Sleman</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Vol.7, No.1, Januari 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik tujuan anggaran, yaitu partisipasi, kejelasan, umpan balik, dan kesulitan, terhadap akuntabilitas kinerja pemerintah Sleman.</p>	<p>Teori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Goal Setting Theory 2. Teori Agensi 3. Akuntabilitas <p>Hipotesis:</p> <p>H1: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Sleman.</p> <p>H2: Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Sleman</p> <p>H3: Kesulitan Tujuan Anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Sleman.</p>	<p>Variabel Independen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi Anggaran 2. Kejelasan Sasaran Anggaran 3. Kesulitan Tujuan Anggaran <p>Variabel Dependen: Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah</p> <p>Teknik Analisis: Uji regresi linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Sleman. 2. Kejelasan sasaran anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Sleman. 3. Kesulitan tujuan anggaran berpengaruh positif terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah Kabupaten Sleman.
6	<p>Yana Firana, Ahmad Abbas (2020): Dimensi Keadilan dalam Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial Rumah Sakit.</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis efek keadilan yang didimensikan ke dalam keadilan distributif, prosedural, dan interaksional terhadap hubungan partisipasi penyusunan anggaran dan kinerja manajerial rumah sakit.</p>	<p>Teori:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teori Agensi 2. Dimensi Keadilan <p>Hipotesis:</p> <p>H1 : partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial</p> <p>H2: keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial mempengaruhi kinerja manajerial di rumah sakit.</p>	<p>Variabel Independen: Penyusunan Anggaran</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Manajerial</p> <p>Variabel Moderasi: Dimensi Keadilan</p> <p>Teknik Analisis: <i>Path analysis</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi anggaran menyediakan efek langsung yang mendorong peningkatan terhadap kinerja manajerial rumah sakit. 2. Dimensi keadilan, implementasi keadilan distributif memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja manajerial. Keadilan 3. Dimensi keadilan prosedural menunjukkan bahwa implementasi keadilan

			<p>H3: keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial</p> <p>H4: keadilan interaksional berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial</p> <p>H5: keadilan distributif memediasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial</p> <p>H6: keadilan prosedural memediasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial</p> <p>H7: keadilan interaksional memediasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial</p>		<p>prosedural memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja manajerial.</p> <p>4. keadilan interaksional yang mendorong peningkatan kinerja manajerial. Interaksi yang mendorong kerjasama yang baik mempengaruhi kualitas peningkatan kinerja.</p> <p>5. Partisipasi anggaran menyediakan efek tidak langsung melalui dimensi keadilan</p>
--	--	--	--	--	--

7	<p>Hendrik E. S. Samosir, Martin Luter Purba, Hanna M. Damanik (2021):</p> <p>Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Keadilan Distributif Anggaran Dan Keadilan Prosedural Anggaran Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Estomih Medan</p> <p>Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist Volume 4 No.2,2021</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya keadilan dalam penyusunan anggaran, baik secara distributif maupun keadilan procedural anggaran sebagai interveningnya.</p>	<p>Teori: Stewardship Theory</p> <p>Hipotesis: H1: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap peningkatan keadilan distribusi anggaran H2: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh terhadap peningkatan keadilan procedural anggaran H3: Keadilan distribusi anggaran memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja manajerial</p>	<p>Variabel Independen: Partisipasi Penyusunan Anggaran</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Manajerial</p> <p>Variabel mediasi: 1. Keadilan Distributif Anggaran 2. Keadilan Prosedural</p> <p>Teknik Analisis: Partial Least Square SEM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Partisipasi penyusunan anggaran memberikan dampak positif terhadap peningkatan keadilan distribusi anggaran. 2. Partisipasi penyusunan anggaran memberikan dampak positif terhadap peningkatan keadilan procedural anggaran 3. Keadilan distribusi anggaran memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja manajerial
8	<p>Herdiyanti, Deddy Novie Citra Arta, Muhammad Yusuf, Sutrisno, dan Agus Suyatno (2022)</p> <p>Pengaruh Penerapan Sistem Keadilan Distributif dan Keadilan</p>	<p>Artikel ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributive dan keadilan interaksional yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja pegawai</p>	<p>Teori: Keadilan distributive Keadilan interaksional Kepuasan Kerja</p> <p>Hipotesis: H1: Keadilan distributive yang diterapkan perusahaan berpengaruh pada kepuasan kerja</p>	<p>Variabel Independen: 1. Keadilan distributive 2. Keadilan interaksional</p> <p>Variabel Dependen: Kepuasan Kerja</p> <p>Teknik Analisis:</p>	<p>Berdasarkan review literature yang dilakukan pada kesimpulan dari artikel ini adalah bahwa Keadilan yang diberikan perusahaan berupa keadilan distributive dan keadilan interaksional pada pegawainya berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja yang dihasilkan.</p>

	Interaksional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perusahaan Jurnal Mirai Management Volume 7 Issue 2 (2022) Pages 523 - 530		H2: pegawai. Keadilan Interaksional yang diterapkan perusahaan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai	Library Research	
9	Muhammad Angga Anggriawan (2019): Efek Mediasi Kejelasan Peran, Keadilan Prosedural Dan Motivasi Pada Pengaruh Pengukuran Kinerja Nonfinansial Terhadap Kinerja Manajerial Jurnal Akuntansi Tirtayasa Vol. 01 No. 01 April 2017	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengukuran kinerja nonfinansial, kejelasan peran, keadilan prosedural, dan motivasi terhadap kinerja manajerial di perusahaan manufaktur di Provinsi Banten	Teory: Goal-Setting Theory Hipotesis: H1: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap kejelasan peran H2: Kejelasan peran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. H3: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap keadilan prosedural. H4: Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja manajerial H5: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap motivasi H6: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Variabel Independen: Pengukuran Kinerja Nonfinansial Variabel Dependen: Kinerja Manajerial Variabel mediasi: 1. Kejelasan Peran 2. Keadilan Prosedural 3. Motivasi 4. Teknnik Analisis: Partial Least Square SEM	1. Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kejelasan peran 2. Kejelasan peran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial 3. Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap keadilan prosedural. Keadilan prosedural berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial 4. pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi 5. motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial 6. Pengukuran kinerja nonfinansial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja manajerial

			<p>H7: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja manajeria</p> <p>H8: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan kejelasan peran sebagai variabel intervening.</p> <p>H9: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan keadilan prosedural sebagai variabel intervening</p> <p>H10: Pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan motivasi sebagai variabel intervening</p>		<p>7. pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh Efek Mediasi Kejelasan Peran, Keadilan Prosedural Dan Motivasi Pada Pengaruh Pengukuran Kinerja Nonfinansial Terhadap Kinerja Manajerial</p> <p>8. pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh keadilan prosedural pengukuran kinerja nonfinansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh motivasi</p>
--	--	--	---	--	--

2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada
Yth. Bapak/Ibu
di Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : La Ode Muhammad Alauddin

NIM : A042222007

Prodi : Magister Keuangan Daerah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk kiranya dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian ini, berkaitan dengan penyusunan tesis yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan program studi Magister Keuangan Daerah dengan judul **“Pengaruh *Budgetary Goal Characteristics* Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Mediasi Keadilan Prosedural dan Keadilan Distributif pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Buton Selatan”**.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh karena itu, dimohon kesediaannya untuk mengisi/menjawab kuesioner dengan sejujur-jujurnya. Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

La Ode Muhammad Alauddin

Mohon dijawab pada isian yang telah disediakan dan pilihlah jawaban pada pertanyaan pilihan dengan memberi tanda (√) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur :
 Pendidikan Terakhir :
 Nama Instansi. Pemerintahan :
 Jabatan di Instansi Pemerintahan :

Cara Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu cukup memberikan tanda (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentang angka dari 1 sampai dengan 5). Setiap pernyataan mengharapkan hanya satu jawaban dan setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
<i>Budgetary goal characteristics</i>		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya banyak terlibat dalam penentuan tujuan anggaran					
2	Saya banyak terlibat dalam pembuatan tujuan anggaran					
3	Penetapan tujuan anggaran berada di bawah pengawasan saya					
4	Tujuan anggaran yang saya buat sangat jelas dan spesifik					
5	Saya sangat memahami tujuan anggaran mana yang paling penting					

6	Saya sebagai Manager telah menjelaskan berbagai macam anggaran kepada pegawai					
7	Selisih anggaran pada organisasi ini telah dijelaskan kepada pegawai dalam evaluasi kinerja					
8	Saya menetapkan pegawai sebagai penanggung jawab atas terjadinya selisih anggaran dalam organisasi ini					
9	Saya menerima sejumlah umpan balik karena usaha saya dalam mencapai tujuan anggaran					
10	Saya memberikan umpan balik mengenai selisih anggaran yang terjadi di organisasi saya					
11	Saya memberitahu seberapa baik kinerja pegawai dalam mencapai tujuan anggaran					
12	Saya mendapatkan mengatasi setiap kesulitan dalam mencapai tujuan anggaran					
13	Tujuan anggaran yang saya tetapkan membutuhkan banyak usaha untuk mencapainya					
14	Untuk mencapai tujuan anggaran yang saya tetapkan, dibutuhkan keterampilan tinggi dan pengetahuan yang luas					
Keadilan Distributif		STS	TS	CS	S	SS
15	Saya merasa bahwa jadwal kerja di organisasi ini dibuat dengan mempertimbangkan kebutuhan semua karyawan.					
16	Saya percaya bahwa organisasi mendistribusikan jam kerja dan shift kerja secara adil di antara semua pegawai.					
17	Saya merasa bahwa proses penjadwalan kerja di organisasi ini transparan dan adil.					
18	Saya merasa bahwa organisasi ini memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dalam penjadwalan kerja.					
19	Saya percaya bahwa organisasi ini menerapkan aturan dan regulasi tentang jam kerja dan shift kerja dengan cara yang adil dan konsisten.					
20	Saya merasa beban kerja di organisasi ini didistribusikan secara adil di antara karyawan.					
21	Saya merasa promosi jabatan di organisasi ini berdasarkan kinerja dan bukan favoritisme					
22	Saya percaya bahwa organisasi ini mempertimbangkan kemampuan dan kapasitas individu saat mendistribusikan tugas.					

23	Saya percaya bahwa organisasi ini menangani isu-isu terkait beban kerja dengan transparan dan konsisten.					
24	Saya merasa ada konsistensi dalam bagaimana organisasi ini mendistribusikan beban kerja di antara karyawan.					
25	Saya merasa bahwa penghargaan dan pengakuan di organisasi ini diberikan secara adil kepada semua karyawan					
26	Saya merasa bahwa kriteria untuk menerima penghargaan dan pengakuan dijelaskan dengan jelas dan transparan					
27	Saya merasa bahwa saya mendapatkan penghargaan dan pengakuan yang setimpal dengan pekerjaan keras dan dedikasi saya					
28	Saya percaya bahwa organisasi ini memperlakukan semua karyawan secara adil dalam proses penghargaan dan pengakuan					
29	Saya merasa bahwa organisasi ini memiliki proses yang adil dan objektif dalam menilai siapa yang berhak menerima penghargaan.					
30	Saya percaya bahwa organisasi ini mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan individu saat mendistribusikan tanggung jawab pekerjaan.					
31	Saya merasa bahwa organisasi ini mendistribusikan tanggung jawab pekerjaan secara adil di antara karyawan					
32	Saya merasa organisasi ini menghargai kontribusi semua karyawan					
Keadilan Prosedural		STS	TS	CS	S	SS
33	Proses evaluasi kinerja di tempat kerja berjalan dengan baik					
34	kriteria dan tujuan evaluasi kinerja telah jelas disampaikan kepada Anda sebelum proses evaluasi					
35	Proses objektivitas dan keadilan dalam proses evaluasi kinerja di tempat kerja sudah berjalan dengan baik?					
36	Hasil evaluasi kinerja telah digunakan secara konstruktif untuk membantu Anda dalam pengembangan karir atau perbaikan kinerja?					
37	Anda merasa persyaratan dan kriteria promosi jabatan telah jelas disampaikan oleh Pimpinan?					

38	proses seleksi atau penilaian untuk promosi jabatan sering dilakukan di tempat kerja Anda?.					
39	proses seleksi untuk promosi jabatan di tempat kerja Anda di jalankan dengan adil?					
40	kejelasan tentang kebijakan dan prosedur promosi jabatan di tempat kerja Anda sangat Jelas?					
41	Saya sering berkomunikasi dengan atasan atau manajemen di tempat kerja Anda?					
42	efektivitas komunikasi di tempat kerja Anda sangat baik?					
43	informasi yang disampaikan oleh atasan atau manajemen mudah dipahami dan relevan bagi pekerjaan Anda?					
44	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam pemilihan kegiatan atau proyek di tempat kerja Anda?					
45	Apakah menurut Anda adanya keterlibatan dalam kegiatan atau proyek di tempat kerja mempengaruhi hubungan antar rekan kerja dan tim kerja?					
Kinerja Manajerial		STS	TS	CS	S	SS
46	Penentuan perencanaan disusun atas dasar tujuan organisasi					
47	Perencanaan disusun atas dasar sasaran yang akan dicapai oleh organisasi					
48	Penyusunan perencanaan didasarkan pada kebijakan, tindakan, dan jadwal kerja					
49	Manajemen menentukan perencanaan dalam penyusunan organisasi					
50	Saya melakukan pengaturan atau perencanaan pegawai					
51	Saya melakukan kegiatan pembinaan pada pegawai					
52	Saya melakukan kegiatan proses penerimaan pegawai baru					
53	Saya melakukan penempatan, promosi, dan mutasi terhadap pegawai					
54	Saya mengarahkan tugas sesuai dengan tujuan bersama					
55	Saya memimpin dan mengarahkan bawahan sesuai dengan bidang pekerjaan					
56	Saya menjelaskan peraturan pekerjaan kepada pegawai					
57	Saya menetapkan standar pelaksanaan kerja					

58	Saya menentukan ukuran-ukuran pelaksanaan dengan membandingkan standar yang telah ditetapkan					
59	Saya melakukan pengkoreksian apabila pelaksanaan menyimpang dari standar yang telah ditetapkan					
60	Saya perlu bertukar informasi dengan pegawai					
61	Saya harus meningkatkan komunikasi dengan pegawai di bagian organisasi yang lain					

3. Tabulasi Data

Budgetary goal characteristics														
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	TOTAL
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	59
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	66
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	67
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	65
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	60
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	65
5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	63
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	63
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	66
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	59
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66

3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	50
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	59
4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	54
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	63
5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	60
5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	5	4	61
5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	57
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
4	4	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	62
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	59

5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	56
1	1	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	63
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	62
4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	65
3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	61
5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	59
5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	65
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	59
5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	59
3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	60
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	62

5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	58
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	63

Keadilan Distributif																		
Z1.1	Z1.2	Z2.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z1.12	Z1.13	Z1.14	Z1.15	Z1.16	Z1.17	Z1.18	TOTAL
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	78
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	85
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	84
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	81
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	78
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	85
5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	78
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	82
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	86
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	75
5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	83
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	61

5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	79
4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	68
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	68
5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	82
5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	82
5	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	75
5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	76
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	71
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	75
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	79
4	4	2	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	4	4	65
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	87
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	75
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	77
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	81
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	74
5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	78
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	78
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	85

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
1	1	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	76
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	79
4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	81
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	79
5	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	71
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	86
5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	78
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	76
5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	71
3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	78
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	80
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	78
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	5	4	2	73

Keadilan Prosedural													
Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Z2.6	Z2.7	Z2.8	Z2.9	Z2.10	Z2.11	Z2.12	Z2.13	TOTAL
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	57
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	53
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	54
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	64
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	60
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	57
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	57
4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	51
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	60
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	52

5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	58
3	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	55
4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	55
4	5	5	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	61
4	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	4	4	55
4	4	5	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	50
4	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	58
3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	55
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	47
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	55
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	58
3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	4	49
4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	53
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	53
4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	51
4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	2	54
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	50
4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	50
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	51
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	56
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	56
5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	59

5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	55
5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	56
5	4	4	4	4	1	1	1	5	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	62
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	57
5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	53
4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	2	44
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	50
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	52
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	49
3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	48
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	60
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	63
4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	53
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	63
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53

4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	54
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Kinerja Manajerial																
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	16	TOTAL
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
1	1	1	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	62
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	64
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	74
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	70
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
5	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	75
5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	70
5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	62

3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	67
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	70
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	68
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	66
4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	67
5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	69
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	68
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	57
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	71
4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	60
3	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	65
3	3	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	62
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	71
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	61
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	67
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	70
3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	69

5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	70
4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	67
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	77
4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	70
3	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	67
3	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	66
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67
3	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	68
3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	65
5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	71
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	73
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	69
5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	65
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	70
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	5	5	4	63

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

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

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

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

Z1.5	Pearson Correlation	.409**	.200	.130	.333**	1	.077	.172	.363**	-.004	-.104	-.108	.004	-.030	.345**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.094	.280	.005		.523	.151	.002	.974	.387	.369	.970	.807	.003
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.6	Pearson Correlation	.112	.478**	.337**	.265*	.077	1	.588**	.604**	-.096	.024	.068	.033	-.007	.497**
	Sig. (2-tailed)	.352	<.001	.004	.025	.523		<.001	<.001	.428	.846	.572	.786	.955	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.7	Pearson Correlation	.295*	.212	.302*	.351**	.172	.588**	1	.667**	-.195	-.058	-.047	.002	-.023	.460**
	Sig. (2-tailed)	.012	.076	.011	.003	.151	<.001		<.001	.102	.634	.696	.989	.847	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.8	Pearson Correlation	.370**	.394**	.347**	.479**	.363**	.604**	.667**	1	-.051	-.008	.013	-.015	-.014	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001	.003	<.001	.002	<.001	<.001		.676	.946	.917	.899	.905	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.9	Pearson Correlation	-.053	.108	.006	-.038	-.004	-.096	-.195	-.051	1	.691**	.540**	.455**	.415**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.658	.370	.960	.753	.974	.428	.102	.676		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001

	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.10	Pearson Correlation	.042	.101	.078	.064	-.104	.024	-.058	-.008	.691**	1	.648**	.443**	.449**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.727	.404	.519	.595	.387	.846	.634	.946	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.11	Pearson Correlation	.075	.178	.138	.081	-.108	.068	-.047	.013	.540**	.648**	1	.676**	.490**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.534	.136	.251	.503	.369	.572	.696	.917	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.12	Pearson Correlation	.119	.135	.131	.084	.004	.033	.002	-.015	.455**	.443**	.676**	1	.822**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.325	.260	.275	.486	.970	.786	.989	.899	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
Z1.13	Pearson Correlation	.173	.109	.111	.056	-.030	-.007	-.023	-.014	.415**	.449**	.490**	.822**	1	.558**
	Sig. (2-tailed)	.148	.364	.356	.641	.807	.955	.847	.905	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL	Pearson Correlation	.529**	.620**	.544**	.573**	.345**	.497**	.460**	.583**	.434**	.515**	.583**	.615**	.558**	1

	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).															
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).															

Y.16	Pearson Correlation	-	-	-	-	-.161	-	.146	.324**	.407**	.651**	1.000**	1.000**	.360**	.361**	-.161	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.200	.043*	.278	.137	.181	.226	.225	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	.002	.181		<.001
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL	Pearson Correlation	.455**	.411*	.435**	.320**	.505**	.450**	.338**	.337**	.328**	.496**	.554**	.554**	.335**	.324**	.505**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.006	<.001	<.001	.004	.004	.005	<.001	<.001	<.001	.004	.006	<.001	<.001	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																		
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																		

B. Uji Reabilitas

Budgetary goal characteristics

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.847	.852	14

Keadilan distributif

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	18

Keadilan Prosedural

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	13

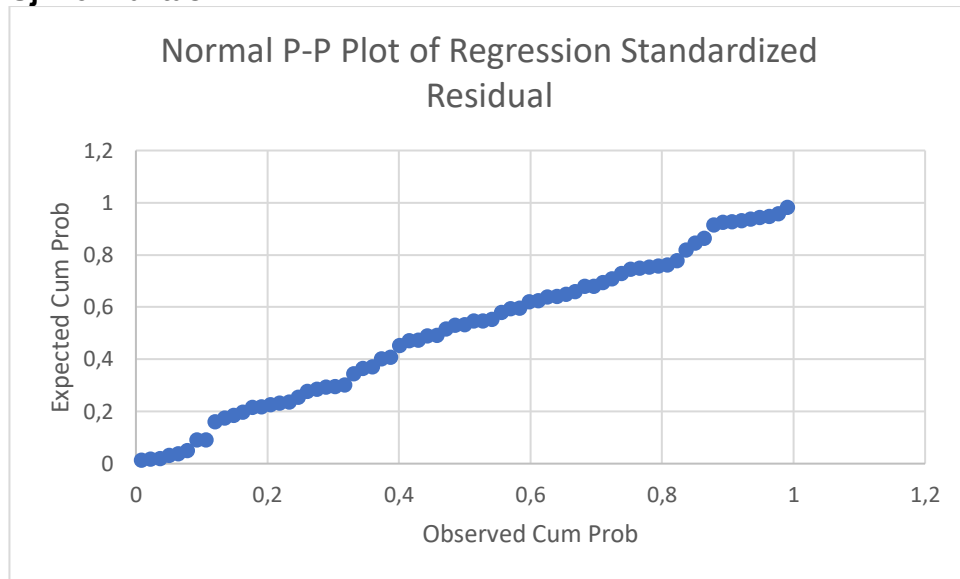
Kinerja Manajerial

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	16

C. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

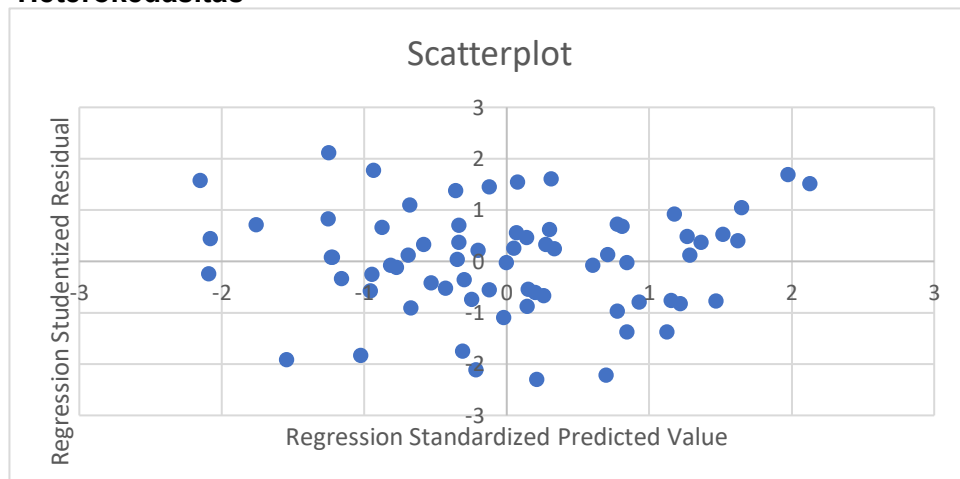


Multikoreanilitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.363	5.141		4.155	<.001		
	x	-.647	.218	-.698	-2.972	.004	.112	8.900
	z1	.538	.090	.545	5.970	<.001	.742	1.349
	z2	.717	.166	.989	4.323	<.001	.118	8.458

a. Dependent Variable: y

Heterokedasitas



C. Uji Regresi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.247	4.00552
a. Predictors: (Constant), X				
b. Dependent Variable: Y				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.344	5.887		6.683	<.001
	X	.471	.096	.508	4.900	<.001
a. Dependent Variable: Y						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.260	1	385.260	24.012	<.001 ^b
	Residual	1107.050	69	16.044		
	Total	1492.310	70			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	62.4473	72.3487	68.0986	2.34600	71
Std. Predicted Value	-2.409	1.812	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.475	1.247	.645	.190	71
Adjusted Predicted Value	62.1731	73.0207	68.0907	2.35357	71
Residual	-10.34871	7.65129	.00000	3.97681	71
Std. Residual	-2.584	1.910	.000	.993	71
Stud. Residual	-2.666	1.971	.001	1.010	71

Deleted Residual	-11.02065	8.14809	.00793	4.11963	71
Stud. Deleted Residual	-2.795	2.014	-.001	1.024	71
Mahal. Distance	.000	5.803	.986	1.314	71
Cook's Distance	.000	.231	.018	.036	71
Centered Leverage Value	.000	.083	.014	.019	71

a. Dependent Variable: Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.784	5.855		6.624	<.001
	Budgetary Goal Characteristics	.476	.095	.513	4.996	<.001
	BGC*KD	.044	.026	.238	1.676	.048
	BGC*KP	.007	.015	.062	.439	.662

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial