

PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Hermila Meiriana Putri

Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: hermila_putri91@yahoo.co.id

ABSTRACT

The aim of this study are to analyze the effect of budgeting participation on job satisfaction, analyzing the effect of motivation on job satisfaction, and analyzing the influence of the participation of the preparation budgeting on job satisfaction moderated by motivation. This is a population with a sample research of accounting, finance, and administration with 40 employees of BPU Rosalia Indah as respondent. The technique of collecting data using questionnaires through validity and reliability test. Technique of data analyzing by classic assumption test, regression, hypothesis testing. The results of research show that (1) there is a significant positive effect of budgeting participation on job satisfaction of employees in the BPU Rosalia Indah. (2) There is a significant positive effect of motivation on employee's satisfaction in the BPU Rosalia Indah. (3) There is no significant effect of budgeting participation on job satisfaction of employees in the BPU Rosalia Indah moderated by motivation.

Keywords: budgeting participation, motivation, job satisfaction

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan faktor yang mendorong perilaku seseorang. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya karena apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kepuasan kerja dapat meningkat. Kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Untuk faktor internal kepuasan kerja seseorang menyangkut terhadap komitmen dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan tempat kerja. Dalam proses penyusunan anggaran, partisipasi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dilibatkannya karyawan dalam proses penyusunan anggaran yang ada juga merupakan tujuannya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Retno Ambarwati (2012) yang berjudul Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja dengan Locus of Control sebagai Variabel Moderasi dengan lokasi penelitian di PDAM Kota Surakarta. Hasil dari penelitian Retno Ambarwati (2012) terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial dan kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manajerial yang dimoderasi oleh *locus of control*, sedangkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja yang dimoderasi oleh *locus of control*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada objek peneliti adalah BPU Rosalia Indah dan variabel dependen yang digunakan adalah kepuasan kerja dan motivasi sebagai variabel moderating.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Partisipasi Penyusunan Anggaran

Menurut Govindarajan (2002), partisipasi anggaran didefinisikan sebagai keterlibatan manajer-manajer pusat pertanggungjawaban di dalam hal yang berkaitan dengan penyusunan anggaran. Menurut Siegel dan Marconi dalam Asriningati (2006), proses penyusunan anggaran

mempunyai dampak langsung terhadap perilaku manusia terutama bagi orang yang terlibat langsung dalam penyusunan anggaran. Pada dasarnya partisipasi adalah sebuah proses yang wajar dalam suatu organisasi, di mana individu terlibat secara langsung dalam pembuatan keputusan yang akan berpengaruh terhadap dirinya. Keterlibatan para pimpinan suatu organisasi terkait dengan penyusunan anggaran adalah sebuah partisipasi untuk menentukan tujuan organisasi tersebut.

Manfaat partisipasi dalam proses penyusunan anggaran adalah:

- 1 Seseorang yang terlibat dalam proses penyusunan anggaran tidak saja *task involid* melainkan juga *ego involved* dalam kerjasama.
- 2 Keterlibatan seseorang akan meningkatkan rasa kebersamaan dalam kelompok, karena dapat meningkatkan kerjasama antara anggota kelompok di dalam penetapan sasaran, serta dapat mengurangi rasa tertekan.
- 3 Keterlibatan seseorang akan mengurangi rasa perbedaan di dalam mengalokasikan sumber daya di antara unit-unit yang ada dalam organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2002), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Edy Sutrisno (2009: 124) antara lain :

- a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
- b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

Kepuasan Kerja

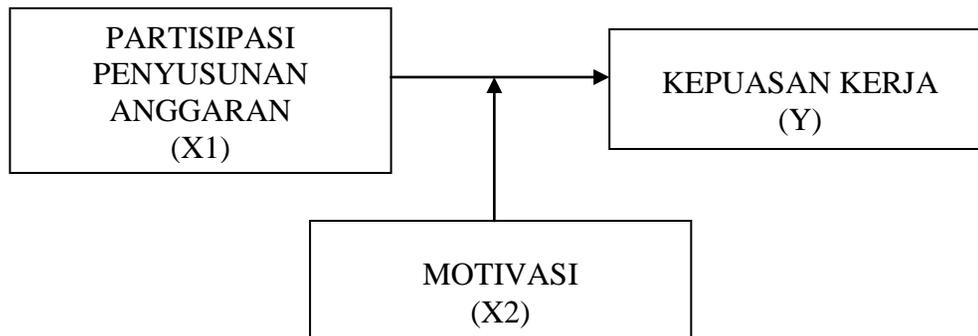
Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2001). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2003), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri, tingkat di mana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
2. Gaji, menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kesempatan atau promosi, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor, kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
5. Rekan kerja, kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



HIPOTESIS

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja karyawan BPU Rosalia Indah.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPU Rosalia Indah.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja karyawan BPU Rosalia Indah yang dimoderasi oleh motivasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akuntansi dan administrasi yang ada di BPU Rosalia Indah. Pertimbangan untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di BPU Rosalia Indah. Dari semua karyawan maka akan diambil 40 responden dalam penelitian ini yaitu bagian keuangan, bagian akuntansi, dan bagian administrasi dengan menggunakan *purposive sampling*.

Alat Analisis

1. Uji instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan. Pengujian instrumen penelitian ini dengan cara menghitung korelasi menggunakan teknik korelasi *Pearson* dengan tarif signifikan = 5%.

b. Uji reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *one short* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukuran dengan korelasi antar jawaban pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan SPSS yang merupakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, dengan uji statistik *cronbach alpha* (α) suatu variabel dikatakan *reliable* jika memiliki *cronbach alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2006: 48).

2. Teknik Analisa Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas (Imam Ghozali, 2007: 91).

2) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2007: 105). Menurut Gujarati dalam Imam Ghozali (2007: 108) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika *p value* > 0,05 sebaliknya jika *p value* < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi dengan *runs test*. Apabila hasil nilai Sig (*p*) > 0,05; maka tidak terjadi autokorelasi. Sebaliknya jika Sig (*p*) < 0,05; maka terjadi autokorelasi (Sugiyono, 2005: 104).

4) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*. Dengan uji ini dapat diketahui apakah nilai sampel yang diamati sesuai dengan distribusi tertentu. kriteria yang digunakan adalah pengujian dua arah (*two-tailed test*) yaitu dengan membandingkan *p value* yang diperoleh dengan taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05. Apabila *p value* > 0,05, maka data terdistribusi normal, sebaliknya *p value* < 0,05, maka data tidak terdistribusi normal (Imam Ghozali, 2007: 64).

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi sederhana dan pengujian hipotesis 3 dilakukan melalui analisis regresi dengan metode Uji Nilai Selisih Mutlak. Menurut Imam Ghozali, Uji Nilai Selisih Mutlak adalah model regresi yang diperkenalkan Frucot dan Sharon untuk menguji pengaruh moderasi yaitu dengan model nilai selisih mutlak dari variabel independen (Imam Ghozali, 2006: 203).

c. Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model regresi dalam penelitian ini dilakukan melalui uji F.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dengan persentasi. Nilai sumbangan ini bias dilihat dari besarnya R^2 , nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen (Imam Ghozali, 2007: 87).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil analisis menunjukkan semua item pernyataan valid, karena masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $< 0,05$. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian ini reliabel karena masing-masing instrumen menghasilkan *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas pada uji asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan variabel dependen kepuasan kerja. Hasil uji multikolinearitas menghasilkan *tolerance* (0,865) $> 0,10$ dan nilai VIF (1,156) < 10 berarti model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel independen (partisipasi penyusunan anggaran) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (*absolute residual_1*), hal ini diketahui dari *p value* (0,392) $> 0,05$. Hasil pengujian tersebut mengindikasikan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga pengujian ini dinyatakan lolos.

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi dengan *Runs Test* menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi autokorelasi, karena dari hasil Uji *Runs* menghasilkan nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 1,000 $> 0,05$.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* menghasilkan nilai probabilitas atau *Asymp.Sig.(2-tailed)* sebesar 0,582 $> 0,05$ berarti residual normal. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kenormalan.

Uji Hipotesis 1

Hasil Uji Regresi

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi penyusunan anggaran (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) yang dinyatakan dengan persamaan regresi $Y = a + b X_1$. Hasil uji regresi dengan program SPSS versi 16 diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1: Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,374	2,951		4,194	0,000
Partisipasi penyusunan anggaran	0,361	0,133	0,348	2,705	0,010
Motivasi	0,385	0,105	0,473	3,675	0,001

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil regresi di atas dapat dinyatakan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 12,374 + 0,361X_1$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa partisipasi penyusunan anggaran mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,361. Hasil uji t seperti dijelaskan pada tabel 1 menghasilkan *p value* $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 1 dapat dinyatakan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 12,374 + 0,385X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,385. Hasil uji t seperti dijelaskan pada tabel 1 menghasilkan *p value* $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan olah data dengan SPSS versi 16 diperoleh hasil uji nilai selisih mutlak sebagai berikut:

Tabel 2: Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,158	0,427		65,881	0,000
Zscore: Partisipasi penyusunan anggaran	0,587	0,273	0,287	2,152	0,038
Zscore: Motivasi	1,076	0,270	0,526	3,991	0,000
abs_x1_x2	-0,525	0,359	-0,193	-1,461	0,153

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil di atas dapat dinyatakan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 28,158 + 0,587 ZX_1 + 1,076 ZX_2 - 0,525 |ZX_1 - ZX_2|$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa koefisien regresi moderasi $|ZX_1 - ZX_2|$ bertanda negatif atau nilai $b_2 < 0$. Dengan demikian partisipasi penyusunan anggaran yang dimoderasi motivasi akan semakin memperlemah kepuasan kerja. Hasil perhitungan uji t seperti dinyatakan pada tabel 2 menunjukkan bahwa variabel moderasi $|ZX_1 - ZX_2|$ tidak signifikan atau menghasilkan *p value* $0,153 > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, berarti variabel motivasi tidak memoderasi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja.

Uji F

Hasil uji f seperti menghasilkan *p value* $0,000 < 0,05$ berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh partisipasi penyusunan anggaran, motivasi, dan moderasi $|ZX_1 - ZX_2|$ terhadap kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji nilai selisih mutlak diperoleh nilai Adjusted R^2 sebesar 0,409 berarti sumbangan pengaruh variabel partisipasi penyusunan anggaran, motivasi, dan moderasi $|ZX_1 - ZX_2|$ terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 40,9% sisanya 59,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja karyawan di BPU Rosalia Indah, dengan demikian hipotesis 1 diterima. Dengan semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran, maka kepuasan kerja karyawan di BPU Rosalia Indah juga akan semakin tinggi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPU Rosalia Indah, dengan demikian hipotesis 2 diterima. Dengan semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan kerja karyawan BPU Rosalia Indah juga akan semakin meningkat. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja para karyawan di BPU Rosalia Indah yang dimoderasi oleh motivasi, dengan demikian hipotesis 3 ditolak. Pada saat karyawan memiliki motivasi, maka akan memperlemah pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja karyawan di BPU Rosalia Indah.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriningati, 2006, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta)*, Universitas Islam, Yogyakarta.
- Candra Sinuraya, 2009, *Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*, Universitas Kristen Maranatha, Bandung.
- Hasibuan S.P, Malayu, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Imam Ghozali, 2007 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Retno Ambarwati, 2012, *Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi pada PDAM Surakarta*, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Edisi kedelapan, Alih Bahasa: Hedyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Indeks, Jakarta.
- Sugiyono, 2003, *“Statistika Untuk Penelitian”*, Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto, 2006, *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media, Jakarta.