

**PENGARUH PARTISIPASI PENYUSUNAN ANGGARAN DAN
KEGUNAAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(STUDI EMPIRIS PADA RSJD Dr. AMINO GONDOHUTOMO
PROVINSI JAWA TENGAH)**

Meirina Septiningrum¹, Endah Winarti², dan Subchan³

¹Program Studi Pascasarjana (S2) Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Dharmaputra Semarang, Semarang, Indonesia

Corresponding Email: memey.rina79@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is a matter that is very much considered by a company so that the company can be more advanced due to good employee performance. The purpose of this study is to empirically examine the effect of budgetary participation and the usefulness of accounting information systems on employee performance with organizational commitment as a moderating variable. The study population was all employees of Dr. Amino Gondohutomo, Central Java Province. Total employee samples amounted to 180 respondents taken using a questionnaire distributed directly to employees, but which can be processed by 163 respondents. The data used is primary data using the questionnaire data collection method. The method of analysis in this study is Moderated Regression Analysis (MRA).

From this research, it can be concluded that budgetary participation and the usefulness of accounting information systems have a significant positive effect on employee performance. The higher budgeting participation and the usefulness of accounting information systems, the higher the performance of employees. This study also found that organizational commitment can moderate the relationship between budgeting participation and the usefulness of accounting information systems to employee performance with a significant positive direction. The higher budgeting participation and the usefulness of accounting information systems, with high organizational commitment will improve employees performance.

Keywords : *budgeting participation, usefulness of accounting information systems, organizational commitment and employee performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Anggaran merupakan salah satu elemen yang penting dalam suatu sistem pengendalian manajemen. Anggaran bukan hanya rencana finansial mengenai biaya dan pendapatan dalam suatu pusat pertanggungjawaban, tetapi juga berfungsi sebagai alat pengendalian, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja serta motivasi (Rahman dkk, 2015). Proses penyusunan anggaran diperlukan adanya partisipasi dari bawahan agar bawahan merasa terlibat dan harus bertanggungjawab pada pelaksanaan anggaran. Diharapkan bawahan dapat memberikan informasi sesuai dengan realita yang ada di lapangan. Sehingga partisipasi bawahan dalam menyusun anggaran mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja keuangan. Adanya partisipasi penyusunan anggaran akan meningkatkan kinerja dari manajer tingkat bawah dan menengah. Manajer tingkat menengah dan bawah dapat menyampaikan ide-ide kreatif yang dimilikinya kepada manajer atas, yang mana ide tersebut mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Sari dkk., 2014).

Proses penyusunan anggaran dapat dilakukan dengan beberapa pendekatan yaitu *top down*, *bottom up*, dan *partisipatif*. Sistem penganggaran *top down* dimana rencana dan jumlah anggaran telah ditetapkan oleh atasan sehingga bawahan hanya melakukan apa yang telah ditetapkan oleh anggaran

tersebut. Penerapan sistem ini mengakibatkan kinerja bawahan menjadi tidak efektif karena target yang diberikan terlalu menuntut namun sumberdaya yang diberikan tidak mencukupi (*overloaded*). Atasan kurang mengetahui potensi dan hambatan yang dimiliki oleh bawahan sehingga memberikan target yang sangat menuntut dibandingkan dengan kemampuan (Duvamindra, 2015).

Rahman dkk. (2015) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2016) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Indralsmana dan Suaryana (2014) sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Listiana (2017) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena yang terjadi yaitu realisasi pendapatan dari RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang pada tahun 2016 mengalami penurunan. Hal tersebut terjadi karena masih terdapat beberapa kinerja pegawai yang dinilai kurang sesuai dengan standar prosedur kinerja RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Untuk mewujudkan kinerja yang baik perlu

adanya kerjasama antar pegawai. Kinerja yang baik tidak hanya dalam bidang penanganan pasien namun juga dalam bidang pelayanan, administrasi, kenyamanan dan dalam bidang lainnya. Di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang selalu melakukan perbaikan untuk kedepannya agar kinerja karyawan RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang semakin baik setiap tahunnya. Untuk itulah peneliti yang juga termasuk karyawan di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan agar pihak RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang juga dapat melihat hasil dari penelitian ini agar dapat dijadikan gambaran mengenai kinerja karyawan RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang yang selanjutnya dapat digunakan sebagai bahan untuk mengambil keputusan kedepannya.

Menurut penelitian Duvamindra (2015), Sari dkk. (2014), Mongeri (2013), Rahman dkk. (2015) menemukan bahwa Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian oleh Setyowati dan Purwantoro (2013) Partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Rahman dkk. (2015), Dita dan Putra (2016) serta Indralesmana dan Suaryana (2014) menemukan bahwa Sistem informasi akuntansi berpengaruh Positif Signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan hasil penelitian Listiana (2017)

menemukan bahwa Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja.

Adanya ketidakkonsistenan hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kegunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa adanya faktor lain yang turut menginteraksi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kegunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja. Untuk mengatasi kesenjangan tersebut dimasukkan variabel komitmen organisasi. Variabel komitmen organisasi dipilih peneliti sebagai variabel moderasi. Variabel komitmen organisasi diharapkan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja. Alasan lain penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi diharapkan mampu mengusahakan keseimbangan antara berbagai kepentingan dan dapat memberikan keuntungan bagi instansi. Dengan demikian adanya komitmen organisasi dapat memoderasi hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dan kegunaan SIA terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: ***"Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"***.

TELAAH PUSTAKA

Modal Manusia (*Human Capital*)

Schermerhon (2005) menjelaskan bahwa *human capital* diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa mendatang bagi suatu organisasi.

Stewart (1998) mengatakan bahwa *human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Daveport (1999) mendiskripsikan modal manusia terdiri dari empat hal yaitu kemampuan, perilaku, usaha dan waktu yang dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh karyawan.

Spatafora (2004) menjelaskan indikator modal manusia adalah kemampuan berinovasi, motivasi dan kompetensi. Secara garis besarnya, teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu teori isi (*content theory*) atau

teori kepuasan dan teori proses (*process theory*). Herzberg (1996) menentukan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi. Ia menemukan dua perangkat kegiatan yang memuaskan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau disebut juga motivator meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri dan potensi bagi pertumbuhan pribadi.

Teori Penetapan Tujuan

Sekaran (1992) menjelaskan bahwa penetapan tujuan adalah proses yang mengikutsertakan atasan dan bawahan secara bersama-sama untuk menentukan atau menetapkan tujuan atau sasaran. Tujuan atau sasaran dapat ditambahkan dengan memberi penjelasan atau informasi kepada bawahan bagaimana melaksanakan tugas, serta mengapa tujuan atau sasaran tersebut penting untuk dilaksanakan (Soetrisno, 2010).

Locke (1981) berpendapat bahwa penetapan tujuan merupakan proses perilaku dari utilitas praktis. Artinya, keinginan dan tujuan individu merupakan pengukuran perilaku yang utama. Locke (1981) juga menggunakan keinginan dan tujuan untuk mengusulkan dan mendukung penelitian bahwa jika tujuan dapat diterima oleh individu, maka semakin kuat suatu tujuan akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Locke, 1981). Syarat terjadinya penetapan tujuan yang efektif adalah harus adanya komitmen (Locke et al, 1988).

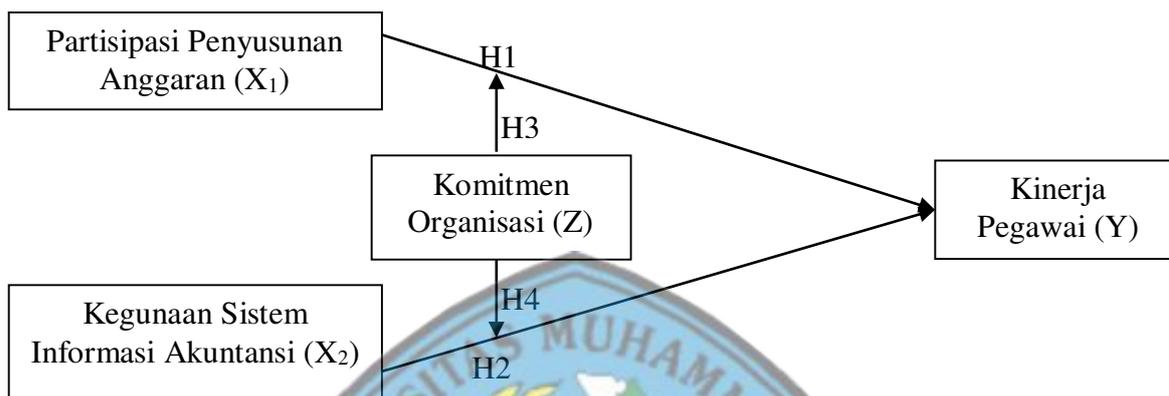
Locke (1981) menggunakan adanya keinginan dan tujuan untuk mengusulkan dan mendukung penelitian bahwa semakin

kuat tujuan yang ingin dicapai, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika tujuan tersebut diterima oleh individu.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian dan fenomena yang ada, maka kerangka pikir tersebut dapat digambarkan seperti pada Gambar 2.1

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pegawai

Mongeri (2013) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Anggraini (2014) dan Sari dkk, (2014) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2015) dan Duvamindra (2015) yang menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori serta penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

PENGARUH PARTISIPASI....
Meirina Septiningrum, Endah Winarti, Subchan
DOI

H₁: Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai

Kegunaan sistem informasi akuntansi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan atau organisasi melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi dan keakuratan informasi yang dihasilkan. Informasi akuntansi mampu memberikan kesempatan bagi manajer untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan para manajer berpengaruh terhadap kinerja pegawainya, jika pengambilan keputusan dilakukan

dengan baik, maka kinerja pegawai akan lebih efektif dan efisien (Listiana, 2017).

Indralesmana dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2014) menyatakan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas maka, hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut :

H2: Kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Duвамindra (2015) menyatakan bahwa interaksi partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2014) yang menyatakan bahwa interaksi partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas maka, hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut :

PENGARUH PARTISIPASI.....
Meirina Septiningrum, Endah Winarti, Subchan
DOI

H3: Partisipasi penyusunan anggaran yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi oleh Komitmen Organisasi

Indralesmana dan Suaryana (2014) menyatakan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2016) yang menyatakan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut konsisten dengan penelitian Duvamindra (2015) yang menyatakan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu di atas maka, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H4: Kegunaan sistem informasi akuntansi yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS RSJD Dr. Amino Gondohutomo selama tahun 2018 yaitu sebanyak 326 pegawai. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 180 orang yang respondennya

berasal dari PNS RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

N = Populasi

n = Ukuran sampel

e = Toleransi nilai presisi ketetapan rata-rata yang diharapkan tidak menyimpang adalah 5 %.

Populasi (N) sebanyak 326 pegawai dengan asumsi tingkat kesalahan (e) 5%.

$$n = \frac{N}{N d^2 + 1}$$

$$n = \frac{326}{326(0,05)^2 + 1}$$

$$n = \frac{326}{1,815}$$

n = 179,6 dibulatkan menjadi 180

Pegawai

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proporsional random sampling methode*.

Namun tidak semua PNS RSJD Dr. Amino

menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

Gondohutomo menjawab kuesioner tersebut sehingga yang bisa dijadikan sampel penelitian sebanyak 163 kuesioner. Hal ini disebabkan karena ada kuisioner yang tidak diisi sejumlah 7 (tujuh) kuesioner dan kuesioner yang tidak lengkap pengisiannya sejumlah 10 (sepuluh) kuesioner.

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Anlysis (MRA)*, merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda, dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen). Uji interaksi ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana interaksi variabel kualitas audit dapat mempengaruhi profitabilitas dan *leverage* pada kualitas audit. Model persamaan MRA yang digunakan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 Z + \beta_4 X_2 Z + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Arah Regresi

X₁ = Partisipasi

Penyusunan Anggaran

X₂ = Kegunaan Sistem

Informasi Akuntansi

a = Konstanta

e = *Error of term* atau variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi responden atas indikator-indikator pertanyaan yang diajukan. Teknik skoring yang dilakukan dalam penelitian ini adalah minimum 1

dan maksimum 5. Oleh karena itu, angka jawaban responden tidak dimulai dari nol tetapi mulai angka 1 untuk minimal dan maksimal adalah 5. Selanjutnya perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut (Ferdinand Augusty, 2014).

$$\text{Nilai indeks} = (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)/5$$

dimana :

Persentase F1 : frekuensi responden yang menjawab 1 (sangat tidak setuju) dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Persentase F2 : frekuensi responden yang menjawab 2 (tidak setuju) dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Persentase F3 : frekuensi responden yang menjawab 3 (netral) dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Persentase F4 : frekuensi responden yang menjawab 4 (setuju) dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Persentase F5 : frekuensi responden yang menjawab 5 (Sangat setuju) dari

skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan

Skor minimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 1 : $1 \times 100\% = 100\%$. Dengan demikian nilai indeks minimal diperoleh sebesar $100\%/5 = 20\%$. Skor maksimal diperoleh jika 100% responden menjawab skor 5 : $5 \times 100\% = 500\%$. Dengan demikian nilai maksimal diperoleh sebesar $500\%/5 = 100\%$. Rentang skala didapatkan dari penghitungan rumus berikut:

$$R_s = \frac{m - n}{k}$$
$$R_s = \frac{100 - 20}{3} = 26,67$$

Keterangan :

R_s : Rentang Skala

m : Skor maksimal

n : Skor minimal

K : Jumlah kategori

Dengan menggunakan *Three box Method*, rentang skala tiap kategori sebesar 26,67 akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks yaitu (Ferdinand Augusty, 2014):

20,00 – 46,67 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau tidak baik yang dimiliki oleh variabel penelitian.

46,68 – 73,34 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup dimiliki oleh variabel penelitian

73,35 – 100,00 : Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik dimiliki oleh variabel penelitian.

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Kisaran	Mean	Kategori
Partisipasi Penyusunan Anggaran	86,38 s/d 90,92	88,52	Tinggi
Kegunaan Sistem Informasi Akutansi	86,38 s/d 93,37	90,08	Tinggi
Komitmen Organisasi	89,08 s/d 94,72	91,92	Tinggi
Kinerja Pegawai	87,85 s/d 90,31	89.20	Tinggi

Hasil Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:
Hasil r test $>$ r tabel dan $sig < 0,05$ dan Tidak valid bila hasil r test $<$ r tabel dan $sig > 0,05$

Degree of freedom (df) = $n - 2$, n adalah jumlah sampel yaitu sebanyak 163. Jadi, $n - 2 = 163 - 2 = 161$, dengan $\alpha = 0,05$, maka diketahui r tabel sebesar 0,154.

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Karakteristik Partisipasi Penyusunan Anggaran

N O	Kode Item/Indikator Partisipasi penyusunan anggaran	r hitung	</>	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,612	>	0,154	Valid
2.	X1.2	0,763	>	0,154	Valid
3.	X1.3	0,730	>	0,154	Valid
4.	X1.4	0,597	>	0,154	Valid
5.	X1.5	0,516	>	0,154	Valid

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua r hitung dari instrumen X1.1 sampai dengan X1.5 adalah lebih besar daripada

angka r tabel ($n = 161$) sebesar 0,154, sehingga semua instrumen dianggap valid, maka dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Karakteristik Kegunaan Sistem Informasi Akuntansi

NO	Kode Item/Indikator Sistem informasi akuntansi	r hitung	</>	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,427	>	0,154	Valid
2.	X2.2	0,656	>	0,154	Valid
3.	X2.3	0,515	>	0,154	Valid
4.	X2.4	0,532	>	0,154	Valid
5.	X2.5	0,504	>	0,154	Valid

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa semua r hitung dari instrumen X2.1 sampai dengan X2.5 adalah lebih besar daripada

angka r tabel ($n = 161$) sebesar 0,154, sehingga semua instrumen dianggap valid, maka dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Karakteristik Komitmen Organisasi

NO	Kode Item/Indikator Employee Engagement	r hitung	</>	r tabel	Keterangan
1.	Z.1	0,438	>	0,154	Valid
2.	Z.2	0,514	>	0,154	Valid
3.	Z.3	0,308	>	0,154	Valid
4.	Z.4	0,561	>	0,154	Valid
5.	Z.5	0,370	>	0,154	Valid
6.	Z.6	0,524	>	0,154	Valid

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa semua r hitung dari instrumen Z.1 sampai dengan Z.6 adalah lebih besar daripada angka r tabel (n = 161) sebesar 0,154, sehingga semua instrumen dianggap valid, maka dapat diproses lebih lanjut.

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Karakteristik Kinerja Pegawai

NO	Kode Item/Indikator Peningkatan Kinerja	r hitung	</>	r tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,580	>	0,154	Valid
2.	Y.2	0,443	>	0,154	Valid
3.	Y.3	0,554	>	0,154	Valid
4.	Y.4	0,462	>	0,154	Valid
5.	Y.5	0,610	>	0,154	Valid
6.	Y.6	0,624	>	0,154	Valid
7.	Y.7	0,250	>	0,154	Valid

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua r hitung dari instrumen Y.1 sampai dengan Y.7 adalah lebih besar daripada angka r tabel (n = 161) sebesar 0,154, sehingga semua instrumen dianggap valid, maka dapat diproses lebih lanjut. Suatu instrumen dari variabel dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sehingga instrumen dapat dikatakan reliabel apabila :

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil $\alpha \geq 0,70$ = reliabel

Hasil $\alpha \leq 0,70$ = tidak reliabel

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai α Cronbach	Nilai α yang ditentukan	Ket.
Karakteristik Partisipasi penyusunan anggaran	0,782	0,70	Reliabel
Karakteristik Kegunaan Sistem informasi akuntansi	0,750	0,70	Reliabel
Karakteristik Komitmen Organisasi	0,722	0,70	Reliabel
Karakteristik Kinerja Pegawai	0,740	0,70	Reliabel

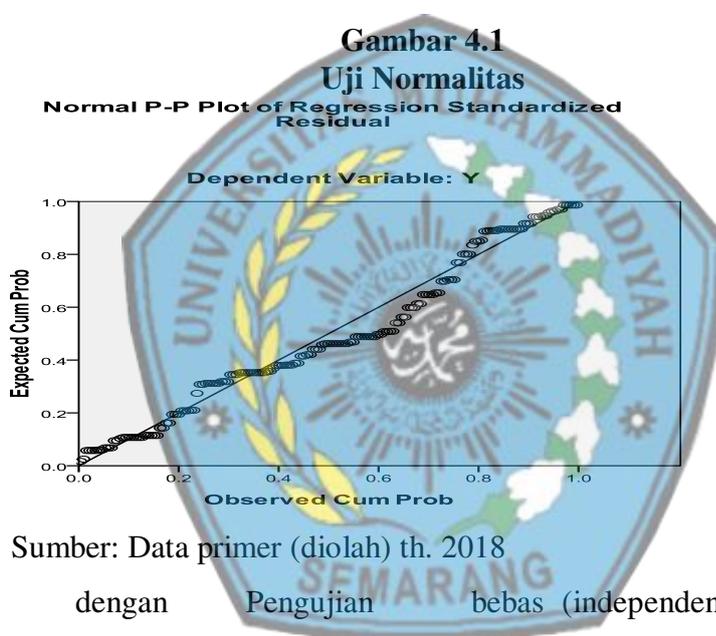
Sumber: Data primer (diolah) th. 2018
DOI

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas seperti terlihat pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti yaitu karakteristik partisipasi penyusunan anggaran, karakteristik sistem informasi akuntansi, karakteristik komitmen organisasi dan karakteristik kinerja pegawai memiliki koefisien *Cronbach Alpha* diatas 0,70 sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dari variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat mutlak sebuah data dapat dianalisis menggunakan regresi. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan normal P-P Plot. Data yang normal ditunjukkan dengan nilai uji ditunjukkan dengan persebaran titik-titik yang merata di sekitar garis diagonal (garis normal). Hasil pengujian normalitas data regresi dapat di lihat pada normal P-P Plot berikut di bawah :



Sesuai dengan Pengujian normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan normal P-P Plot, Grafik di atas memperlihatkan data menyebar di sekitar garis prediksi, sehingga dikatakan data memiliki distribusi normal

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabelnya tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Uji Multikolonieritas dalam penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.454	2.201
X2	.559	1.790
moderasi1	.291	3.436
moderasi2	.330	3.032

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan hal yang sama yaitu semua variabel independen diatas 0,1 dan perhitungan nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10. Dengan demikian maka model regresi yang digunakan untuk hipotesis dapat dikatakan bebas multikolinieritas.

heterokedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SPRESID. Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2013).

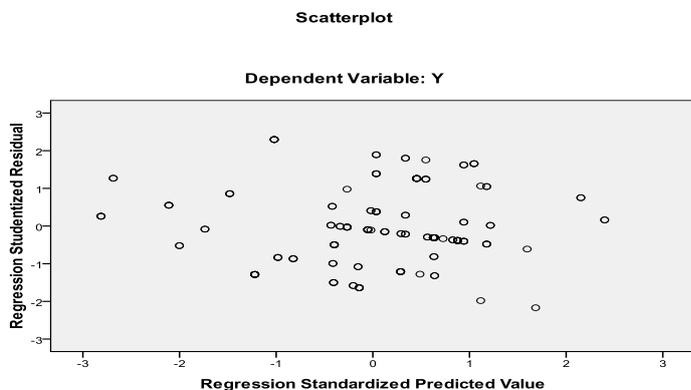
Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskodesitas atau tidak terjadi

Grafik scatterplot ini dapat ditunjukkan pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.2

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Dari gambar grafik di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah

angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.951

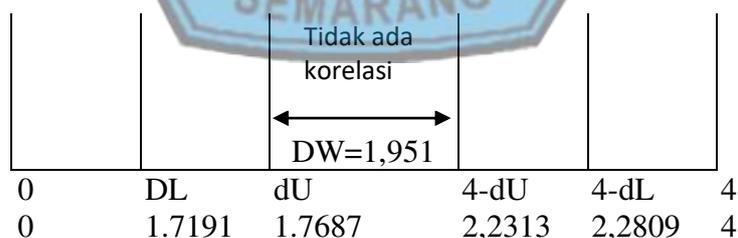
a. Predictors: (Constant), moderasi.2, X1, X2, moderasi.1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (diolah) th. 2018

Tabel 4.8 menunjukkan nilai *Durbin-Watson* (DW) statistik sebesar 1,729. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan nilai pada tabel *DW-Test* pada tingkat signifikansi 5% dan jumlah sampel (n) = 163, serta $k = 2$ (adalah jumlah variabel independen). Diperoleh nilai dL sebesar 1,7191 dan dU sebesar 1,7687 dengan nilai ini maka didapat $4-dU = 2,2313$ dan $4-dL = 2,2809$. nilai *Durbin-Watson* (DW) statistik sebesar 1,951 berada pada daerah antara dU dan $4-dU$ ($du < dw < 4-du$), maka tidak terjadi korelasi. Untuk hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Uji Autokorelasi-DW



Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Hasil Uji Kelayakan Model

Uji Adjusted R² (Koefisien Determinasi)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4.9

Uji Adjusted R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.388	.365	1.99299

PENGARUH PARTISIPASI...
Meirina Septiningrum, Endah Winarti, Subchan
a. Predictors: (Constant), moderasi.2, X1, X2, moderasi.1
DOI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.396 ^a	.388	.365	1.99299

a. Predictors: (Constant), moderasi2, X1, X2, moderasi1

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.9 tampilan output SPSS di atas memberikan besarnya adjusted R² sebesar 0,365, yang artinya bahwa 36,5% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh perubahan variabel partisipasi penyusunan anggaran, kegunaan sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi, serta sebesar 63,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

Uji Statistik F

Uji F membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Jika nilai F

hitung lebih besar dari F tabel, maka H₀ ditolak atau H_a diterima, artinya semua variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen. Untuk nilai F tabel diperoleh dari tabel F dengan df1 = k-1 = 3-1 = 2, df2 = n-k = 163-3 = 160 dan nilai signifikansi 5% adalah sebesar 3,05. Hasil pengujian uji statistik F dapat dijelaskan berdasarkan tabel berikut

ini :

Tabel 4.10
Uji Statistik F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.469	4	15.117	3.806	.006 ^a
	Residual	627.581	158	3.972		
	Total	688.049	162			

a. Predictors: (Constant), moderasi2, X1, X2, moderasi1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Uji ANOVA atau *F test* pada tabel 4.10 menghasilkan nilai F hitung sebesar 3,806 > F tabel 3,05 dengan tingkat signifikansi 0,006. Karena probabilitas signifikansi < 0,05 maka Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara partisipasi penyusunan anggaran, kegunaan sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara

Hasil Uji Statistik t (Hipotesis)

Uji hipotesis dengan membandingkan nilai t statistik hitung dengan nilai t tabel. Apabila nilai t statistik hitung lebih tinggi nilai t tabel, maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Untuk nilai t tabel yang diperoleh dengan n-1 = 163-1 = 162, dan nilai signifikansi 5% adalah sebesar 1,65431.

PENGARUH PARTISIPASI...
simultan (bersama-sama)
Melina Septina, Eridani Winarti, Subchan
DOI

Tabel 4.11
Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.240	2.226		1	(Constant)
X1	.119	.101	.133		X1
X2	.153	.126	.123		X2
moderasi1 (X1*Z)	1.317	.416	.446		moderasi1 (X1*Z)
moderasi2 (X2*Z)	.733	.270	.359		moderasi2 (X2*Z)

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer (diolah) th. 2018

Hipotesis 1 : Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 1,880 dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Sedangkan nilai tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 162 (163-1) sama dengan 1,65431 (lihat lampiran 7 - tabel t), maka t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 0,05$), hasil tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 1 yang diajukan diterima. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2 : Kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 1,714 dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Sedangkan nilai tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 162 (163-1) sama dengan 1,65431, maka t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 0,05$), hasil tersebut signifikan. Hal ini berarti

hipotesis 2 yang diajukan diterima. Dengan kata lain kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 : partisipasi penyusunan anggaran yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 3,168 dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Sedangkan nilai tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 162 (163-1) sama dengan 1,65431, maka t hitung $> t$ tabel ($\alpha = 0,05$), hasil tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima. Dengan kata lain partisipasi penyusunan anggaran yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 4 : kegunaan sistem informasi akuntansi yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada tabel diatas dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,714 dengan nilai signifikasi sebesar $0,007 < 0,05$. Sedangkan nilai tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* 162 (163-1) sama dengan 1,65431, maka t hitung $>$ t tabel ($\alpha = 0,05$), hasil tersebut signifikan. Hal ini berarti hipotesis 3 yang diajukan dapat diterima. Dengan kata lain kegunaan sistem informasi akuntansi yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama, partisipasi penyusunan anggaran memperoleh angka t hitung 1,880 dengan nilai signifikansi sebesar $0,040 (\alpha = 0,05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan H_1 diterima. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran maka, semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya partisipasi penyusunan anggaran akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin pegawai ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran, tentunya akan

meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya partisipasi dalam penyusunan anggaran diharapkan setiap pegawai mampu meningkatkan kinerjanya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya (Sari dkk., 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mongeri (2013) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angraini (2014) dan Rahman dkk. (2015) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Duvamindra (2015) dan Sari dkk. (2014) menyatakan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis kedua, kegunaan sistem informasi akuntansi memperoleh angka t hitung 1,714 dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 (\alpha = 0,05)$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan H_2 diterima. Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kegunaan sistem informasi akuntansi maka, akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan adanya penggunaan sistem informasi akuntansi

yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dimana semakin baik sistem informasi akuntansi tentunya akan meningkatkan kinerja (Krismiaji, 2012). Artinya semakin meningkat kegunaan sistem informasi akuntansi maka menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai terhadap RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita dan Putra (2016) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indralesmana dan Suaryana (2014) yang menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis ketiga memperoleh angka t hitung 3,268 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($\alpha = 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Interaksi partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan H_3 diterima. Hasil tersebut memiliki arti bahwa partisipasi penyusunan anggaran yang tinggi ditambah dengan komitmen organisasi yang baik akan semakin menambah tingkat kinerja pegawai. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi

signifikan. Artinya komitmen organisasi yang baik akan memperkuat pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap partisipasi penyusunan anggaran dalam meningkatkan kinerja (Duvamindra, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Duvamindra (2015) menyatakan bahwa interaksi partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk. (2014) menyatakan bahwa interaksi partisipasi penyusunan anggaran dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis keempat memperoleh angka t hitung 2,714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 ($\alpha = 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Interaksi kegunaan sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan H_4 diterima. Hasil tersebut memiliki arti bahwa penggunaan sistem informasi akuntansi yang baik ditambah dengan komitmen organisasi yang baik akan semakin menambah tingkat kinerja pegawai.

Hasil pengujian tersebut dapat

disimpulkan bahwa kegunaan sistem informasi akuntansi dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan arah positif signifikan. Artinya komitmen organisasi yang baik akan memperkuat pengaruh kegunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula. Penggunaan sistem informasi akuntansi yang baik digunakan sebagai penilaian kinerja individu maupun kelompok yang ada dalam organisasi (Hehanussa, 2008). Dengan demikian penggunaan sistem informasi yang baik dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi dengan meningkatkan kegunaan sistem informasi akuntansi guna meningkatkan kinerja pegawai (Ikhsan dan Ishak, 2007).

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis penelitian dan pembahasan pada bagian BAB IV, maka dapat diambil kesimpulan, diantaranya adalah Hasil uji F untuk variable partisipasi penyusunan anggaran dan kegunaan sistem informasi akuntansi secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap variable kinerja pegawai. Variable komitmen organisasi sebagai Variable moderasi dapat

memperkuat hubungan antara variable partisipasi penyusunan anggaran dan kegunaan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran semakin tinggi kinerja pegawai.
2. Kegunaan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Semakin tinggi kegunaan sistem informasi akuntansi semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Partisipasi penyusunan anggaran yang dimoderasi oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Semakin tinggi partisipasi penyusunan anggaran ditambah dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kegunaan sistem informasi akuntansi yang dimoderasi

oleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSJD Dr. Amino Gondohutomo. Semakin tinggi kegunaan sistem informasi akuntansi ditambah dengan komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Shinta. 2014. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan". Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 3 No. 9
- Amstrong. 2003. *The art of HRD: "Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Statetik Panduan Praktis untuk Bertindak"*. alih bahasa oleh Ati Cahyani. Jakarta: PT Gramedia
- Bangun, Andarias. 2012. "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan sasaran Anggaran Dan Struktur Desentralisasi Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Dengan pengawasan Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada Pemerintah Deli Serdang)". Universitas Diponegoro.
- Baridwan. 2003. "Intermediate Accounting". Edisi Kedelapan. Yogyakarta: BPFE.
- Bastian, Indra. 2011. "Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar". Jakarta: Erlangga
- Bodnar dan Hopwood. 2003. "Sistem Informasi Akuntansi". Edisi Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Brownell, P and McInnes, M. 2006. "Budgetary Participation, Motivation, And Manajerial Performance". The Accounting Journal, Vol. 16, No. 4.
- Coryanata, I. 2014. "Akuntabilitas, Partisipasi Masyarakat, dan Transparansi Kebijakan Publik Sebagai Pemoderating Hubungan Pengetahuan Dewan Tentang Anggaran dan Pengawasan Keuangan Daerah (APBD)". SNA X. Unhas Makassar
- 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. Vol. 1, No. 1.
- Diana, A. dan L, Setiawati. 2011. "Sistem Informasi Akuntansi; Perancangan, Proses, Dan Penerapan". Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Dita, M.A dan Putra, I.W. 2016. "Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi terhadap

- Kinerja Karyawan dengan Integritas Karyawan sebagai Variabel Moderasi*". ISSN: 2302-8556E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.15.1 April (2016): 614-640.
- Duvamindra, Ginanjar Yudha. 2015. *"Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Dengan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"* (studi empiris pada Pemerintah Kota Surakarta). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Fahmi, Irham. 2011. *"Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi"*. Bandung: Alfabeta.
- Hall, J.A. 2001. *"Sistem Informasi Akuntansi"*. Edisi 3, Jakarta: Salemba Empat.
- Hansen dan Mowen. 2006. *"Akuntansi Manajemen"*. Jilid 12. Jakarta : Erlangga.
- Hapsari, Nanda. 2010. *"Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Locus of Control sebagai Variabel Moderating"*.
- Hasan, Fauzi. 2009. *"Sistem Akuntansi Manajemen dan Kinerja Manajer"*. Usahawan No. 9, Th XXVIII.
- Hehanusa, Maria. 2009. *"Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat: Integrasi Variabel Intervening Dan Variabel Moderasi Pada Pemerintah Kota Ambon Dan Pemerintah Kota Semarang"*. Universitas Diponegoro.
- Herzberg, F. 1966. *"Work And Nature of Man"*. Cleveland: Word Publishing.
- Ikhsan dan Ane. 2007. *"Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Senjangan Anggaran dengan menggunakan Lima Variabel Pemoderasi"*. Simposium Nasional Akuntansi 10 Makasar.
- Imam Ghozali. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 17"*. BP UNDIP, Semarang.
- Indralesmana, K.W. dan Suaryana, I.G.N.A. 2014. *"Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja"* (Studi kasus pada usaha kecil dan menengah di Nusa Penida). ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 8.1 (2014): 14-26.
- Kay, R. and Alder, J. 1999. *"Coastal Management and Planning"*. E & FN SPON, New York
- Krismiaji. 2002. *"Sistem Informasi Akuntansi"*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Listiana, Ika. 2017. *"Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap*

- Kinerja Karyawan*". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Locke, E.A. 1981. "Goal Setting and Task Performance: 1969-1980. *Psychological Bulletin*". Vol.90, No.1, pp.125-152.
- Locke, E.A., G.P. Latham, dan M. Erez. 1988. "The Determination of Goal Commitment. *Academy of Management Review*". Vol.13, No. 1, pp. 23-39.
- Mangkunegara, A.P. 2002. "Manajemen Sumber Daya Perusahaan". Bandung: ROSDA.
- Mardiasmo. 2012. "Akuntansi Sektor Publik". Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Moehariono. 2012. "Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mongeri, Messa. 2013. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". (studi empiris pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Padang). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Munandar, M. 2007. Budgeting: "Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja". Edisi ke-2. BPFE, Yogyakarta.
- Nahapiet, Janine & Sumantra Ghoshal, 1998. "Social Capital, Intellectual Capital, and The Organizational Advantage". *The Academy of Management Review*: Apr 1998, Vol. 23 No. 2, pp. 242 – 266.
- Otley, David. T, 1980. "The Contingency Theory of Management Accounting: Achievement and Prognosis". *Accounting Organization and Society*. Vol.5. 413-428.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Keuangan Negara.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. "Manajemen Berdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta : BPFE.
- Rahman, F., Nadirsyah dan Syukriy A. 2015. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Dan Sistem Informasi Akuntansi Dan Peran Manajerial Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai". ISSN 2302-0164 *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.
- Rivai, Vithzal. 2013. "Kiat Kepemimpinan dalam Abad Ke 21". Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T.A. 2015. "Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)". Jakarta: Salemba Empat.
- Romney, M.B. dan P.J Steinbart. 2015. "Accounting Information System". New Jersey: Pearson Education.
- Sabrina, Nur. 2009. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

- Daerah: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*". Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sari, Luh Putu Dian Metta, Adiputra I Made Pradana dan Yuniarta Gede Adi. 2014. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating" (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Badung). e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol: 2 No: 1 Tahun 2014);
- Schermerhorn. 2005. "Management 8th ed". John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Sekaran, U. 1992. "Research Methods for business: A skill Approach". John Wiley. New York.
- Setiadi, Hidayat. 2013. "Pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Budget Emphasis sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus pada SKPD Pemerintah Kabupaten Boyolali). Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Setyowati, Lilis dan Purwantoro. 2013. "Analisis pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Siegel, G and HR Marcony. 2009. "Behavioral Accounting". South Western Publishing Co. Cincinnati, OH
- Simamora, H. 2008. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit STIE YKPN: Yogyakarta.
- Soetrisno. 2010. "Pengaruh Partisipasi, Motivasi, dan Pelimpahan Wewenang dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kinerja Manajerial" (Studi Empiris pada Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah di Kabupaten Rembang). Tesis. Universitas Diponegoro.
- Soudani, S.N. 2012. "The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Ogranitation Performance". International Journal of Economics and Finance.
- Spatafora. 2004. "The Value of Human Capital and Intangible Assets". Power Point, Knowledge Economy Conference.
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2007. "Competence at work: Models for Superior Performance". Canada: John Wiley & Sons.
- Stewart. 1998. "Comunication and Human". Behavior, USA Viacom.
- Sudarmanto. 2009. "Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sugiyono. 2014. *“Statistika untuk Penelitian”*. Alfabeta, Bandung.
- Sumarno. 2005. *“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja”*. Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VIII. Solo.
- Supomo, B. dan Indriantoro, N. 2012. *“Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen”*. BPFE, Yogyakarta.
- Supriyono. 2010. *“Sistem Pengendalian Manajemen”*. Yogyakarta: BPFE.
- Tjhai Fung Jin. 2003. *“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Public”*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi.5(1)1:1 – 26
- Trisnaningsih. 2003. *“Motivasi Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Komitmen Dengan Kepuasan Kerja”*. Jurnal Maksi, Vol. 4.
- Urquia Grande, Elena, Estebanez, Raquel P., and Munoz Colomina, Clara. 2011. *“The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on Perfomance Measures: Empirical Evidence in Spanish SMEs”*. The International Journal of Digital Accounting Research, 11, pp.:25-43. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Van Dyne, L & Graham, J, W. 2015. *“Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation”*. Academy Management Journal, 37 (4), p 765-802.