

**PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, PENERAPAN SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI, PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KJKS BMT BUS LASEM
DI WILAYAH KABUPATEN REMBANG**

Hetty Muniroh

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT BUS Lasem di Wilayah Kabupaten Rembang baik secara parsial maupun simultan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 49 responden yang diperoleh dengan teknik *purposive sampling*. Data primer berupa persepsi responden tentang Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah diuji tingkat kesahihan (validitas) dan keandalannya (reliabilitas). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan, secara parsial, Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT BUS Lasem di Wilayah Kabupaten Rembang, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT BUS Lasem di Wilayah Kabupaten Rembang. Secara simultan, Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT BUS Lasem di Wilayah Kabupaten Rembang.

Kata kunci: *Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan, Disiplin kerja, Kinerja Karyawan*

P

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia/karyawan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Tingginya hasil kerja karyawan akan berdampak pada tingginya kinerja perusahaan. Menurut Bastian dalam Ardansyah dan Wasilawati (2014), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi

organisasi tersebut. Dengan demikian dengan kinerja yang bagus dapat mempertahankan eksistensi sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah partisipasi penyusunan anggaran, sistem informasi, pengawasan dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di KJKS BMT BUS Lasem di wilayah kabupaten Rembang karena BMT BUS telah menjadi koperasi yang besar dan mempunyai nasabah lebih banyak dibandingkan wilayah lain seperti Blora, Kudus, Pati, dan Jepara. BMT BUS Lasem di wilayah kabupaten Rembang meliputi Cabang Utama Lasem, Pasar Lasem, Lasem Kota, Sluke, Pandangan, Kragan, Sarang, Kaliore dan Sumber. Berikut adalah jumlah anggota (nasabah) yang terdaftar di KJKS BMT BUS Lasem pada tahun 2014.

TABEL 1**Daftar Jumlah Anggota KJKS BMT BUS Tahun 2014**

Wilayah	Jumlah Anggota
Rembang	4076
Blora	504
Kudus	746
Pati	680
Jepara	1923

Sumber: KJKS BMT BUS Lasem, 2014

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa wilayah Rembang mempunyai jumlah anggota (nasabah) paling banyak diantara wilayah lain seperti wilayah Blora, Kudus, Pati dan Jepara. Di KJKS BMT BUS Lasem terdapat permasalahan yang dihadapi, yaitu masih terjadi kesalahan maupun kegagalan sistem informasi akuntansi yang dibutuhkan karena kurang tepatnya pengetahuan yang dimiliki pengguna. Pengalaman dalam penggunaan sistem informasi akuntansi juga menjadi kendala sehingga pengguna tidak dapat menjalankan sistem informasi dengan baik.

TINJAUAN TEORITIS dan HIPOTESIS**Kinerja Karyawan**

Kinerja pada dasarnya mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merupakan ukuran dari suatu hasil

yang telah dicapai oleh perusahaan. Menurut Simamora dalam Parjanti dkk (2014), kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Penilaian kinerja adalah bagaimana menentukan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Indikator yang digunakan oleh Mas'ud dalam Parjanti dkk (2014) dalam kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit dan jumlah siklus yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas pada waktu awal yang diinginkan.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bimbingan.

Partisipasi Anggaran

Anggaran merupakan komponen penting dalam perusahaan. Pentingnya fungsi anggaran sebagai perencana dan pengendali perusahaan menjadikan penganggaran sebagai hal yang penting bagi keberhasilan perusahaan. Anggaran adalah sebuah rencana tentang kegiatan dimasa datang, yang mengidentifikasi kegiatan untuk mencapai tujuan (Sinuraya, 2009). Partisipasi anggaran adalah suatu proses dimana individu-individu terlibat didalamnya dan mempunyai pengaruh pada penyusunan target anggaran yang akan dievaluasi dan perlunya penghargaan atas pencapaian target mereka (Sumarmi dan Rahmawati dalam Nuraini dan Rosyati, 2012).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel partisipasi penyusunan anggaran menurut Setyowati dan Purwantoro (2013) antara lain:

- a. Keikutsertaan dan kepuasan dalam penyusunan anggaran.
- b. Kebutuhan dan kerelaan memberikan pendapat.
- c. Besarnya pengaruh terhadap penetapan anggaran akhir.

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem merupakan sebuah entitas yang mengandung bagian-bagian yang saling mempengaruhi, yang dikoordinasikan untuk meraih satu atau lebih tujuan umum. Informasi adalah pengetahuan dari hasil pengolahan data-data yang berhubungan menjadi sebuah kesimpulan. Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan sumber daya, seperti manusia dan peralatan, yang diatur untuk mengubah data menjadi informasi (Bodnar dan Hopwood dalam Parjanti dkk, 2014).

Menurut Widjajanto dalam Astuti dan Dharmadiaksa (2014), sistem informasi akuntansi dapat dikatakan efektif jika sistem mampu memenuhi tiga hal yang digunakan sebagai indikator sebagai berikut:

- a. Akurat
Berarti informasi harus bebas dari kesalahan-kesalahan, tidak menyesatkan dan harus jelas.
- b. Tepat waktu
Berarti informasi datang pada penerima tidak boleh terlambat.
- c. Relevan
Berarti informasi tersebut mempunyai manfaat bagi pemakainya.

Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari proses manajemen, dimana fungsi ini sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan proses manajemen. Menurut Sarwoto dalam Maulina (2014), pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang di kehendaki. Menurut Rahayu (2006:23), indikator yang dapat mengukur pengawasan adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan ukuran

Pelaksanaan/perencanaan tahap pertama dalam pengawasan adalah menetapkan ukuran standar pelaksanaan. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

- b. Mengadakan penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakan yaitu suatu penilaian yang dilakukan oleh pengawas dengan melihat hasil kerjanya dan laporan tertulisnya.
- c. Membandingkan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi saat bekerja.
- d. Mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Disiplin Kerja

Pada hakikatnya, disiplin kerja merupakan tindakan karyawan dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Menurut Hasibuan dalam Ardansyah dan Wasilawati (2014), kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator yaitu diantaranya:

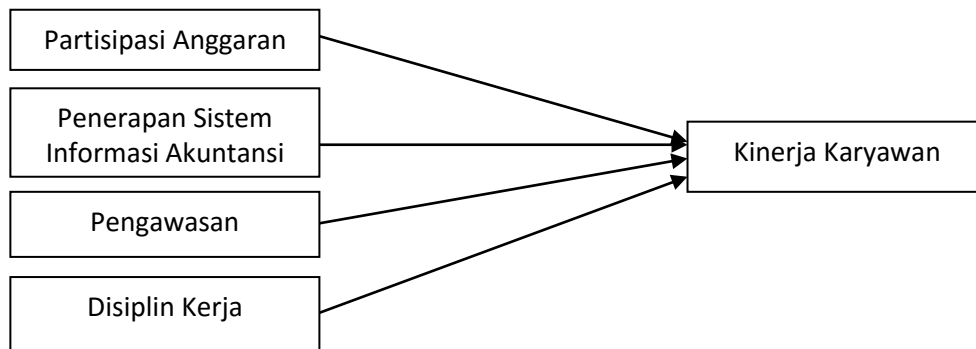
- a. Ketepatan waktu
Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih.
- b. Kesetiaan/Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada.
Kesetiaan berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.
- c. Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor.
Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat.

Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga Partisipasi Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
- H2: Diduga sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
- H3: Diduga pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
- H4: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
- H5: Diduga Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.

Untuk memudahkan memahami hubungan dari setiap variabel penelitian, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Partisipasi Anggaran, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan dan Disiplin Kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *survey*, yaitu dengan menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek (data yang bersifat personal/perseorangan). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja

KJKS BMT BUS Lasem yang ada di kabupaten Rembang yang berjumlah 172 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu dengan cara *purposive sampling*.

Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen penelitian yang akan diujikan terhadap 30 responden untuk mengetahui, memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi dari para responden yang dilakukan dengan pola yang sama. Uji instrumen pada data primer mencakup dua uji, yaitu uji reliabilitas dan uji validitas

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1 - \beta_4$: Koefisien Regresi
X_1	: Partisipasi Anggaran
X_2	: Penerapan Sistem Informasi Akuntansi
X_3	: Pengawasan
X_4	: Disiplin Kerja
e	: <i>Standard Error</i>

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Partisipasi Anggaran (X_1)	0,867	0,70	Reliabel
Penerapan SIA (X_2)	0,859	0,70	Reliabel
Pengawasan (X_3)	0,815	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (X_4)	0,867	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,851	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2015.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 di atas maka dapat diketahui besarnya *Cronbach Alpha* lebih besar dari standarisasi reliabel yaitu 0,70. Dari hasil uji reliabilitas variabel di atas dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Adapun hasil uji validitas variabel partisipasi anggaran, penerapan sistem informasi akuntansi, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang berarti semua item pernyataan valid.

Hasil Uji Hipotesis

Adapun dari analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi (β) yang ditunjukkan dalam Tabel IV.

Tabel IV
Hasil Regresi (β)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Konstanta	3,728			
Partisipasi Anggaran (X_1)	0,180	2,189	1,680	Diterima
Penerapan SIA (X_2)	0,323	2,514	1,680	Diterima
Pengawasan (X_3)	0,826	6,752	1,680	Diterima
Disiplin Kerja (X_4)	0,019	0,174	1,680	Ditolak

Sumber: Data Primer, diolah 2015.

Dengan memperhatikan model regresi dari Tabel IV, maka didapat persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 3,728 + 0,180 + 0,323 + 0,826 + 0,019 + e$$

Konstanta sebesar 3,728 artinya jika nilai variabel independen dianggap konstan maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 3,728.

Koefisien regresi partisipasi anggaran sebesar 0,180 berarti bahwa setiap kenaikan nilai partisipasi anggaran sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,180, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahayu dkk (2014) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif partisipasi anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. Menurut Irfan dalam Rahayu dkk (2014) menyatakan bahwa partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan proses dimana individu terlibat dalam penyusunan target anggaran, lalu individu terlibat dievaluasi kinerjanya dan memperoleh penghargaan berdasarkan target

anggaran. Partisipasi anggaran akan meningkatkan kinerja organisasi. Apabila karyawan diberikan kewenangan untuk berpartisipasi dalam menyusun anggaran maka tujuan sasaran anggaran yang telah ditetapkan akan dapat dicapai. Partisipasi dalam penyusunan anggaran merupakan salah satu bentuk keterlibatan pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi untuk ikut serta melakukan kegiatan yang berhubungan dengan suatu pencapaian tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam anggaran organisasinya. Dengan diikutsertakannya seseorang dalam penyusunan anggaran, maka akan mendorong seseorang tersebut untuk dapat bertanggung jawab terhadap masing-masing tugas diemban sehingga akan meningkatkan kinerjanya dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai.

Koefisien regresi penerapan sistem informasi akuntansi sebesar 0,323 berarti bahwa setiap kenaikan nilai penerapan sistem informasi akuntansi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rahayu dkk (2014) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif penerapan sistem informasi akuntansi dengan kinerja pemerintah daerah. Penerapan sistem informasi akuntansi akan mempengaruhi kinerja individu dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.

Keberhasilan sistem informasi akuntansi suatu organisasi tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Astuti dalam Rahayu dkk (2014) menyatakan bahwa teknologi informasi yang diimplementasikan dalam organisasi dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya. Sistem informasi akuntansi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah sistem informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Sehingga dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi dapat meningkatkan kinerja karyawan

Koefisien regresi pengawasan sebesar 0,826 berarti bahwa setiap kenaikan nilai pengawasan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,826, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ardansyah dan Wasilawati (2014) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif pengawasan dengan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik. Menurut Fathoni dalam Masyhura (2012), pengawasan adalah tindakan

nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Karena dengan pengawasan ini atasan memperhatikan perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. dengan adanya pengawasan yang dilakukan pada karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang memberikan dampak bagi karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,019 berarti bahwa setiap kenaikan nilai disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,019, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan. Hasil penelitian ini bertentangan atau tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Ardansyah dan Wasilawati (2014) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap tingginya tingkat kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di Wilayah Kabupaten Rembang. Hal tersebut diasumsikan masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Uji signifikansi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dari uji ANOVA didapat nilai F hitung sebesar 27,543 dengan probabilitas 0,000. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dengan kata lain bahwa partisipasi anggaran, penerapan sistem informasi akuntansi, pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil regresi pada uji determinasi menunjukkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,689. Hal ini berarti bahwa variabel partisipasi anggaran, penerapan sistem informasi akuntansi, pengawasan dan disiplin kerja yang terdapat pada penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 68,9%, sedangkan sisanya 31,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan di depan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
2. Variabel penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
3. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
4. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.
5. Variabel partisipasi anggaran, penerapan sistem informasi akuntansi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KJKS BMT BUS Lasem di wilayah Kabupaten Rembang.

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh partisipasi anggaran, penerapan sistem informasi akuntansi, pengawasan dan disiplin kerja. Masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Perlu adanya penelitian kembali dengan mencakup bidang-bidang lain yang ikut dalam penyusunan anggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Ardansyah dan Wasilawati, 2014, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan pusat statistik kabupaten lampung tengah, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.16, No. 2,153–162.

Asmas, Denny, 2014, Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol. 14, No. 3.

Astuti. Ni Made Marlita Puji dan Ida Bagus Dharmadiaksa, 2014, Pengaruh Efektivitas penerapan SIA, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan, *E-Jurnal*, Universitas udayana Vol. 7, 747-753.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisa Multivariabel dengan SPSS*, Badan Penerbit Undip Semarang.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2009, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Koloay, Lidya Priskila, Jenny Morasa dan Inggriani Elim, 2014, Peranan Sistem Informasi Akuntansi dalam Efektifitas pelaporan informasi Akuntansi Pertanggungjawaban pada PT. POS Indonesia (Persero) Manado, *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.2, 1528-1538.
- Legawawi, Kartika, 2014, Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik (Kasus Karyawan Bagian Produksi PT. Pelita Agung Agrindustri di Duri), *Jom FISIP*, Volume 1 No.2.
- Masyhura, Fadhil, 2012, Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (persero) Cabang sumatera barat, *E-Journal*, Vol 10.
- Maulina, Nadia, 2014, Korelasi Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Utara Kota Samarinda, *E-Journal ilmu Administrasi* Vol. 2 No. 1, 13-27.
- Nitisemito, Alex, 1996, *Manajemen Personalialia*, Ghalia, Jakarta.
- Nuraini, Adek Latifah dan Rosyati, 2012, Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial : Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ketidakpastian Tugas, Ketidakpastian Lingkungan Dan Strategi Bisnis Sebagai Variabel Moderasi, *CBAM* Vol. 1, No. 1, 99-120.
- Parjanti, Eni, Kartika Hendra dan Siti Nur Laela, 2014, Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan, *jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01.
- Rahayu, Ni Luh Sri, Ni Luh gede Erni Sulindawati dan Ni Kadek Sirnawati, 2014, Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah, *E-Journal*, Vol.2 No.1.
- Rahayu, Ety Dwi, 2006, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang, Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Sari, Dwi Puspita, 2011, Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Setyorini dkk, 2012, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT), *Media Riset Akuntansi*, Vol. 2, No.1.

Setyowati, Lilis dan Purwantoro, 2013, Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja pada Pemerintah Kota Semarang, *Media Ekonomi dan Teknologi informasi*, Vol.21, No.2.

Susanto, 1989, *Manajemen Personalia*. Gunung Agung, Bandung.

Utama, Eka Yudha, 2013, Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja manajerial: Komitmen Organisasi dan Persepsi Inovasi Sebagai Variabel Intervening, Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.