

PENGARUH ANGGARAN PARTISIPATIF DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Faried Hastomi

Fafaferdinand@gmail.com

Akhmad Riduwan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is meant to examine the influence of participatory budget and workplace spirituality to the employee performance at the Department of Revenue and Financial Management Surabaya City . The research method has been done by using quantitative method meanwhile the sample collection has been conducted by using purposive sampling technique. The data collection technique has been done by performing survey method by issuing 80 questionnaires. There are 70 of 80 questionnaires or 88% from the total questionnaires are feasible to be analyzed. The collected data has been analyzed by using multiple linear regressions analysis. The result of this research shows that (a) participatory budget has positive influence to the employee performance, when the participation level is high, it will encourage the enhancement of employee performance; (b) workplace spirituality has positive influence to the employee performance, when the implementation of workplace spirituality is getting better, the employee performance will increase.

Keywords: Participatory budget, workplace spirituality, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode survei dengan cara menyebarkan sebanyak 80 kuesioner. Sebanyak 70 kuesioner atau 88% dari total kuesioner yang disebar layak untuk diolah. Data yang dikumpulkan diolah dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (a) anggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat partisipasi membuat kinerja karyawan semakin meningkat, (b) *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik penerapan nilai-nilai spiritual ditempat kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kata kunci: anggaran partisipatif, *workplace spirituality*, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan organisasi itu sendiri. Sugiyarso dan Winarni (2005:111), menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai "Prestasi yang dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan organisasi tersebut. Kinerja dapat juga dikatakan sebagai ukuran seberapa efisien dan efektif seorang manajer atas sebuah organisasi dan seberapa baik manajer atau organisasi itu mencapai tujuan yang memadai". Penilaian kinerja terhadap suatu organisasi merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas organisasi didalamnya. Bagi organisasi proses penyusunan anggaran menjadi hal penting yang harus diperhatikan agar dapat mencapai tujuan organisasi (Indarto dan Stephana, 2011). Anggaran Partisipatif merupakan suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang membawa efek di masa mendatang.

Workplace Spirituality merupakan konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini juga telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. (Ashmos dan Duchon, 2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai tempat dimana orang-orang dapat memuaskan batin diri mereka dengan melakukan pekerjaan yang memaknainya dengan perasaan saat bekerja dalam organisasi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) apakah anggaran partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan?; (2) apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Tujuan dalam penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh anggaran partisipatif terhadap kinerja karyawan; (2) untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Anggaran Partisipatif

Anggaran adalah rencana keuangan untuk masa depan yang mengidentifikasi tujuan dan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya (Bastian, 2001:79). Anggaran merupakan alat penting untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek yang efektif dalam organisasi. Suatu anggaran operasi biasanya meliputi waktu satu tahun dan menyatakan pendapatan dan beban yang direncanakan untuk satu tahun itu.

Mardiasmo (2002:62), mendefinisikan anggaran sektor publik merupakan suatu rencana kegiatan yang dipresentasikan dalam bentuk rencana perolehan pendapatan dan belanja dalam satuan moneter. Anggaran sektor publik merupakan rincian seluruh aspek kegiatan yang akan dilaksanakan yang tersusun atas rencana pendapatan dan pengeluaran dalam kurun waktu satu tahun. Anggaran Partisipatif merupakan suatu proses pengambilan keputusan bersama oleh dua pihak atau lebih yang membawa efek di masa mendatang. Wirjono dan Raharjo (2007:54), mendefinisikan partisipasi sebagai keterlibatan individu yang bersifat mental dan emosional dalam situasi kelompok bagi pencapaian tujuan bersama dan berbagai tanggung jawab bersama. Seseorang yang terlibat dalam pengambilan keputusan akan termotivasi dalam situasi kelompok karena diberi kesempatan untuk mewujudkan inisiatif dan daya kreatifitas. Penyusunan anggaran partisipatif merupakan anggaran *bottom up* yang melibatkan bawahan secara penuh untuk bertanggung jawab memenuhi target yang telah ditentukan dalam anggaran (Hansen dan Mowen, 2006:376).

Anggaran partisipatif diukur menggunakan instrumen yang terdiri dari enam pertanyaan, antara lain (1) keterlibatan yaitu keikutsertaan dalam penyusunan anggaran; (2) revisi anggaran yaitu kepuasan dalam penyusunan anggaran; (3) diskusi anggaran yaitu memberikan pendapat; (4) pengaruh terhadap anggaran; (5) kontribusi yaitu besarnya pengaruh terhadap anggaran; (6) pendapat dan usulan.

Workplace Spirituality

Konsep spiritualitas di tempat kerja atau *Workplace Spirituality* merupakan konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini juga telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya.

Milliman (2003) menyatakan spiritualitas di tempat kerja melibatkan upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi atau keselarasan antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi mereka. *Workplace spirituality* bukan membahas mengenai pandangan akan suatu agama tertentu melainkan pemenuhan batin seorang karyawan akan makna dan tujuan pekerjaan yang dilaksanakan dengan semangat yang tinggi yang terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat

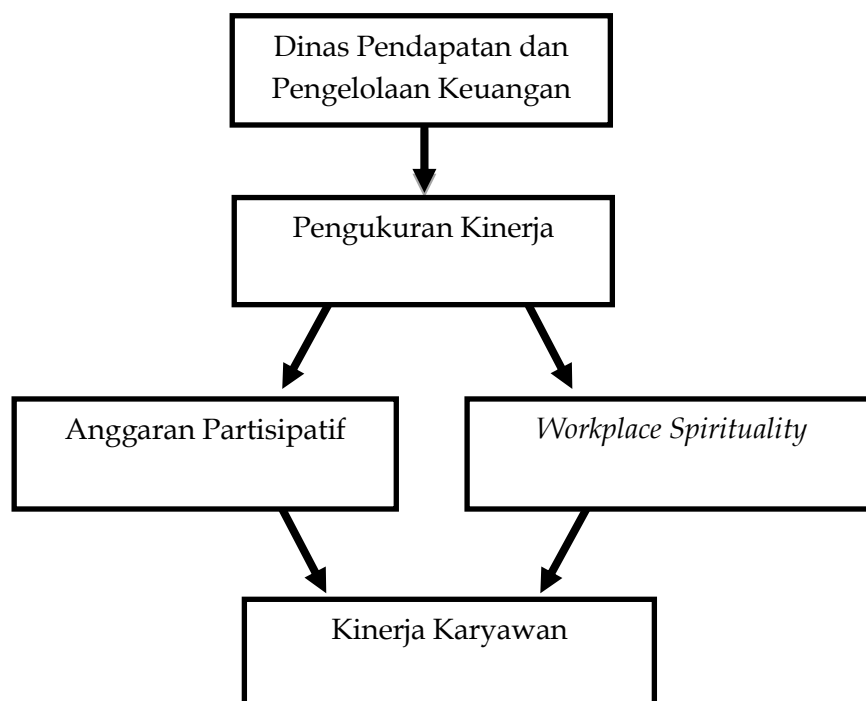
dalam suatu organisasi tertentu. Spiritual di tempat kerja mendorong komitmen pegawai terhadap produktivitas dan menurunkan absensi dan keluar masuknya karyawan (Fry, 2003). Menurut Milliman (2003) indikator pengukuran *workplace spirituality* yaitu melalui tiga dimensi utama, antara lain (1) *meaningful work*; (2) *sense of community*; (3) *organization values*.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain kuantitas dan kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap *kooperatif*. Rivai dan Basri (2005) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Munafiah (dalam Dewi, 2012) terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran disusun atas dasar tinjauan teoritis, untuk kemudian melakukan analisis dan pemecahan masalah yang dikemukakan peneliti. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah serta tujuan peneliti yang telah dikemukakan, maka dapat disusun rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Perumusan Hipotesis

Partisipasi penyusunan anggaran dilakukan oleh manajer tingkat menengah yang memegang pusat-pusat pertanggungjawaban dengan menekankan pada keikutsertaan mereka dalam proses penyusunan dan penentuan anggaran yang menjadi tanggung jawabnya. Indarto dan Stephana (2011) menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial melalui kecukupan anggaran, komitmen organisasi, komitmen anggaran, dan job relevant information.

H₁: Anggaran partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Konsep spiritualitas di tempat kerja atau *Workplace Spirituality* merupakan konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi. Konsep ini juga telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Nurtjahjanti (2010) menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bahwa *workplace spirituality* bukan mengenai pandangan akan suatu agama tertentu melainkan pemenuhan batin seorang karyawan akan makna dan tujuan pekerjaan.

H₂: Workplace Spirituality berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini menurut analisis datanya termasuk dalam penelitian kuantitatif yakni penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survey, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan cara mendatangi langsung tempat riset kemudian memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden secara langsung. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan dan pimpinan organisasi pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kota Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu penentuan sampel yang memiliki kriteria-kriteria tertentu dalam mendapatkan informasi. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki masa kerja minimal satu tahun dan keikutsertaan dalam penyusunan anggaran. Berdasarkan kriteria tersebut ditentukan sebanyak 80 responden dalam penelitian yang meliputi kepala dinas, kepala bidang, dan para staf.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dengan cara menggunakan daftar pernyataan yang dimuat dalam suatu kuesioner. Kuesioner dibagi menjadi dua bagian, yaitu bagian pertama berisi mengenai identitas responden sedangkan bagian kedua berisi mengenai daftar pernyataan pada setiap variabel-variabel penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan antara lain yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama. Setiap indikator diberi skor 1 sampai 4. Dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Setuju (S), dan skor 4 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

Anggaran Partisipatif

Anggaran partisipatif merupakan tingkat pengaruh dan keterlibatan yang dirasakan individu dalam proses perancangan anggaran, serta pengaruh bawahan terhadap pembuatan keputusan dalam proses penyusunan anggaran. Variabel ini diukur dengan menggunakan beberapa instrumen yang terdiri dari keterlibatan dalam anggaran, revisi anggaran, diskusi anggaran, pengaruh terhadap anggaran, keterlibatan, dan pendapat atau usulan. Setiap indikator diberi skor 1 sampai 4. Dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Setuju (S), dan skor 4 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

Workplace Spirituality

Workplace Spirituality merupakan tempat dimana orang-orang dapat memuaskan batin diri mereka dengan melakukan pekerjaan yang memaknainya dengan perasaan saat bekerja dalam organisasi. Terdapat tiga indikator yang mengukur variabel ini antara lain *meaningful work, sense of community, dan organization values*. Setiap indikator diberi skor 1 sampai 4. Dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran skor 1 menunjukkan Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 menunjukkan Tidak Setuju (TS), skor 3 menunjukkan Setuju (S), dan skor 4 menunjukkan Sangat Setuju (SS).

Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini, digunakan metode analisis linear berganda yaitu suatu metode yang menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur apa yang sebenarnya harus diukur atau dengan kata lain alat ukur tersebut dapat mengukur indikator-indikator suatu obyek pengukuran. Kesahihan itu diperlukan karena pemrosesan data yang tidak sah akan menghasilkan kesimpulan yang tidak benar. Validitas item-item pertanyaan kuesioner dapat diukur dengan melakukan korelasi antara nilai item pertanyaan dengan total nilai variabel atau konstruk. Bila korelasi antara masing-masing butir terhadap total

skor tersebut signifikan maka data tersebut dinyatakan valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dibandingkan nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006:41). Apabila jawaban responden dari waktu ke waktu stabil atau konsisten, maka kuesioner tersebut dikatakan reliable. Uji reliabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu dikatakan reliable apabila suatu konstruk atau variabel memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Proses uji normalitas data dilakukan dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada normal *p-plot of regression standardized residual* dari variabel independen, dengan ketentuan jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2006). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Grafik *scatterplot* digunakan untuk melihat antara nilai prediksi variabel dependen yaitu SRESID dengan residual ZPRED, dengan menggunakan kriteria:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) yang tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linear berganda. Analisis Linear Berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan yaitu:

$$Kk = \alpha + \beta_1 Ap + \beta_2 Ws + e$$

Dimana :

Kk = Kinerja karyawan

A = Konstanta

β = Koefisien regresi

Ap = Anggaran partisipatif

Ws = *Workplace spirituality*

e = Nilai residual

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Pada dasarnya Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua independen yaitu anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2009). Pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut :

- Jika nilai *goodness of fit test statistic* > 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti ada perbedaan signifikan antara model dengan nilai observasinya sehingga model penelitian belum tepat.
- Jika nilai *goodness of fit test statistic* < 0,05 maka H_0 tidak dapat ditolak dan berarti model mampu memprediksi nilai observasinya sehingga model penelitian sudah tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2011).

Interpretasi:

1) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2), menunjukkan bahwa variabel anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2), menunjukkan bahwa variabel anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* tidak mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t statistik dapat dicari dengan rumus (Ghozali, 2011). Rumus pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig. < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat atau signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Jika nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak adanya hubungan yang kuat atau signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada Dinas Pendapatan dan Pengelola Keuangan (DPPK) Kota Surabaya. Responden terdiri dari Kepala Dinas, Kepala Bagian atau Kepala Bidang, serta para staf. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner sebanyak 80 buah. Total kuesioner yang kembali dari jumlah kuesioner sebanyak 74 buah dan sebanyak 70 buah yang diolah dalam penelitian ini.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Berdasarkan tabel 1 berikut, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan hasil yang valid, karena nilai korelasi lebih besar dari 0,2352 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Anggaran Partisipatif	Ap ₁	0,742	0,2352	Valid
	Ap ₂	0,772	0,2352	Valid
	Ap ₃	0,823	0,2352	Valid
	Ap ₄	0,786	0,2352	Valid
	Ap ₅	0,740	0,2352	Valid
	Ap ₆	0,637	0,2352	Valid
Workplace Spirituality	Ws ₁	0,812	0,2352	Valid
	Ws ₂	0,901	0,2352	Valid
	Ws ₃	0,824	0,2352	Valid
Kinerja Karyawan	Kk ₁	0,982	0,2352	Valid
	Kk ₂	0,967	0,2352	Valid
	Kk ₃	0,982	0,2352	Valid
	Kk ₄	0,832	0,2352	Valid

Sumber: Output SPSS

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 2 berikut, dapat diketahui bahwa variabel-variabel telah reliabel, karena semua nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel dan syarat reliabilitas terpenuhi.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Alpha(α)	Kesimpulan
Anggaran Partisipatif	0,845	0,60	Reliabel
Workplace Spirituality	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,955	0,60	Reliabel

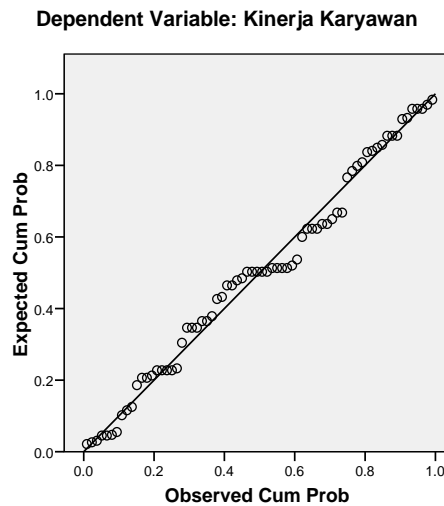
Sumber: Output SPSS

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas akan dilihat melalui penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 2 berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS

Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 3 berikut, diperoleh hasil perhitungan bahwa nilai *tolerance* pada kedua masing-masing variabel bebas diatas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya antar kedua variabel bebas pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

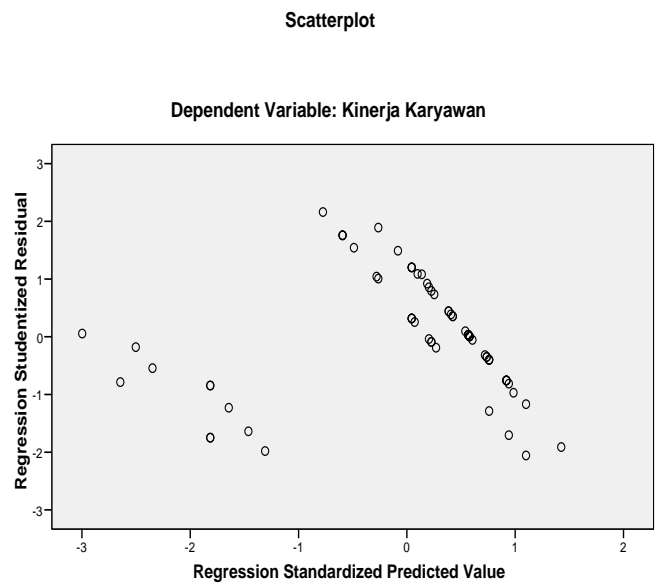
Tabel 3
Uji Multikolinieritas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Anggaran Partisipatif	0.436	2.295
<i>Workplace Spirituality</i>	0.436	2.295

Sumber: Output SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan scatter plot antara nilai prediksi yang sudah distandarkan dan nilai residual yang sudah distandarkan. Jika dari plot nilai-nilainya menyebar di sekitar nol atau dengan kata lain plot tidak membentuk pola maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



Sumber: Output SPSS

Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4 berikut, dapat diketahui besarnya konstanta dan koefisien regresi dari masing-masing variabel:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,764	,162	4,728	,000
	Anggaran Partisipatif	,675	,076	8,855	,000
	Workplace Spirituality	,296	,074	3,991	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Output SPSS

Dari hasil analisis yang dilakukan diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Kk = 0.764 + 0.675 Ap + 0.296 Ws + e_i$$

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Kriteria pengujian untuk menentukan kelayakan model penelitian apabila nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka variabel independen dalam penelitian ini tidak layak digunakan dalam model penelitian dan apabila nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka variabel independen dalam penelitian ini layak digunakan dalam model penelitian. Hasil Uji kelayakan model dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27,620	2	13,810	169,149	,000 ^b
	Residual	5,470	67	,082		
	Total	33,090	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality , Anggaran Partisipatif

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil Output tersebut dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 169,149 lebih besar dari nilai F tabel dengan angka signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dinyatakan cocok atau *fit*. Dan secara simultan mampu menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 6 berikut, dapat diketahui hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,830	,28573

a. Predictors: (Constant), Workplace Spirituality , Anggaran Partisipatif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS

Hasil dari perhitungan diperoleh nilai *R Square* atau R^2 sebesar 0,835 yang berarti bahwa sebesar 83,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* sedangkan sisanya 16,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik t (Uji t)

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian yang akan digunakan adalah apabila nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka variabel independen secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan apabila nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka variabel independen secara individu (parsial) berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Hasil Perhitungan Uji t

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	,764	,162	4,728	,000
	Anggaran Partisipatif	,675	,076	8,855	,000
	Workplace Spirituality	,296	,074	3,991	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan secara rinci hasil uji t sebagai berikut:

a. Anggaran Partisipatif (Ap)

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh anggaran partisipatif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t_{sign} ($0,05 > 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel anggaran partisipatif berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan anggaran partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Workplace Spirituality (Ws)

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t_{sign} ($0,05 > 0,000$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *workplace spirituality* berpengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Anggaran Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat diketahui adanya bukti yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara anggaran partisipatif dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya dan hubungan tersebut adalah positif. Dari nilai perolehan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel Anggaran Partisipatif (Ap) menunjukkan nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,675. Hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel anggaran partisipatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat anggaran partisipatif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu pula sebaliknya jika semakin menurun anggaran partisipatif maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa anggaran partisipatif secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari nilai sig. variabel anggaran partisipatif sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t sebesar 8,855. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel anggaran partisipatif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Hubungan antara Anggaran Partisipatif dengan Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi tingkat pengaruh dan keterlibatan

yang dirasakan karyawan dalam proses perancangan anggaran, serta pengaruh bawahan terhadap pembuatan keputusan dalam proses penyusunan anggaran maka semakin tinggi kinerja karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Eker (2007) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara partisipasi anggaran dengan kinerja karyawan.

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dibuktikan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2006) yang menyatakan bahwa spiritualitas ditempat kerja memiliki peran penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap karyawan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari nilai perolehan persamaan regresi tersebut diketahui bahwa variabel *workplace spirituality* (*Ws*) menunjukkan nilai koefisien regresi positif yaitu sebesar 0,296. Hal tersebut menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah dari variabel *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi *workplace spirituality*, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workplace spirituality* secara langsung berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari nilai sig. variabel *workplace spirituality* sebesar $0.000 < 0,05$ dengan t sebesar 3,991. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel *workplace spirituality* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nurtjahjanti (2010), yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian mengenai pengaruh anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kota Surabaya, ditarik simpulan sebagai berikut: (1) Variabel anggaran partisipatif secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian "anggaran partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kota Surabaya dipengaruhi oleh Anggaran Partisipatif, yang berarti bahwa dapat dijadikan sebagai alat yang memprediksi kinerja Karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pengaruh dan keterlibatan yang dirasakan karyawan dalam proses perancangan anggaran maka kinerjanya akan semakin meningkat pula. Temuan ini bermakna bahwa anggaran partisipatif dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja; (2) Variabel *workplace spirituality* secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian "*workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja perusahaan pada dinas pendapatan dan pengelolaan keuangan pemerintah kota surabaya" terbukti. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *workplace spirituality*, yang berarti bahwa dapat dijadikan sebagai alat yang memprediksi kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka kinerjanya akan semakin meningkat pula.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan atau mempertahankan anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* pada karyawan agar dapat membentuk kinerja karyawan yang baik pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kota Surabaya, merujuk pada penelitian sebelumnya bahwa dengan meningkatkan anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* yang baik maka kinerja menjadi meningkat sehingga dapat membuat nama Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Pemerintah Kota Surabaya baik; (2) Dari hasil pengujian terbukti bahwa anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, oleh karena itu pimpinan harus mengetahui kemampuan karyawan dan motivasi dirinya, artinya pemahaman terhadap anggaran partisipatif dan *workplace spirituality* karyawan itu akan dapat meningkatkan kinerjanya; dan (3) Variabel bebas yang digunakan hanya terbatas pada 2 variabel saja, yaitu anggaran partisipatif dan *workplace spirituality*. Padahal masih banyak faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan promosi yang dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. dan Dennis, D. 2000. Spirituality at Work a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. Juni. 9, 2. ABI/INFORM Global. p. 134-145.
- Bastian, I. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Edisi 1. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Dewi, S. P. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal nominal* 1(1).
- Eker, M. 2007. The Impact of Budget Participation on Managerial Performance via Organizational Commitment: A Study on the Top 500 Firms in Turkey. *Jurnal Ankara*. 64(4): 118-136.
- Fry, L.W. 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *Journal of The Leadership Quarterly*. 1(4): 693-727.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM ,SPSS 19*. Edisi kelima. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hansen, D. R. dan M. Mowen. 2006. *Akuntansi Manajemen*. Edisi 7. Salemba Empat. Jakarta.
- Indarto, L. S. dan A. D. Stephana. 2011. Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Parusahaan Melalui Kecukupan Anggaran, Komitmen Organisasi, Komitmen Tujuan Anggaran, Dan Job Relevant Information (JRI). *Jurnal Ilmiah* 14(1).
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi II. Andi. Yogyakarta.
- Milliman, J. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management* 16(4): 426-447.

- Nurtjahjanti, H. 2010. Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keingina Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikolog Undip* Vol. 7, No. 1.
- Rivai, V dan A. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. 1rd ed. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. 10rd ed. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni. 2005. *Manajemen Keuangan (Pemahaman Laporan Keuangan, Pengelolaan Aktiva, Kewajiban dan Modal serta Pengukuran Kinerja Perusahaan)*. Media Pressindo. Yogyakarta.
- Wirjono, E. R. dan A. B. Raharjo. 2007. Pengaruh Karakteristik Personalitas Manajer terhadap hubungan antara Partisipasi dalam penyusunan anggaran dengan Kinerja Manajerial. *Jurnal Kinerja*.11(1): 50-63.