

**Pengaruh Perbedaan dalam Gaya Evaluasi Kinerja Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Variabel Mediasi : Kepuasan Kerja (Studi Kasus : PT Pura Barutama Unit Paper Mills, Unit Offset, dan Unit Rotogravure)**

**ANNICA RAHMI SAFITRI**

*Program Studi Akuntansi - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,  
Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : [aoi\\_icha@yahoo.com](mailto:aoi_icha@yahoo.com)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perbedaan gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran terhadap kinerja manajerial, pengaruh perbedaan gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran terhadap kepuasan kerja, pengaruh interaksi antara perbedaan gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran dengan kepuasan kerja terhadap kinerja manajerial. Penelitian ini termasuk penelitian survei, populasinya adalah perusahaan manufaktur PT Pura Barutama yang terletak di Kudus. Kriteria sampel penelitian ini adalah manajer dan supervisor yang terlibat dalam kegiatan manajerial di perusahaan yang bersangkutan. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling, adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, sebelumnya dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi). Uji hipotesis yaitu uji t yang dilengkapi uji F, dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa perbedaan gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran berpengaruh secara langsung terhadap kinerja manajerial dengan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak secara statistik. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, yang mana diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,038 > 0,05$ . Interaksi antara perbedaan gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima secara statistik. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, yang mana diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,040 < 0,05$ . Interaksi antara gaya evaluasi kinerja berbasis anggaran dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja manajerial yang membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima secara statistik. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,011 < 0,05$ .

Kata Kunci :

**The Influence of Difference in Evaluation Style of Budget  
Performance on Managerial Performance using Mediation Variables:  
Work Satisfaction (A Case Study at PT Pura Barutama Unit Paper  
Mills, Unit Offset, and Unit Rotogravure)**

**ANNICA RAHMI SAFITRI**

*Program Studi Akuntansi - S1, Fakultas Ekonomi & Bisnis,  
Universitas Dian Nuswantoro Semarang*

*URL : <http://dinus.ac.id/>*

*Email : [aoi\\_icha@yahoo.com](mailto:aoi_icha@yahoo.com)*

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of disagreement in budgetary performance evaluation style on managerial performance, the effect of disagreement in budgetary performance evaluation style on job satisfaction, the effect of interaction between disagreement in budgetary performance evaluation style on managerial performance using job satisfaction as mediating variable. This research classified as survey research, the population is a manufacturing company, PT Pura Barutama which located in Kudus. Criteria for this study sample were managers and supervisors who involved in managerial activities in the company concerned. Purposive sampling method used in this research which means that the technique of determining the sample based on specific criteria. Data analysis tested by multiple regression analysis, validity and reliability testing, and assumptions of classical test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation). Hypothesis test used t-test that equipped by F test, and coefficient of determination. The results obtained shown that the disagreement in budgetary performance evaluation style was directly affected on managerial performance with H0 is accepted and H1 is rejected statistically. It's shown from the results of the t test, which obtained significance value of  $0.038 > 0.05$ . The result also shown that the disagreement in budgetary performance evaluation was affected on job satisfaction by H0 is rejected and H2 is accepted statistically. It is shown from the results of the t test, which obtained significance value of  $0.040 < 0.05$ . The interaction between disagreement in budgetary performance evaluation style together with job satisfaction affected on managerial performance which proved that job satisfaction is a mediating variable with H0 is rejected and H3 is acceptable statistically. It is shown from the results of the t test, obtained significance value of  $0.011 < 0.05$ .

Keyword :