

Pengaruh, Partisipasi Anggaran dan Budaya Organisasi terhadap, Kepuasan Kerja pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung

Irfan Fauzi, Nurleli

Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung

Jl. Tamansari No. 01 Bandung 40116

fannfauz@gmail.com, unileli.unisba@gmail.com

Abstract—Participation in budgeting and organizational culture can increase employee job satisfaction. The higher job satisfaction, the greater the potential for agency goals to be achieved. The phenomenon that occurs in government agencies in Indonesia which shows the lack of job satisfaction felt by each employee based on employee participation in preparing the budget and implementing organizational culture. This study aims to be able to explain the effect of participation in budgeting on job satisfaction and organizational culture on job satisfaction in Bandung City Health Department employees. This research was conducted on Bandung City Health Department employees by using a verification method with a quantitative approach. The data source used in this study is the primary data source. The data collection techniques used were questionnaires or questionnaires distributed to all employees of the Bandung City Health Office. The sampling technique in this study is non-probability sampling with convenience sampling. Hypothesis testing shows that budgetary participation influences job satisfaction and organizational culture influences job satisfaction.

Keywords—Organizational Culture, Job Satisfaction, Budget Participation

Abstract—Partisipasi penyusunan anggaran dan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja maka potensi tercapai tujuan instansi pun semakin besar pula. Fenomena yang terjadi pada instansi pemerintah di Indonesia yang menunjukkan masih kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan yang didasari oleh keikutsertaan karyawan dalam penyusunan anggaran dan implementasi budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mampu menjelaskan pengaruh partisipasi dalam penyusunan anggaran terhadap kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung dan menggunakan metode penelitian verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang dipakai pada penelitian ini adalah sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner atau angket yang disebarakan pada setiap karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah non probability sampling dengan jenis *convenience sampling*. Uji hipotesis menunjukkan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Kata kunci— budaya organisasi, kepuasan kerja, partisipasi

anggaran

1. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap organisasi pemerintahan perlu mengembangkan dan meningkatkan kinerja organisasi dengan melakukan macam-macam cara yang tersusun dalam berbagai program. Banyak faktor yang terkait untuk meningkatkan kinerja organisasi, salah satu faktor urgen yang harus diperhatikan organisasi dalam menggapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia terkait dengan sikap karyawan, apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik (Wahyuni, 2016). Penilaian suatu kepuasan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan konsep *Job Descriptive Index*, yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja. Konsep *Job Descriptive Index* ini dapat dilihat dari berbagai persepektif dimensi yang meliputi job itself, supervision, pay, promotion, dan co-workers [1].

Pada realitanya penerapan dimensi kepuasan kerja masih belum di implementasikan dengan baik, diantaranya dilihat dari dimensi *co-workers* atau suasana kerja. Hal ini diungkapkan oleh Raksanagara [2] bahwa masih adanya sarana pelayanan kesehatan yang belum memenuhi syarat dan kelengkapan alat medis yang masih kurang di Dinas Kesehatan Kota Bandung. Hal tersebut mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam memberi pelayanan kepada masyarakat.

Banyak indikator yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah budaya organisasi. Implementasi budaya organisasi dengan cara disosialisasikan kepada seluruh karyawan, sehingga perilaku karyawan akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi dan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan [3].

Pada kenyataannya implementasi budaya organisasi masih buruk, diantaranya dilihat dari dimensi inovasi. Hal ini diungkapkan oleh Wahdiyati [4] bahwa pada saat pemerintah melakukan inovasi merubah sistem rujukan pasien BPJS yang berjenjang dari tipe D, C, B, baru ke A. Akibat dari inovasi tersebut terjadilah penurunan tipe-tipe rumah sakit salah satunya yaitu RSUD Sukoharjo, sehingga

yang tadinya tipe B menjadi C. Tapi berubahnya B ke C mengakibatkan berpindahnya dokter spesialis sesuai dengan Surat Izin Praktek, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan dokter spesialis yang harus berpindah tempat kerjanya sesuai dengan tipe B.

Selain faktor budaya organisasi ternyata partisipasi anggaran juga memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Hal ini didukung oleh Rudianto [5] bahwa dengan banyaknya yang berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, maka akan merasa puas dalam bekerja untuk mencapai target anggaran yang sudah ditentukan.

Berdasarkan pada fenomena yang menunjukkan adanya permasalahan mengenai revisi anggaran yang terdapat dalam indikator partisipasi anggaran. Hal ini diungkapkan oleh Rozita (2016) bahwa adanya permasalahan penganggaran dalam RSUD Taluk Kuantan yang diakibatkan kesalahan nomenklatur yang seharusnya anggaran untuk membayar utang obat, tapi dalam nomenklatur Anggaran Pendapatan Belanja Daerah tahun 2015 tertulis untuk pembayaran barang dan jasa. Kesalahan nomenklatur membuat dana tidak bisa dicairkan. Pada tahun 2016, pemerentah daerah Riau menganggarkan kembali untuk melunasi utang obat yang kian menumpuk mencapai 2,6 miliar namun, terjadi kesalahan nomenklatur lagi, yang seharusnya untuk membayar obat-obatan dalam neraca tertulis pembayaran dana insentif dokter. Terkait dengan fenomena ini seharusnya revisi anggaran segera dilakukan pemerintah daerah Riau dengan sangat teliti dan menerima segala usulan untuk proses penyusunan anggaran.

Berdasarkan latar belakang yang sudah sebutkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah partisipasi anggaran mempengaruhi kepuasan kerja?” dan “Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja?”. Kemudian, tujuan dalam penelitian ini dijelaskan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mampu menjelaskan pengaruh partisipasi anggaran mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Untuk mampu menjelaskan pengaruh budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja.

II. LANDASAN TEORI

Nafarin [6] menyatakan bahwa, “partisipasi penyusunan anggaran adalah tingkat seberapa jauh keterlibatan dan pengaruh individu di dalam menentukan dan menyusun anggaran yang ada di dalam divisi atau bagiannya, baik secara periodik maupun tahunan”. Adapun pendapat menurut Hansen dan Mowen (2013:223) bahwa “partisipasi anggaran adalah pendekatan penganggaran yang memungkinkan para manajer yang akan bertanggungjawab atas kinerja anggaran, untuk berpartisipasi dalam pengembangan anggaran, partisipasi anggaran mengkomunikasikan rasa tanggungjawab kepada para manajer tingkat bawah dan mendorong kreativitas.”

Sedangkan yang dikemukakan oleh Garrison, dkk [7] “Partisipasi anggaran merupakan anggaran yang disusun dengan kerjasama dan partisipasi penuh dari seluruh manajer pada segala tingkatan”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli mengungkapkan (Garrison dkk, 2013:385; Hansen dan Mowen, 2013:223 dan Nafarin, 2012:11) bahwa partisipasi anggaran adalah suatu kegiatan yang melibatkan karyawan dari setiap bidangnya agar dapat menimbulkan rasa tanggungjawab dan mendorong kreatifitas dalam proses penyusunan anggaran untuk pencapaian sasaran anggaran.

Kemudian yang diungkapkan oleh Milani [8], bahwa dalam mengukur partisipasi anggaran terdapat dimensi tingkat keikutsertaan karyawan dalam proses penyusunan anggaran dan dimensi ini memiliki enam indikator yaitu:

1. Peran serta untuk penyusunan anggaran
2. Alasan yang diberikan atasan saat anggaran direvisi
3. Selalu berinisiatif memberikan pendapat pada saat penyusunan anggaran
4. Pengaruh yang dimiliki dalam anggaran akhir
5. Pertimbangan atas kontribusi terhadap anggaran
6. Frekuensi atasan meminta usulan ketika penyusunan anggaran

Budaya organisasi adalah cara seseorang bertingkah laku dalam organisasi, juga merupakan satu set norma yang terdiri atas keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama organisasi [9]. Sedangkan Sedarmayanti (2016:99) mendefinisikan “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi”. Sementara itu menurut Robbin dan Judge (2016:497) mengemukakan bahwa “Organizational culture is A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization”. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki, (2014:62) bahwa “budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungan beragam”.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli (Wardiah, 2016:196; Sedarmayanti, 2016:99; Robbins dan Judge 2016:497; Kreitner dan Kinicki, 2014:62). budaya organisasi adalah cara seseorang berperilaku dalam bentuk keyakinan, sikap, nilai-nilai, pola perilaku, serta norma yang dirasakan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan dari menurut Robbins dan Judge (2016:497) bahwa dalam mengukur budaya organisasi dapat menggunakan karakteristik budaya organisasi sebagai dimensi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian terhadap perincian
3. Berorientasi terhadap hasil
4. Berorientasi pada manusia
5. Berorientasi pada tim
6. Bersikap Agresif
7. Kestabilan

Kepuasan kerja adalah ukuran sejauh mana seseorang

merasakan rangsangan positif maupun negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan [10]. Sementara itu Gibson dkk, (2012:102) mengemukakan bahwa “Job Satisfaction is the attitude that workers have about their jobs. It results from their perception of the job”. Kemudian Wicker, (2011:3) bahwa “ Job satisfaction is a sense of inner fulfillment and pride achieved when performing a particular job.”

Berdasarkan pengertian pendapat ahli (Schermerhorn, 2014:84; [11], [12]) kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang yang merasakan baik atau buruk dalam lingkungan kerja yang mereka lakukan.

Umar (2005:36) mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat di ukur menggunakan Job Descriptive Index (JDI), dimana ada lima dimensi yang mendeskripsikan elemen-elemen utama dari pekerjaan yang dimiliki seseorang, yaitu:

1. Job it self (pekerjaan itu sendiri) dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Keterampilan, memastikan bahwa pekerjaan dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawannya.
 - b. Pekerjaan, memastikan apakah pekerjaan yang didapat sudah selaras dengan keinginan dan harapan karyawan.
 - c. Umpan balik, melihat apakah pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan timbal balik yang positif sesuai harapan karyawan
2. Supervision (atasan) dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Melihat apakah atasan membantu karyawan dalam proses pencapaian hasil dengan maksimal.
3. Pay (imbalan)
 - a. Melihat apakah atasan membantu karyawan dalam proses pencapaian hasil dengan maksimal.
4. Promotion (kesempatan promosi)
 - a. Adanya penjelasan tentang bagaimana usaha yang harus dilakukan karyawan agar dapat menaiki jabatan yang dimili serta menambah kompensasi dengan cara yang sesuai.
 - b. Menilai apakah karyawan memiliki kesempatan untuk naik jabatan atas apa yang telah diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
 - c. Jabatan dan kompensasi yang akan didapatkan secara otomatis atas usaha yang sudah diberikan.
5. Co-workers (suasana tempat kerja)
 - a. Melihat sejauhmana suasana tempat kerja dapat mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi liner berganda yang tersaji dalam table 1.

TABEL 1. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Model		Coefficients	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.387	.142
	PARTISIPASI ANGGARAN	.341	.151
	BUDAYA ORGANISASI	.348	.164

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel diatas, bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,387 + 0,341 PA + 0,348 BO$$

1. Nilai Konstanta = 0,387 artinya: jika variabel Partisipasi anggaran dan Budaya Organisasi konstan variabel maka kepuasan kerja naik sebesar 0,387.
2. PA = 0,341 artinya: jika Partisipasi Anggaran meningkat sebesar 1 sementara Budaya Organisasi konstan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,341.
3. BO = 0,348 artinya: jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 sementara Partisipasi Anggaran konstan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,348.

B. Hasil Uji F

Berikut ini adalah hasil Uji F yang menunjukkan pengaruh secara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

TABEL 02. HASIL UJI F ANOVA^a

Model	F	Sig.
1		
Regression	34.518	.000 ^b
Residual		
Total		

- a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
- b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, PARTISIPASI ANGGARAN

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2020

Hasil uji simultan (uji F) bisa dicek pada table diatas dengan nilai sig 0.000. dapat disimpulkan bahwa nilai sig < 0.05 yaitu 0.000 < 0.05, sehingga dapat dikatakn bahawa

Partisipasi Anggaran dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

C. Hasil Uji t

Berikut ini dalam melihat perincian pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, disajikan uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t sebagai berikut:

TABEL 3. HASIL UJI T COEFFICIENTS^A

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.724	.010
	PARTISIPASI ANGGARAN	2.255	.030
	BUDAYA ORGANISASI	2.124	.040

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Partisipasi Anggaran (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi partisipasi anggaran dengan tingkat signifikansi 0.030 apabila dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya bahwa partisipasi anggaran berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Leach-Lopez, Stammerjohan, dan Lee (2007), Pongawa dan Devie (2014) dan Sim dan Utami (2018) yang menunjukkan bahwa partisipasi anggaran memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada organisasi atau perusahaan pemerintah maupun non-pemerintah, dimana masih kurangnya partisipasi dalam penyusunan anggaran sehingga menimbulkan perlunya dilakukan revisi anggaran yang telah dibuat.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian parsial diperoleh nilai signifikansi partisipasi anggaran dengan tingkat signifikansi 0.040 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0.05$ maka nilai signifikansi lebih kecil dari α . Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan kata lain bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Habib, dkk (2014) dan Herawan, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada instansi pemerintahan, dimana masih kurangnya inovasi yang dibuat oleh pemerintah mengakibatkan ketidakpuasan karyawan dan merugikan organisasi.

Pengujian koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table 4 sebagai berikut:

TABEL 4. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.651	.632	.05375

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, PARTISIPASI ANGGARAN

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 25, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dikatakan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,651 atau 65,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Partisipasi Anggaran, Budaya Organisasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 65,1% sementara sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel selain partisipasi anggaran dan budaya organisasi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh partisipasi anggaran dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung sebagai berikut:

1. Implementasi partisipasi penyusunan anggaran pada karyawan di Dinas Kesehatan Kota Bandung dinilai sudah baik. Hal tersebut dilihat dari hasil tanggapan responden yang menunjukkan nilai tinggi pada setiap item indikator pernyataan yang diberikan.
2. Budaya organisasi pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung dinilai sudah baik. Hal tersebut dilihat dari dimensi *innovation and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *people orientation*, *team orientation*, *aggressiveness* dan *stability* yang dilakukan organisasi atau perusahaan sudah berjalan baik.
3. Kepuasan kerja yang telah dirasakan oleh karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung dinilai sudah baik. Hal ini dilihat dari dimensi *job it self*, *supervision*, *pay*, *promotion* dan *co-workers* sudah berjalan dengan baik.
4. Partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung

5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung

V. SARAN

A. Saran Teoritis

1. Masih diperlukannya penelitian pada bidang yang sama untuk mengetahui konsistensi dari hasil penelitian, karena hasil penelitian partisipasi anggaran dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang sudah ada memiliki hasil yang berbeda-beda.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel penelitian agar hasilnya lebih representative terhadap teori, dan diharapkan mampu menambahkan variabel seperti pada penelitian yang sudah dilakukan guna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan pada bidang akuntansi yaitu variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kinerja manajerial, job relevan information dan locus of control.

B. Saran Praktis

1. Sebaiknya, keikutsertaan karyawan dalam penyusunan anggaran harus lebih ditingkatkan di Dinas Kesehatan Kota Bandung terutama pada pemberian penjelasan mengenai alasan ketika anggaran direvisi agar hasilnya dapat sesuai dengan kebutuhannya.
2. Sebaiknya, Dinas Kesehatan Kota Bandung meningkatkan perubahan atau inovasi dalam mengerjakan setiap pekerjaan, maka hal harus dilakukan sebagai berikut:
 - a. Melakukan orientasi pada tindakan bukan pada orientasi birokrasi dengan cara organisasi harus menghindari kemacetan birokrasi, sehingga karyawan dapat bebas berkreativitas tanpa hambatan sistem birokrasi.
 - b. Adanya pemberian reward khusus bagi para karyawan yang mampu melakukan inovasi untuk keberlanjutan organisasi.
 - c. Melakukan problem solving dengan cara melemparkan suatu permasalahan kepada karyawan untuk dapat dipecahkan. Hal tersebut akan membangun kreatifitas dari karyawan dalam pemecahan masalah sehingga memunculkan kreativitas dan inovasi.
 - d. Mengadakan evaluasi dengan seluruh individu pada perusahaan. Evaluasi tersebut bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk saling memberikan saran demi kemajuan organisasi.
3. Sebaiknya, Dinas Kesehatan Kota Bandung dapat meningkatkan kepekaan dari setiap atasan untuk

membantu dalam proses pencapaian hasil secara maksimal sehingga karyawan memiliki rasa nyaman .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Umar, H. (2005). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [2] Raksanagara. (2018). *Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kota Bandung*. http://ppid.bandung.go.id/wp-content/uploads/2016/10/Renstra_Dinkes_2013-2018-ok.pdf.
- [3] Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik dan Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya.
- [4] Wahdiyati, Y. (2019). *RSUD Ir. Soekarno Sukoharjo Turun Jadi Tipe C? Ini Dampak Negatifnya*. <https://www.solop0os.com/rsud-ir-soekarno-sukoharjo-turun-jadi-tipe-c-ini-dampak-negatifnya-1013627>.
- [5] Rudianto. (2006). *Akuntansi Manajemen : Informasi untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. Jakarta : Grasindo.
- [6] Nafarin, M. (2012). *Penganggaran Rencana Kerja Perusahaan*. Yogyakarta : BPFE.
- [7] Garrison, N. E. W. dan Brewer, P. C. (2013). *Akuntansi Manajerial Edisi 14*. Jakarta : Salemba Empat.
- [8] Poerwati, T. (2001). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial : budaya organisasi dan motivasi sebagai variabel moderating*. Universitas Diponegoro.
- [9] Wardiah, M. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- [10] Schermerhorn, et al. (2014). *Organizational Behavior* (13th edition).
- [11] Wicker, D. (2011). *Job Satisfaction : Fact or Fiction*. Amerika : Outhor House.
- [12] Gibson, J.L., et al. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York : McGraw Hill.
- [13] Hansen, D.R., dan Mowen, M. M. (2013). *Akuntansi Manajerial Edisi Kedelapan*. Jakarta : Salemba Empat.
- [14] Habib, S., et al. (2014). *The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Emploeyess Commitment and Turn over Intention*. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222.
- [15] Herawan, K., dkk. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1).
- [16] Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Organizational Behaviour 9th edition*. Jakarta : Salemba Empat.
- [17] Leach-Lopez, et al. (2007). *Budget Partisipation and Job Performance of South Korean Managers Mediated by Job Satisfaction and Job Relevant Information*. *7th Global Conference on Bussines & Economic*.
- [18] Pongawa, V., dan D. (2013). *Pengaruh Budgeting Participation terhadap Job Satisfaction pada Sektor Manufaktur di Surabaya*. *96 Bussines Accounting Review*, 1(2).
- [19] Robbins, S.P., dan Judge, T. A. (2016). *Organizational Behaviour* (Edition 16). Londong : Pearson.
- [20] Rozita. (2016). *Salah Penganggaran, RSUD Taluk Kuantan Riau Berutang Rp 2 M dan Kehabisan Obat*. <https://news.detik.co0m/berita/d-3172685/salah-penganggaran-rsud-taluk-kuantan-riau-berutang-rp-2-m-dan-kehabisan-obat>.
- [21] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.