

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGAWASAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA SKPD
(Studi Empiris pada SKPD Badan Kab Klaten)**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Unzila Ainun Naim

1115 27811

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
STIE YKPN YOGYAKARTA**

2019

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI,
MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGAWASAN
INTERNAL TERHADAP KINERJA SKPD**

(Studi Empiris pada SKPD Badan Kab Klaten)

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
untuk Memenuhi Sebagian Prasyarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Unzila Ainun Naim

1115 27811

PROGRAM STUDI AKUNTANSI

STIE YKPN YOGYAKARTA

2019

SKRIPSI

PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN PENGAWASAN INTERNAL TERHADAP KINERJA SKPD (Studi Empiris pada SKPD Kab Klaten)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

UNZILA AINUN NAIM

No Induk Mahasiswa: 1115 27811

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 16 Agustus 2019 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) di Bidang Akuntansi.

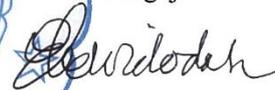
Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I



Baldric Siregar, Dr., MBA., CMA., Ak., CA.

Penguji



Eko Widodo Lo, Dr., M.Si., Ak., CA.

Pembimbing II



Dheni Indra Kusuma, S.E., M.Si., Ak.

Yogyakarta, 16 Agustus 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua




Haryono Subiyakto, Dr., M.Si.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of budget participation, organizational commitment, work motivation, organizational culture, and internal supervision on the performance of public organizations in the Regional Government of Klaten Regency. The study was conducted by questionnaire survey method on the head of the Regional Work Unit (SKPD) of the Agency. Data collection is done by distributing questionnaires to respondents. The questionnaire was distributed to 60 respondents with criteria of employees who participated in the preparation of the budget. The analytical tool used is multiple regression. The results of the study showed that: (1) budgetary participation has positive effect on the performance of SKPD Klaten District Agency; (2) organizational commitment has positive effect on the performance of SKPD Klaten District Agency; (3) work motivation has positive effect on the performance of SKPD Klaten Regency Agency; (4) organizational culture has performance of the SKPD of the Klaten Regency Agency; (5) internal supervision has positive effect on the performance of SKPD Klaten Regency Agency.

Keywords: budget participation, organizational commitment, work motivation, organizational culture, internal supervision

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan pengawasan internal terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten. Penelitian dilakukan dengan metode survei kuesioner pada kepala Satuan Kerja Perangkat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Daerah (SKPD) Badan. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 60 responden dengan kriteria pegawai yang ikut serta berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten; (3) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten; (4) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten; (5) pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten.

Kata kunci : partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, budaya organisasi, pengawasan internal.

PENDAHULUAN

Organisasi sektor publik merupakan suatu entitas yang kinerjanya berorientasi untuk melayani masyarakat. UU RI No 32 Tahun 2004 yang membahas tentang pembagian tugas dalam pemerintahan, baik itu Pemerintah Daerah Kabupaten, Pemerintahan Kota, atau Pemerintah Provinsi harus melayani masyarakat sesuai dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM). Terdapat beberapa asas yang harus diterapkan dalam melayani masyarakat meliputi: akuntabilitas, transparansi, partisipatif, kesamaan hak, keseimbangan hak dan kewajiban.

Pemerintah telah melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat dengan diterbitkannya UU No.17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No. 08 tahun 2006 mengenai pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, bahwa dalam pelaporan keuangan harus

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

disertakan informasi mengenai kinerja dari instansi pemerintah. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan Undang-Undang Nomor 33 tentang perimbangan keuangan antara Pemerintahan Pusat dan Daerah, menjadi acuan untuk mengelola anggaran pada organisasi sektor publik. Pengukuran kinerja dalam suatu instansi atau organisasi pemerintahan cukup penting, ukuran kinerja tersebut digunakan untuk mengevaluasi dan merencanakan masa depan (Arifin dan Rohman, 2012). Anggaran merupakan salah satu alat yang dapat digunakan untuk perencanaan dan pengendalian jangka pendek. Anggaran adalah rencana kerja yang akan dicapai dalam organisasi atau instansi pemerintahan pada suatu periode tertentu.

Keberhasilan dalam penyusunan anggaran dapat dipengaruhi oleh sikap atau perilaku dari anggota organisasi yang ikut terlibat dalam penyusunan anggaran. Pada akuntansi keperilakuan (*behavioral accounting*) terdapat pembahasan mengenai hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja. Partisipasi akan meningkatkan moral dan mendorong inisiatif yang lebih besar pada semua tingkatan manajemen. Partisipasi juga dapat meningkatkan kesatuan kelompok, yang dapat meningkatkan kerjasama antar anggota kelompok dalam penetapan tujuan (Setiawan, 2009).

Organisasi publik yang dikelola secara baik dan bertanggung jawab akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada *value for money* yang meliputi efektivitas, efisiensi dan ekonomi (Mardiasmo, 2004). *Value for money* akan dapat terwujud jika didukung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Komitmen organisasi adalah tekanan dari dalam individu untuk bekerja dengan sebaik mungkin supaya dapat mencapai tujuan dari organisasi dan lebih mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadinya (Wulandari, 2011).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh anggota organisasi. Kemudian nilai-nilai tersebut dituangkan dalam bentuk norma-norma perilaku dalam organisasi tempatnya bekerja (Bambang dan Muthaher, 2007). Organisasi yang memiliki nilai-nilai yang baik akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sehingga, dalam mencapai tujuan atau implementasi strategi akan lebih mudah dan tepat pada sasaran. Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi (Moeljono dan Sudjarmiko, 2007).

Selain kebiasaan berperilaku dalam organisasi, dorongan dari dalam diri individu juga akan mempengaruhi kinerja. Menurut Siagian (2002) motivasi adalah dorongan yang mengakibatkan anggota organisasi menunjukkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Tarigan (2011) motivasi adalah posisi dimana seorang individu ingin melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi dengan sebaik mungkin sehingga, motivasi sering menjadi kunci kinerja individu.

Pengawasan internal juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. Pengawasan internal adalah proses yang dipengaruhi oleh aktivitas yang dilakukan pemimpin atau bawahan. Suatu organisasi merancang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengawasan untuk memantau apakah kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan organisasi (Sawyer, 2005). Pengawasan internal diharapkan dapat mempengaruhi pengelolaan keuangan daerah terutama dalam penyusunan anggaran supaya selaras dengan tujuan organisasi sektor publik, kemudian akan pengaruh terhadap kinerja manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) (Primadana, Yuniarta, dan Adipura, 2014).

Akuntabilitas Kinerja pemerintah Kab Klaten pada tahun 2017 mencapai nilai 53.01 atau kategori CC yang dinilai oleh Kementrian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pada tahun 2018 pemerintah Kab Klaten berhasil mencapai akuntabilitas kinerja dengan nilai 60.33 atau kategori B. Informasi ini didapat dari web resmi pemerintah Kab Klaten yaitu klatenkab.go.id. Fenomena diatas membuat peneliti ingin membuktikan apakah kinerja pemerintah Kab Klaten kini telah meningkat dengan adanya perilaku akuntansi yang diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Anggaran yang telah disusun akan menjadi kriteria kinerja dan perencanaan, sebagai sistem pengendalian untuk mengukur kinerja pemerintah daerah (Wulandari, 2011). Penyusunan anggaran secara partisipasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada pemerintah daerah. Ketika pimpinan telah menyetujui hasil dari partisipasi akan muncul rasa tanggungjawab dari pegawai karena mereka ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran. Jika partisipasi anggaran disetujui oleh pimpinan pemerintah daerah, maka pegawai akan lebih bertanggungjawab atas partisipasinya. Kemudian kinerja pemerintah daerah akan meningkat. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Komitmen organisasi adalah suatu dorongan dari anggota atau pegawai organisasi yang bekerja dan melakukan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi selain itu anggota organisasi lebih megutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadinya (Arifin dan Rohman, 2012). Pegawai merasa bangga bisa bekerja di organisasi tersebut, sehingga akan bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sektor publik. Organisasi tersebut memiliki arti bagi anggota dan ingin selalu melakukan yang terbaik untuk organisasi. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah

Menurut Wijayanti dan Solichatun (2005) motivasi adalah posisi dimana seorang individu ingin melaksanakan tugas yang di berikan oleh organisasi dengan sebaik mungkin sehingga motivasi sering menjadi kunci kinerja. Pegawai atau anggota organisasi akan menunjukkan kemampuan terbaik yang mereka miliki supaya individu mendapatkan imbalan dan dapat memenuhi kebutuhannya. Jika individu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi maka akan meningkatkan kinerja organisasi. Variabel motivasi juga perlu di perhatikan oleh organisasi untuk bisa lebih meningkatkan kinerja pegawainya. Peneliti mengajukan hipotesis:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

Budaya organisasi adalah nilai yang telah diyakini oleh organisasi kemudian nilai tersebut dipelajari dan diterapkan. Budaya organisasi menjadi acuan anggota untuk berperilaku didalam organisasi. Penerapan budaya organisasi yang semakin baik, akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai, karena budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi (Arya, 2016). Hal ini membuat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

budaya akan berpengaruh terhadap kinerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H4: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengawasan internal berfungsi untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi kegiatan organisasi supaya sesuai dengan yang seharusnya dan mengurangi kemungkinan adanya kesalahan dalam bekerja (Djiloy, 2016). Pengawasan internal akan meningkatkan kinerja karena dapat meminimalkan kegiatan yang merugikan. Kinerja para pegawai akan sesuai dengan tugas masing-masing. Kegiatan pengawasan internal dilakukan oleh seorang pengawas yang kedudukannya lebih tinggi di atasnya. Setiap pegawai memiliki keinginan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Dengan begitu, kinerja dari organisasi akan meningkat, sehingga peneliti merumuskan hipotesis:

H5: Pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilakukan di seluruh SKPD Badan di Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten. Penelitian ini merupakan penelitian kausatif yaitu merupakan penelitian sebab akibat antara dua variabel atau lebih dengan subjek dan waktu yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan menguji pengaruh partisipasi anggaran (PA), komitmen organisasi (KO), motivasi kerja (MK), budaya organisasi (BO), pengawasan internal (PI), dan Kinerja SKPD (KI). Teknik pengambilan data dilakukan dengan survei kuesioner yang di bagikan pada bulan Mei sampai dengan Juni, kemudian peneliti meninggalkan kuesioner tersebut selama satu bulan dan diambil kembali oleh peneliti.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulan dan dipelajari oleh peneliti (Sugiyono, 2014). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai SKPD Kabupaten Klaten. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu sesuai dengan yang dikehendaki oleh peneliti (Supomo dan Indrianto, 2016). Kriteria untuk pengambilan sampel pada penelitian ini adalah pegawai atau staff yang bertanggung jawab langsung atas penyusunan anggaran. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber datanya. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari individu atau kelompok tertentu yang telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dalam pengambilan sampel (Supomo dan Indrianto, 2016).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu satu variabel dependen dan lima variabel independen. Variabel dependen atau biasa disebut juga dengan variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja SKPD Badan. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen variabel) dan dapat pengaruh positif maupun negative bagi variabel terikat nantinya. Variabel Independen pada penelitian ini adalah partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, budaya organisasi, pengawasan internal.

Analisis regresi linier berganda adalah teknik untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2018). Analisis regresi juga dapat menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan independen. Seperti yang telah di jelaskan diatas bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen (X) dengan variabel independen (Y). Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengawasan internal terhadap kinerja SKPD. Model statistik untuk pengujian hipotesis sebagai berikut:

$$KI = a + b_1PA + b_2KO + b_3MK + b_4BO + b_5PI + e$$

Keterangan:

KI : variabel terkait yaitu kinerja SKPD

a : konstanta

b_n : koefisien regresi untuk variabel bebas

PA : partisipasi anggaran

KO : komitmen organisasi

MK : motivasi kerja

BO : budaya organisasi

PI : pengawasan internal

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimal	Maksimal	Rata-rata	Std Deviasi
Partisipasi anggaran	60	2	4	3.24	0.38
komitmen organisasi	60	2	4	3.18	0.46
motivasi kerja	60	2	4	3.24	0.49
budaya organisasi	60	2	4	3.23	0.48
pengawasan internal	60	2	4	3.29	0.27
kinerja skpd	60	2	4	3.34	0.26

Tabel 4.1 menunjukkan hasil statistik deskriptif enam variabel, dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah variabel komitmen organisasi. Variabel yang memiliki rata-rata tertinggi adalah variabel kinerja organisasi. Semua jawaban responden menunjukkan nilai minimal 2 dan maksimal 4 pada semua variabel. Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang paling berpengaruh pada kinerja adalah variabel pengawasan internal. Jawaban paling banyak untuk seluruh pertanyaan pada skala ketiga yang menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang dipakai pada penelitian ini bisa menjadi pengukur kinerja.

4.3.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrument.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner dikatakan sah atau valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan hasil yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diukur dengan kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Pengujian dilakukan dengan *Pearson Corelation*, kemudian instrument dikatakan valid jika koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel pada signifikansi 5% atau 10%.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Partisipasi Anggaran			
PA.1	0.704	0.25	Valid
PA.2	0.676	0.25	Valid
PA.3	0.742	0.25	Valid
PA.4	0.719	0.25	Valid
PA.5	0.691	0.25	Valid
PA.6	0.679	0.25	Valid
PA.7	0.644	0.25	Valid
PA.8	0.786	0.25	Valid
PA.9	0.644	0.25	Valid
Komitmen Organisasi			
KO.1	0.609	0.25	Valid
KO.2	0.680	0.25	Valid
KO.3	0.739	0.25	Valid
KO.4	0.700	0.25	Valid
KO.5	0.747	0.25	Valid
KO.6	0.748	0.25	Valid
KO.7	0.653	0.25	Valid
KO.8	0.797	0.25	Valid
KO.9	0.795	0.25	Valid
KO.10	0.723	0.25	Valid
KO.11	0.776	0.25	Valid
KO.12	0.738	0.25	Valid
Motivasi Kerja			
MK.1	0.698	0.25	Valid
MK.2	0.744	0.25	Valid
MK.3	0.789	0.25	Valid
MK.4	0.725	0.25	Valid
MK.5	0.819	0.25	Valid
Budaya Organisasi			
BO.1	0.709	0.25	Valid
BO.2	0.755	0.25	Valid
BO.3	0.779	0.25	Valid
BO.4	0.664	0.25	Valid
BO.5	0.695	0.25	Valid
BO.6	0.741	0.25	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
BO.7	0.737	0.25	Valid
BO.8	0.728	0.25	Valid
BO.9	0.687	0.25	Valid
BO.10	0.649	0.25	Valid
BO.11	0.613	0.25	Valid
BO.12	0.661	0.25	Valid
BO.13	0.711	0.25	Valid
BO.14	0.777	0.25	Valid
Pengawasan Internal			
PI.1	0.527	0.25	Valid
PI.2	0.521	0.25	Valid
PI.3	0.532	0.25	Valid
PI.4	0.342	0.25	Valid
PI.5	0.570	0.25	Valid
PI.6	0.647	0.25	Valid
PI.7	0.485	0.25	Valid
PI.8	0.590	0.25	Valid
PI.9	0.515	0.25	Valid
PI.10	0.641	0.25	Valid
Kinerja SKPD			
KI.1	0.467	0.25	Valid
KI.2	0.576	0.25	Valid
KI.3	0.527	0.25	Valid
KI.4	0.496	0.25	Valid
KI.5	0.358	0.25	Valid
KI.6	0.382	0.25	Valid
KI.7	0.622	0.25	Valid
KI.8	0.546	0.25	Valid
KI.9	0.669	0.25	Valid
KI.10	0.677	0.25	Valid

(sumber: data primer yang diolah sendiri, 2019)

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban dari responden dari waktu ke waktu konsisten atau stabil (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Kuesioner dikatakan reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0.60 .

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.3

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Partisipasi Anggaran	0.866	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.917	Reliabel
Motivasi Kerja	0.815	Reliabel
Budaya Organisasi	0.923	Reliabel
Pengawasan Internal	0.726	Reliabel
Kinerja SKPD	0.719	Reliabel

(sumber: data primer yang diolah sendiri, 2019)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model analisis regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi data normal, jika nilai probability > 0.05 (Ghozali, 2018). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 15.

Tabel 4.4

Hasil Uji Normalitas

One Sampel Kolmogrov-Smirnov

Jumlah data	60
Kolmogrov-Smirnov Z	0.608
Asymp Sig (2-tailed)	0.854

Sumber: Data primer yang diolah sendiri, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini terdistribusi normal karena nilai probabilitas yang dihasilkan 0.854 yang nilainya lebih besar dari nilai signifikansi 5%. Maka model regresi ini layak digunakan untuk analisa selanjutnya.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Pengujian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

multikolinearitas dilihat melalui *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada tabel koefisien. Uji multikolinearitas menggunakan aplikasi SPSS versi 15.

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Hasil
Partisipasi anggaran	0.460	2.172	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen organisasi	0.329	3.044	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja	0.548	1.825	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya organisasi	0.328	3.048	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengawasan internal	0.616	1.623	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah sendiri, 2019

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF pada setiap variabel tidak terdapat multikolinearitas karena pada setiap variabel *tolerance* > 0.1 dan *VIF* < 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi diantara variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji heterokedastistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastistas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki variance yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2018). Metode pengujian heterokedastistas dengan menggunakan uji *Glejser*, dengan taraf signifikansi 0.05. Berikut adalah hasil uji heterokedastistas:

Tabel 4.6
Hasil Uji Heterokedastistas

Variabel	T	Sig
Partisipasi.anggaran	-1.487	0.143
Komitmen organisasi	-1.277	0.207
Motivasi kerja	-0.673	0.504
Budaya organisasi	1.867	0.067
Pengawasan internal	0.814	0.419

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil uji heterokedastistas pada tabel 4.6 diperoleh nilai sig > 0.05, dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastistas sehingga model regresi dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini dijelaskan pengaruh antara variabel partisipasi anggaran, komitmen organisasi, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengawasan internal terhadap kinerja SKPD. Persamaan yang digunakan:

$$KI = a + b_1PA + b_2KO + b_3MK + b_4BO + b_5PI + e$$

Tabel 4.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.637	2.007	
	partisipasi.anggaran	0.145	0.064	0.192
	komitmen organisasi	0.112	0.055	0.204
	motivasi kerja	0.240	0.091	0.206
	budaya organisasi	0.092	0.045	0.207
	pengawasan internal	0.295	0.073	0.296

Sumber: Data primer yang diolah sendiri, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada tabel 4.7 pada *unstandardized coefficients* diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KI = 6.637 + 0.145PA + 0.112KO + 0.240MK + 0.092BO + 0.295PI$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Konstanta (a)=6.637 yang menunjukkan bahwa nilai konstanta positif, dimana variabel partisipasi anggaran (PA), komitmen organisasi (KO), motivasi kerja (MK), budaya organisasi (BO) dan pengawasan internal (PI)=0 maka kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SKPD (KI)=6.637. Artinya apabila variabel independen tersebut naik atau berpengaruh, maka variabel kinerja SKPD akan naik atau terpenuhi.

Koefisien partisipasi anggaran (PA)=0.145 yang merupakan nilai koefisien regresi variabel partisipasi anggaran terhadap variabel kinerja SKPD artinya jika partisipasi anggaran mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja SKPD akan mengalami peningkatan sebesar 0.145 atau 14.5% dan koefisien tersebut bernilai positif, artinya antara variabel partisipasi anggaran dan kinerja SKPD mempunyai hubungan positif. Dapat disimpulkan setiap kenaikan partisipasi anggaran akan mengakibatkan kenaikan juga pada kinerja SKPD.

Koefisien komitmen organisasi (KO)=0.112 yang merupakan nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja SKPD artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja SKPD akan mengalami peningkatan sebesar 0.112 atau 11.2% dan koefisien tersebut bernilai positif, artinya antara variabel komitmen organisasi dan kinerja SKPD mempunyai hubungan positif. Dapat disimpulkan naiknya komitmen organisasi akan mengakibatkan meningkatnya kinerja SKPD.

Koefisien motivasi kerja (MK)=0.240 yang merupakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja SKPD artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja SKPD akan mengalami peningkatan sebesar 0.240 atau 24% dan koefisien tersebut bernilai positif, artinya antara variabel motivasi kerja dan kinerja SKPD mempunyai hubungan positif. Dapat disimpulkan apabila motivasi kerja meningkat, kinerja juga akan ikut meningkat.

Koefisien budaya organisasi (BO)=0.092 yang merupakan nilai koefisien

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

regresi variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja SKPD artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja SKPD akan mengalami peningkatan sebesar 0.092 atau 9.2% artinya antara variabel budaya organisasi dan kinerja SKPD mempunyai hubungan. Setiap kenaikan budaya organisasi akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja SKPD.

Koefisien pengawasan internal (X_5)=0.295 yang merupakan nilai koefisien regresi variabel pengawasan internal terhadap variabel kinerja SKPD artinya jika pengawasan internal mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja SKPD akan mengalami peningkatan sebesar 0.295 atau 29.5% dan koefisien tersebut bernilai positif, artinya antara pengawasan internal dan kinerja SKPD mempunyai hubungan positif. Dapat disimpulkan jika pengawasan mengalami peningkatan, kinerja organisasi juga akan meningkat.

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara individu variabel independen yang ada di dalam model regresi terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($\text{sig} < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil dan penjelasan dari uji t:

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.
(Constant)	3.306	0.002
partisipasi.anggaran	2.259	0.028
komitmen organisasi	2.030	0.047
motivasi kerja	2.639	0.011
budaya organisasi	2.058	0.044
pengawasan internal	4.035	0.000

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil uji t pada partisipasi anggaran menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.028 lebih kecil dari 0.05 ($0.028 < 0.05$) atau dapat dilihat dari t hitung yaitu 2.259 yang lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2.005 ($2.259 > 2.005$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten dapat diterima atau telah terbukti. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Anissa (2018) yang menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Kab Magelang. Hal ini menunjukkan dengan adanya partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja dari organisasi. Semakin tinggi partisipasi anggaran di dalam organisasi akan meningkatkan moral yang baik dan inisiatif yang tinggi dari para anggota.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0.047 lebih kecil dari 0.05 ($0.047 < 0.05$) atau dapat dilihat dari t hitung yaitu 2.030 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2.005 ($2.030 > 2.005$). Keputusan yang dapat diambil dari hipotesis kedua adalah dapat diterima, sehingga dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten. Penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik (Sakti, 2017) yang menyatakan komitmen organisasi dengan kinerja terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Hal ini akan mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil uji t pada motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.011 lebih kecil dari 0.05 ($0.011 < 0.05$) atau dapat dilihat dari t hitung yaitu 2.639 lebih besar dari T_{tabel} yaitu 2.005 ($2.639 > 2.005$). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dapat diterima.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arya (2016) yang menyatakan motivasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya. Seorang manajer atau pemimpin harus bisa menciptakan motivasi bagi bawahan atau pegawai dalam organisasi karena akan mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan budaya organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.044 lebih kecil dari 0.05 ($0.044 < 0.05$) atau dapat dilihat dari t_{hitung} yaitu 2.085 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.005 ($2.085 > 2.005$). Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten. Budaya organisasi menjadi filosofi dasar organisasi yang membuat atau membentuk keyakinan, norma dan nilai, kemudian menjadi suatu kebiasaan organisasi untuk menyelesaikan tugas dalam organisasi (Sulaksono, 2005). Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keefektifan suatu organisasi terutama pada organisasi yang mempunyai budaya yang sesuai dengan strategi organisasi. Penerapan budaya yang sesuai dengan strategi organisasi dapat menyatukan unit-unit kerja yang ada untuk bekerja secara terkoordinasi. Penerapan budaya yang ada di organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil uji parsial pada pengawasan internal menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) atau dapat dilihat dari t_{hitung} yaitu 4.035 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.005 ($4.035 > 2.005$). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan, hipotesis yang menyatakan bahwa pengawasan internal berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten dapat diterima. Penelitian ini mendukung penelitian milik (Djiloy, 2016) yang menyatakan semakin baik pengawasan intern maka semakin baik pula kinerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SKPD. Pengawasan yang diterapkan pada pengelolaan keuangan daerah dan proses penyusunan anggaran diharapkan bisa mengendalikan kegiatan yang seharusnya dilaksanakan, sehingga dapat menaikkan kinerja (Halidayati, 2014). Pengawasan internal bertujuan untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi rencana kerja apabila ada kesalahan-kesalahan dalam penerapannya. Adanya pengawasan internal yang baik akan meminimalisasi terjadinya penyimpangan kemudian akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel partisipasi anggaran mempunyai pengaruh terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada SKPD Badan Kab Klaten telah menggunakan hak dan wewenang untuk berpartisipasi dalam penyusunan anggaran secara baik dan bertanggungjawab. Selain itu para pegawai telah menggunakan anggaran sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Variabel komitmen organisasi juga menunjukkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten. Para pegawai telah memiliki keyakinan, rasa keanggotaan, dan tertarik untuk bekerja di SKPD Badan Kab Klaten. Komitmen yang tinggi dari organisasi juga menunjukkan bahwa para pegawai ikut terlibat dalam memajukan organisasi dan penyelesaian masalah yang terjadi di dalam organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada SKPD Badan Kab Klaten adalah motivasi kerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. SKPD Badan Kab Klaten telah memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki secara baik dan benar sehingga, mendorong para pegawai untuk mencapai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

prestasi kerja.

Budaya organisasi juga menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja SKPD Badan Kab Klaten. Penerapan budaya yang sesuai dengan strategi organisasi akan mempermudah dalam meningkatkan kinerja. SKPD Badan Kab Klaten telah menerapkan budaya yang baik dan para pegawai mengikuti aturan yang ada sehingga, berpengaruh terhadap kinerja. Variabel pengawasan internal mempunyai pengaruh terhadap kinerja SKPD Badan Kab Klaten. Pengawasan internal pada pemerintah daerah kabupaten Klaten secara keseluruhan sudah baik. Berdasarkan lingkungan pengendalian, penilaian resiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, dan pemantauan telah berjalan dengan baik pada SKPD Badan Kab Klaten.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di seluruh SKPD yang berada di Kabupaten Klaten untuk mengetahui lebih jelas apa saja yang mempengaruhi kinerja SKPD Kabupaten Klaten. Hindari sampel yang hanya diambil pada satu SKPD karena data yang di dapat akan sangat kurang. Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperbanyak variabel independen yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. *Commitment to Organizations and Occupations: Extention and Test of a Three – Component Conceptualization. E-Journal, 78, 4.*
- Annisa, R. 2018. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah”. *Skripsi. STIE YKPN Yogyakarta.*
- Anthony, N. Robert dan Govindarajan, Vijay. 2011. *Sistem Pengendalian Manajemen. Jilid 2. Tangerang: Karisma Publishing Group.*
- Arifin, Solikhun dan Abdul Rohman. 2012. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Akuntansi Universitas Diponegoro 1:1–11.*
- Arya, Susanto. 2016. “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pejabat pengelola keuangan skpd pemerintah kota surakarta.” *Skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.*
- Bambang, S dan Muthaaher, O. 2007. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.” *Simposium Nasional Akuntansi X (c):2–6.*
- Bastian, I. 2010. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar.* Edisi: Ketiga. Penerbit Erlangga :Jakarta
- Brownell, P. dan McInnes. 1986. *Budgetary Participation, Motivation, and Managerial Performance. The Accounting Review. Vol. LXI(4). October: 587-600.*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Darmayanti, Ni Putu Ayu dan Ni Putu Yanti Suryantini. 2017. “Pengaruh Motivasi dan Pelemimpahan Wewenang Sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial.” *Jurnal Akuntansi Indonesia* 6(2):99–112.
- Devi, Eva Kris Diana. 2009. “Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening.”
- Djiloy, Novita Lerly. 2016. “Pengaruh pengawasan intern, perencanaan, dan pelaksanaan sistem akuntansi keuangan daerah terhadap kinerja skpd pemerintah daerah kabupaten sigi.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Tadulako* 4(6):70–82.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Ernis, Frenni, Raden Andi Sularso, dan Siti Maria Wardayati. 2017. “Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi.” *Jurnal Bisnis dan Manajemen. Universitas Jember*. 11(2):139.
- Freeman, R. 2003. *Governmental and Nonprofit Accounting-Theory and Practice*. Seventh edition. Upper Saddle River. NJ:Prentice Hall
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prentice Hall.
- Halidayati, Ira. 2014. “Pengaruh Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal Dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.” *E-jurnal Akuntansi Universitas Padang*.

Halim, A. 2004. *Akuntansi Dan Pengendalian Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur. Dan Supomo, Bambang. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis. Catatan Kedua*, Yogyakarta: Penerbit BFFE UGM.

Kuang, T. M. dan S. Tin. 2011. “Analisis Perkembangan Riset Akuntansi Keperilakuan Studi Pada Jurnal Behavioral Research In Accounting (1998-2003).” *E-jurnal Akuntansi Universitas Kristen Maranatha. Bandung*. 2(2):122–33.

Kurniawan. 2013. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris SKPD Pemerintah Kab Kerinci).” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Padang* 2:1–39.

Kurniawan, Muhammad. 2011. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik.” *Skripsi. Universitas Diponegoro*.

Kusumawati, Syafitri Diah. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional Kepegawaian Yogyakarta.” *Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta*. 151(4):1–46.

Latuheru, Belianus Patria. (2005). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 7.

Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Andi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Mahmudi. 2016. *Analisis Laporan keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta:

UPP STIM YKPN.

Mahsun. 2006. *Akuntansi sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.

Milani, K. 1975. *The Relationship of Participation in Budget Setting to Industrial Supervisor Performance and Attitudes. A Field Study. Accounting Review*, 50 (2): 74-284.

Moeljono, Dj dan Sudjatmiko, S. 2007. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Mulyadi. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Salemba Empat. Noerdiawan.

Nafarin, M. 2012. *Penganggaran Perusahaan*. Salemba empat, Jakarta. Nyoman
Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 58 Tahun 2005 Tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Pratama, Reno. 2013. "Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Sebagai Pemoderasi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kota Padang)." *E-Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang* 1–20.

Primadana, Gede Herry Merta, Gede Adi Yuniarta, dan Made Pradana Adipura. 2014. "Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran dan Struktur dengan Pengawasan Internal sebagai Variabel Moderasi." *E-jurnal Universitas Ganesa* 2(1).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Revrisond, B. 1999. *Akuntansi Pemerintahan Indonesia*. Yogyakarta : BPF.
- Robbins, S dan Judge, A. 2008. *Organizational Behavior*. Edisi: Keduabelas.
Jakarta: Salemba Empat
- Saraswati, Gita Pramudya dan Mimin Nur Aisyah. 2016. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Job Relevant Information Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Dinas Pemerintah Kota Yogyakarta).” *Nominal, Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen* 4(2).
- Sari, R. Pengaruh Pengawasan Inspektorat Dan Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Skpd (Studi Empiris Pada Instansi Pemerintah Kabupaten Tanah Datar). *E-Jurnal Akuntansi Uversitas Padang*.
3. 2.
- Sakti, K. (2017). Pengaruh Penyusunan Anggaran Partisipatif Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Skpd Kabupaten Sleman). *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sawyer. 2005. *Internal Auditing*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan. 2009. “Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada Universitas Swasta di Surakarta).” *Skripsi*.
Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sulaksono, Tri. 2005. “Budaya Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating Dalam Hubungan Antara Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Bawahan.” Universitas Diponegoro.

Surat Edaran Bersama Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) dan Menteri Dalam Negeri No.1354/M.PPN/03/2004050/744/SJ tentang Pedoman Pelaksanaan Forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) dan Perencanaan Partisipatif Daerah.

Tampubolon, Manahan P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Tarigan, Agripa. 2011. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik.” *E-Jurnal Akuntansi Universitas Diponegoro* (2009):11–50.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

Wati, Eniza. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Hubungan Partisipasi Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Pemerintah Daerah.” *E-jurnal Akuntansi Universitas Negeri Padang* 2(SGEM2016 Conference Proceedings, ISBN 978-619-7105-16-2 / ISSN 1314-2704):1–39.

Wijayanti dan Solichatun. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Dengan Kinerja Manajerial. Studi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kasus Pada PT. Angkasa Pura I. Telaah Bisnis. 6. 2.

Wulandari, Nur Endah. 2011. “Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak).” *Skripsi . Universitas Diponegoro: Semarang.*

www.klatenkab.go.id.

