

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUMBAWA

Sadad

Endar Pituringsih
M. Irwan

Program Studi Magister Akuntansi
Pascasarjana Universitas Mataram
sadadmagrabi@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted to examine the influence of organizational culture , leadership style , accounting information systems and government accounting standards on organizational performance Sumbawa Regency government . Objects in this study are echelon II , III Echelon and Echelon IV. Respondents were asked to answer a list of questions in the questionnaire form

Distribution of the questionnaire as many as 90 copies to all agencies , but which can be analyzed only 84 questionnaires. Processing and analysis of data using multiple linear regression method with SPSS version 18.0. Results based on test data analysis showed that the variables t Cultural organizations and government accounting standards significant positive effect on the performance of local government organizations Sumbawa. While the leadership style variable and accounting information systems showed no effect on organizational performance at local government district, Sumbawa. Based on the value of the F test showed that the variables of organizational culture , leadership style , accounting information systems and accounting standards of government influence simultaneously on the performance of local government organizations Sumbawa.

Keywords : *Organizational Culture, Leadership Style, accounting information systems, government accounting standards, government organizations on Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengukuran kinerja Pemerintah Kabupaten Sumbawa dilakukan dengan mengkomparasikan antara target dengan realisasi masing-masing indikator kinerja pada setiap sasaran strategis. Sasaran strategis ini merupakan sasaran strategis Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumbawa Tahun 2011-2015.

Berikut ini disajikan laporan hasil evaluasi LAKIP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa dari Kementrian PAN dan RB selama 4 tahun yaitu tahun 2010 sampai tahun 2013 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Tahun 2010-2013

Tahun	Skor Lakip	Nilai	Karakteristik instansi
2010	D	23,50	Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk manajemen kinerja.
2011	C	39,30	Memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi kurang dapat diandalkan.
2012	CC	56,21	Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban.
2013	CC	57,31	Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang digunakan untuk memproduksi informasi kinerja bagi pertanggungjawaban.

Sumber: Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Kabupaten Sumbawa Tahun 2010-2013.

Berdasarkan Tabel 1.1 hasil evaluasi LAKIP yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB menunjukkan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa memperoleh kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan setiap tahun anggaran, akan tetapi jika dilihat kembali berdasarkan hasil penilaian Lakip Kabupaten Sumbawa masih memperoleh skor CC atau cukup memadai, hal ini mengindikasikan bahwa Kabupaten Sumbawa belum optimal dalam pengelolaan kinerja dalam pencapaian tujuan dan sasaran.

Teori penetapan tujuan (Goal Setting) menjelaskan bahwa tujuan tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik menghasilkan kinerja yang tinggi. Artinya bahwa dengan adanya tujuan khusus maka budaya organisasi harus disesuaikan dengan tujuan organisasi dan gaya kepemimpinan harus lebih bisa mengevaluasi situasi untuk mencapai tujuan organisasi agar kinerja organisasi dapat ditingkatkan. Teori penetapan tujuan menunjukkan sasaran yang dapat menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi (Robbins, 2006). Artinya jika individu bekerja berdasarkan aturan yang ditetapkan organisasi, maka usaha untuk mencapai tujuan dapat terlaksana sesuai yang diharapkan.

Pada lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur Negara sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 April 2002, budaya kerja aparatur negara diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Organisasi menurut Robbins (2006:586) diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Salah satu bentuk budaya yang ada dalam organisasi adalah kepemimpinan yang efektif.

Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang mengakui kekuatan - kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok. Jadi, seorang pemimpin dalam organisasi akan diakui apabila mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2002). Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian.

Dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang

mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai (Rivai, 2004;8). Menurut Thoha (2013) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Stoner *et al.* (1996) disebutkan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership styles*) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Stoner *et al.* (1996) ada lima dimensi variabel yang mendasari gaya kepemimpinan, yaitu : a) gaya partisipatif, b) gaya pengasuh, c) gaya otoriter, d) gaya birokratis, dan e) gaya berorientasi pada tugas.

Teori kontinjensi dapat digunakan untuk menganalisis desain dan sistem akuntansi untuk memberikan informasi yang dapat digunakan perusahaan untuk berbagai macam tujuan dan untuk menghadapi persaingan (Otley, 1980). Teori ini lebih menekankan pada pengendalian organisasi pada situasi yang tidak konsisten, artinya pendekatan kontinjensi berhubungan dengan struktur yang sangat saling terkait dari perangkat kontrol, di mana sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah adalah salah satu bentuk pengendalian yang digunakan oleh organisasi sektor publik untuk menghadapi perubahan yang terjadi.

Penerapan sistem informasi akuntansi pada pemerintah daerah dapat memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja organisasi dalam pemerintahan daerah tersebut. Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas (Cokroaminoto, 2007). Hall (2001:10), sistem informasi akuntansi adalah sistem yang terdiri dari tiga sub sistem, yaitu *transaction processing systems, general ledger/financial reporting systems, management reporting systems*. Husien (2004;2) sistem informasi akuntansi menggunakan aktifitas yang sistematis untuk menghasilkan informasi yang relevan. Elemen elemen penting dari sistem informasi akuntansi adalah : 1) pemakai akhir 2) sumber data 3) pengumpulan data 4) pemrosesan data 5) manajemen database 6) penghasil informasi dan 7) umpan balik (Husein :2004;3). Sistem informasi akuntansi yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi harus sejalan dengan standar akuntansi pemerintah yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar tersebut menggunakan basis akrual untuk pengakuan pendapatan, belanja dan pembiayaan dan basis akrual untuk pengakuan aset, kewajiban dan ekuitas dana (*cash towards accrual*). Dalam beberapa hal, akuntansi sektor publik berbeda dengan akuntansi sektor swasta disebabkan karena adanya perbedaan lingkungan yang mempengaruhi. Mardiasmo (2002 ; 2)

Penyusunan laporan keuangan yang berpedoman pada standar akuntansi Pemerintahan bermanfaat untuk pemenuhan kebutuhan informasi keuangan secara umum yang lebih berkualitas bagi para pengguna laporan keuangan di dalam rangka menilai akuntabilitas dan membuat keputusan ekonomi, sosial maupun politik. Penerapan akuntansi yang baik oleh instansi pemerintah dan pengawasan yang optimal terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah diharapkan akan dapat memperbaiki akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga kinerja penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan dapat optimal. Perbaikan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diharapkan akan berimplikasi pada minimalnya praktik korupsi sehingga diharapkan *good governance* dapat diwujudkan oleh Pemerintah Indonesia baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah.

Dari bahasan dan analisis variabel diatas berhubungan dengan gejala atau fenomena yang terjadi selama ini, diduga masih lemahnya pemahaman

nilai-nilai dalam budaya organisasi masih kurang yang terlihat dari cara bertindak dan berperilaku dalam menghadapi permasalahan organisasi. Kepemimpinan yang terlihat dari adanya ketergantungan bawahan terhadap pimpinan sehingga kurangnya inovasi bawahan dalam bekerja, kurangnya penguasaan dan pemahaman teknologi informasi sehingga pemanfaatan sistem informasi akuntansi masih kurang maksimal dan masih banyaknya pengelola keuangan yang belum berlatar belakang akuntansi dan belum banyak yang mengikuti pelatihan tentang keuangan, yang berimplikasi pada standar akuntansi pemerintahan, sehingga mempengaruhi capaian kinerja organisasi pemerintah daerah.

Penelitian ini termotivasi oleh penelitian (Ghany, 2007), Latuny (2011) Arumsari (2014), Amanta *dkk.* (2014), Parjanti *dkk.* (2014), Novalia *dkk.* (2014), Suratini *dkk.* (2015), Arsiningsih *dkk.* (2015), Wiraputra (20134), Wati *dkk.* (2014), Udiyanti *dkk.* (2014). Sedangkan penelitian ini menambahkan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sistem informasi akuntansi sebagai variabel bebas serta kinerja organisasi sebagai variabel terikat dan perbedaan ini merupakan orisinalitas penelitian.

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Pemerintah Kabupaten Sumbawa.

LANDASAN TEORI

Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting)

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008;239). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekwensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/ tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

Teori kontinjensi

Pendekatan teori kontinjensi mengidentifikasi bentuk-bentuk optimal pengendalian organisasi di bawah kondisi operasi yang berbeda dan mencoba untuk menjelaskan bagaimana prosedur operasi pengendalian organisasi tersebut. Pendekatan akuntansi pada akuntansi manajemen didasarkan pada premis bahwa tidak ada sistem akuntansi secara universal selalu tepat untuk dapat diterapkan pada setiap organisasi, tetapi hal ini tergantung pada faktor kondisi atau situasi yang ada dalam organisasi. Menurut Otley (1980) para peneliti telah menerapkan pendekatan kontinjensi guna menganalisis dan mendesain sistem kontrol, khususnya di bidang sistem akuntansi manajemen. Berdasarkan teori kontinjensi maka terdapat faktor situasional lain yang mungkin akan saling berinteraksi dalam suatu kondisi tertentu. Diawali dari pendekatan kontinjensi ini maka muncul lagi kemungkinan yang akan menyebabkan perbedaan kebutuhan sistem informasi akuntansi dan standart akuntansi pemerintah.

Kinerja Organisasi sektor Publik

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2006). Pabundu (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Indra (2006), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial (Mardiasmo, 2004). Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Per/09/M.PAN/5/2007, "pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan".

Definisi di atas dapat diambil kesimpulan kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Setidaknya ada empat elemen kinerja, yaitu (1) hasil kerja yang dicapai secara individual atau institusi; (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik; (3) pekerjaan haruslah dilakukan secara legal; (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika (Lijan, 2006).

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1991; 572) budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama perihal pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos praktek yang lebih berkembang sejak beberapa lama. Mengacu pada definisi tersebut maka dapat dijelaskan budaya organisasi menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana para anggota harus berperilaku. Sehingga terjadi kesamaan dalam perilaku seperti kekompakan untuk melaksanakan pekerjaan yang seolah-olah menjadi kewajiban manusia, untuk berbagi sesama makhluk. Perilaku seperti kekompakan tersebut masih dapat dijumpai dalam masyarakat etnis Samawa yang tetap terpelihara sampai sekarang di Kabupaten Sumbawa.

Dari sisi sistem adat istiadat dan kepercayaan/ agama yang dianut oleh warga etnik Samawa, sejak masa pemerintahan Sultan Muhammad Kaharuddin, di mana adat istiadat Tana Samawa ditetapkan menurut *Adat Rapang Tana Samawa*, yaitu "adat bersendikan syara' dan syara bersendikan kitabullah", artinya bahwa etnik Samawa yang mayoritas Islam seperti umat Islam pada umumnya, mengikuti segala aturan menurut hukum-hukum Islam yang percaya akan kitab suci Al-quran dan Al-hadist sebagai pedoman hidup, serta hukum-hukum negara yang berlaku secara formal. Pada masa moderen ini konsepsi tentang elit bagi masyarakat Sumbawa tentunya tidak akan bisa lepas dari memori kolektif masa lalu yang dibentuk oleh sejarah, realitas budaya dan ilmu pengetahuan. Sejarah masa lalu ini terbentuk suatu sikap terbuka, kompromis, demokratis, egaliter, toleran, adalah hasil dialektika panjang sejarah yang membentuk identitas diri orang Sumbawa (<http://www.kompasiana.com/www.sumbawanews.com/konsepsi-elit-bagi-etnis-di-ntb>).

Gaya kepemimpinan

Pada hakikatnya gaya kepemimpinan bertujuan untuk mendorong gairah kerja, keputusan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Menurut Hasibuan (2005:170) gaya kepemimpinan ada tiga yaitu :

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengarahan bawahan dilakukan dengan memberikan instruksi perintah, ancaman hukuman, serta pengawasan dilakukan secara ketat. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka (*open management*) dan desentralisasi wewenang. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pemimpin akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijakan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa mengendalikan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Sistem informasi akuntansi

Istilah sistem informasi akuntansi terdiri dari tiga elemen kata yaitu sistem, Informasi, akuntansi. Ketiga elemen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Sistem menurut Hall (2009;6) adalah kelompok dari dua atau lebih komponen atau subsistem yang saling berhubungan yang berfungsi dengan tujuan yang sama.
2. Informasi menurut Krisniaji (2010;15) adalah data yang telah diorganisasi, dan telah memiliki kegunaan. Agar bermanfaat, informasi harus memiliki kualitas atau karakteristik sebagai berikut :
 - a. Relevan : menambah pengetahuan atau nilai bagi para pembuat keputusan, dengan cara mengurangi ketidakpastian, menaikkan kemampuan untuk memprediksi, atau menegaskan / membenarkan ekspektasi semula.
 - b. Dapat dipercaya : bebas dari kesalahan atau bias dan secara akurat menggambarkan kejadian atau aktivitas organisasi.
 - c. Lengkap : tidak menghilangkan data penting yang dibutuhkan oleh para pemakai.
 - d. Tepat waktu : disajikan pada saat yang tepat untuk mempengaruhi proses pembuatan keputusan
 - e. Mudah dipahami : disajikan dalam format yang mudah dimengerti
 - f. Dapat diuji kebenarannya : memungkinkan dua orang yang kompeten untuk menghasilkan informasi yang sama secara independen.

3. Akuntansi menurut *American Accounting Association* (dikutip dalam buku Effendi, 2009;3) adalah : akuntansi merupakan proses mengidentifikasi, mengukur, dan melaporkan, informasi ekonomi, untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi yang menggunakan informasi tersebut. Dari ketiga Elemen di atas Sistem informasi akuntansi menurut Krismiaji (2010;4) didefinisikan sebagai sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan, dan mengoperasikan bisnis Menurut Hall (2009;10) subsistem sistem informasi akuntansi terdiri atas tiga subsistem, yaitu:
- a) Sistem pemrosesan transaksi (*Transaction Processing System- TPS*)
 - b) Sistem buku besar/ pelaporan keuangan (*General Ledger/ Financial Reporting System - GL/ FRS*)
 - c) Sistem pelaporan manajemen (*Management Reporting System MRS*)

Standar Akuntansi Pemerintahan

Mahsun (2006) menyatakan bahwa standar akuntansi sektor publik adalah prinsip - prinsip akuntansi yang diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan organisasi sektor publik. SAP mengatur penyajian laporan keuangan untuk tujuan umum dalam rangka meningkatkan keterbandingan laporan keuangan baik terhadap anggaran, antar periode, maupun antar entitas. Untuk mencapai hal tersebut, SAP menetapkan seluruh pertimbangan dalam rangka penyajian laporan keuangan, pedoman struktur laporan keuangan dan persyaratan minimum isi laporan keuangan (Zeyn, 2011). Pengembangan SAP menurut Nordiawan (2006:68) mengacu pada praktik-praktik terbaik di tingkat internasional dengan tetap mempertimbangkan kondisi di Indonesia, baik peraturan perundangan dan praktik-praktik akuntansi yang berlaku maupun kondisi sumber daya manusia.

Pemerintah Kabupaten Sumbawa sebagai obyek dalam penelitian ini sampai dengan tahun 2014 masih menerapkan SAP berbasis kas menuju akrual sebagai persiapan penerapan SAP berbasis akrual pada tahun 2015. Standar ini dinyatakan dalam bentuk pernyataan standar akuntansi sektor publik dan memuat rumusan secara terperinci elemen-elemen standar akuntansi yang terdiri atas sebuah kerangka konseptual dan 11 (sebelas) pernyataan. Kerangka konseptual akuntansi pemerintahan merumuskan konsep yang mendasari penyusunan dan penyajian laporan keuangan pemerintah pusat dan daerah serta berfungsi sebagai pedoman jika terdapat masalah akuntansi yang belum dinyatakan dalam SAP.

Rerangka konseptual

Teori goal setting mengungkapkan bahwa kuat dan lemahnya tingkah laku manusia ditentukan oleh sifat dan tujuan yang hendak dicapai. Kecenderungan manusia untuk berjuang lebih keras mencapai suatu tujuan, apabila tujuan itu jelas, dipahami dan bermanfaat. Makin kabur atau makin sulit dipahami suatu tujuan, akan makin besar keengganan untuk bertingkah laku. Lako (2004) budaya organisasi yang ideal dalam suatu organisasi harus memiliki sifat kuat artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku para individu, perilaku organisasi untuk menyelesaikan antara tujuan individu, tujuan kelompok dan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson *et al.* 2006).

Pendekatan teori kontinjensi untuk sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah yang tepat tergantung pada keadaan khusus dimana organisasi tersebut berada. Oleh karena itu teori kontinjensi harus mampu mengidentifikasi aspek khusus dari sistem akuntansi dimana keadaan dapat didefinisikan dengan pasti dan sistem dapat dicobakan dengan tepat.

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Di duga budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.

H₂ : Di duga gaya kepemimpinan otoriter mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.

H₃ : Di duga sistem informasi akuntansi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik

H₄ : Di duga standar akuntansi pemerintahan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.

H₅ : Di duga budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintahan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi sektor publik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh budaya Organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standart akuntansi pemerintahan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di 57 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Sumbawa.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) jabatan struktural pada Eselon II, III, dan IV sebagai aparat pemerintah yang terlibat dalam penyusunan anggaran dan sebagai pelaksanaan kegiatan di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa.

Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Stratified Proportional Random Sampling*. Strata yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Eselon II sebagai pengguna anggaran dan sebagai penanggung jawab kegiatan pada SKPD. Eselon III sebagai koordinator kegiatan pada SKPD, dan Eselon IV sebagai pelaksana teknis kegiatan pada SKPD. Ukuran jumlah responden ini dihitung berdasarkan rumus Slovin yang dikutip oleh Umar (2003:141).

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 90 sampel. Seperti halnya populasi yang berstrata maka sampelnya dipilih menurut strata jenjang jabatan. Responden terdistribusi kepada tiga sub populasi yang ada, dan masing-masing sub populasi akan diambil sebanyak :

1. Pejabat eselon II	=	$33/952 \times 90$	=	3
2. Pejabat eselon III	=	$327/952 \times 90$	=	18
3. Pejabat eselon IV	=	$568/952 \times 90$	=	69
Jumlah Responden				<u>90</u>

Penentuan anggota sampel dilakukan secara random yaitu proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan kesempatan yang sama pada setiap strata untuk menjadi anggota sampel.

Variabel Penelitian

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel Independent (bebas) yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, serta standar akuntansi pemerintahan dan satu variabel dependent (terikat), yaitu kinerja organisasi.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Setelah kuesioner terkumpul maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Selanjutnya dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis. Untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda, yang mana semua pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* komputer SPSS. Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian dapat dirumuskan seperti berikut ini :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Organisasi

b_0 = Konstanta

$b_1 - b_5$ = Koefisien Regresi

X_1 = Budaya organisasi

X_2 = Gaya kepemimpinan

X_3 = Sistem informasi akuntansi

X_4 = Standar akuntansi pemerintahan

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan melalui penyebaran 90 kuesioner kepada Pejabat Eselon II sebagai pengguna anggaran dan sebagai penanggung jawab kegiatan pada SKPD, Eselon III sebagai koordinator kegiatan pada SKPD, dan Eselon IV sebagai pelaksana teknis kegiatan pada SKPD.

Distribusi kuisisioner untuk objek penelitian dapat dilihat pada tabel 2.2 berikut ini :

Tabel 4.1 Distribusi Kuisisioner dan Tingkat Pengembaliannya

No	PNS Yang Berkompeten	Kuisisioner Yang Dikirim	Kuisisioner Yang Kembali	Kuisisioner Yang Tidak Kembali
1	Eselon II	3	3	0
2	Eselon III	18	17	1
3	Eselon IV	69	64	5
TOTAL		90	84	6

Sumber : Data Primer, diolah (2016)

Tingkat pengembalian kuisisioner yang diperoleh sebanyak 84 kuisisioner dari 90 kuisisioner yang disebarkan. Akan tetapi terdapat 6 kuisisioner yang tidak

kembali, sehingga hanya terdapat 84 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) diatas nilai kritis yaitu > 0.3 . Oleh karena itu, instrumen (kuisisioner) penelitian yang digunakan dalam penelitian ini telah valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* yaitu variabel kinerja organisasi sebesar 0.755, variabel Budaya organisasi sebesar 0.772, Variabel Gaya kepemimpinan sebesar 0.747, variabel Sistem informasi akuntansi sebesar 0.786 dan variabel Standar akuntansi pemerintahan sebesar 0.750. Oleh karena nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh seluruh variabel lebih besar dari nilai kritis 0.70, maka dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan telah reliabel atau andal, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh model persamaan regresi (*Unstandardized Coefficient*) sebagai berikut:

$$KO = -0.170 + 0.288 BO + 0.128 SIA + 0.025 GK + 0.583 SAP$$

Sign.	0,765	0,044	0,249	0,690	0,000
F_{Hitung}	= 17,246				
R²	= 0,466				
Adjusted R²	= 0,439				

Dari persamaan dan hasil *output* di atas dapat diketahui hasil-hasil penelitian sebagai berikut:

1. Uji kelayakan model (*Goodness of Fit*) / Uji Simultan (**F test**)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 17,246 dengan probabilitas 0,000^a. Oleh karena nilai F hitung lebih besar dari 4 dan probabilitas (signifikansi) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, dan Standar akuntansi pemerintahan memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

2. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien determinansi (*Adjusted R²*) sebesar 0.439 atau 43.9%. Hal ini berarti sebesar 43.9% variabel budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintahan dapat menjelaskan keragaman dari variabel kinerja organisasi. Sisanya sebesar 46.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan di dalam model regresi yang dibangun dalam penelitian ini.

3. Konstanta (b_0)

Nilai konstanta (b_0) sebesar 0,170 menjelaskan bahwa tanpa adanya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi serta standar akuntansi pemerintahan, maka nilai variabel kinerja organisasi adalah sebesar 1.170, atau dengan kata lain dapat juga dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0.170

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil pengujian pengaruh parsial variabel budaya organisasi, menunjukkan nilai hitungan sig. = 0.004 < nilai signifikansi hipotesis alpha = 0.05 yang berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja organisasi pada pemerintah Kabupaten Sumbawa. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Ghany (2007), yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh sangat

signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula Latuny (2011), yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Arumsari (2014) penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bila pemahaman nilai nilai budaya organisasi yang dilakukan semakin besar, maka kinerja organisasi juga makin meningkat. Hal ini disebabkan budaya organisasi sudah berjalan sesuai dengan tujuan organisasi yang terlihat dari adanya sikap keterbukaan, kompromis, demokratis, egaliter dan toleran dari aparatur. Demikian juga ide dan konsep yang bagus dalam budaya organisasi sudah mampu diterapkan dimana anggota organisasi disemua tingkatan tahu seperti apa budaya organisasi mereka dan mereka ikut terlibat didalamnya serta secara rutin mengevaluasi kemajuan dan kesuksesan seiring dengan pertumbuhan organisasi.

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan (GK), dimana nilai sig. (Signifikansi) > alpha (0,05) atau 0,249 > 0,05. Oleh karena nilai tersebut lebih dari alpha 5% (0,05), maka terima H_0 . Dengan diterimanya H_0 berarti hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan tidak terbukti. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Penyebabnya adalah, dalam pengambilan keputusan bawahan bersifat apatis, artinya bawahan tidak berani mengkomunikasikan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kesejahteraan mereka. Dalam penerapan gaya kepemimpinan otoriter, faktor lain yang mempengaruhi adalah bawahan belum mementingkan pelaksanaan tugas, pimpinan menempatkan bawahan sebagai subyek, artinya kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arumsari (2014) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Sementara hasil penelitian yang dilakukan Amanta dkk (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Organisasi, sedangkan Parjanti dkk (2013) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Pentingnya kepemimpinan secara teoritis benar bahwa baik tidaknya organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat diterima karena di pemerintah kabupaten sumbawa sendiri selalu mengacu pada UU (Undang-undang), PP (Peraturan Pemerintah), Perda (Peraturan Daerah), Protap (Prosedur Tetap), Juklak (Petunjuk Pelaksanaan), Juknis (Petunjuk Teknis), SOP (Standar Operasional Prosedur) yang harus dipatuhi dan ditaati oleh setiap anggota termasuk pemimpin itu sendiri. Dalam kehidupan organisasi sektor publik ada 4 (empat) hal yang harus diperhatikan oleh setiap bawahan maupun atasan dalam melaksanakan tugas antara lain yaitu respek, hirarki, loyalitas dan disiplin itulah yang menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas sehingga tugas yang dilaksanakan berjalan dengan benar dan penuh rasa tanggung jawab. Dalam hal ini seorang pemimpin cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otoriter antara lain dalam menggerakkan anggotanya aturan aturan pemerintah yang selalu digunakan.

Pengaruh Parsial Sistem Informasi akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil pengujian pengaruh parsial variabel sistem informasi akuntansi, menunjukkan nilai hitungan sig. = 0.690 > nilai signifikansi hipotesis alpha = 0.05 yang berarti variabel sistem informasi akuntansi tidak ada pengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi. Penyebabnya adalah data yang disajikan oleh SKPD belum *up todate*, artinya setiap adanya permintaan data tidak bisa dipenuhi secara langsung dan tepat waktu akibat belum didukung oleh perangkat yang memadai untuk menjalankan aplikasi sistem informasi akuntansi.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Parjanti, *dkk* (2014) yang menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, Novalia, *dkk*. (2014), meneliti tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu, yang menghasilkan secara parsial dan simultan sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja individu. Sementara Penelitian yang dilakukan Suratini, *dkk* (2015), menyatakan secara parsial efektifitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Berdasarkan jawaban responden pada lampiran 2 sistem informasi akuntansi pemerintah daerah kabupaten sumbawa belum mampu menyediakan informasi pada saat informasi tersebut dibutuhkan dan data yang dihasilkan belum *up todate*.

Pengaruh Parsial standar akuntansi pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil pengujian pengaruh parsial variabel standar akuntansi pemerintah, menunjukkan nilai hitungan sig. = 0.000 < nilai signifikansi hipotesis alpha = 0.05 yang berarti variabel standar akuntansi pemerintah berpengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi, artinya semakin baik penerapan standar akuntansi pemerintah maka kinerja organisasi juga akan semakin baik. Hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini dilakukan oleh Wiraputra *dkk* (2014), yang menunjukkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah berpengaruh positif terhadap penyusunan dan penyajian laporan keuangan. Demikian pula Wati *dkk* (2014), menyimpulkan bahwa penerapan standar akuntansi pemerintah berpengaruh signifikan terhadap kualitas laporan keuangan daerah. Udiyanti *dkk* (2014) penelitiannya menunjukkan bahwa standar akuntansi pemerintah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bila pemahaman prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan semakin besar, maka kinerja organisasi juga makin meningkat secara signifikan.

Berdasarkan jawaban responden pada lampiran 2, standar akuntansi pemerintah sudah menerapkan pengakuan atas transaksi berbasis akrual dan aset dicatat sesuai dengan nilai wajar dalam laporan keuangan. Laporan arus kas yang disajikan sudah sesuai, catatan atas laporan keuangan sudah menyajikan informasi yang lengkap mengenai penjelasan pos-pos dalam laporan keuangan, pada pos akuntansi persediaan, akuntansi investasi, akuntansi aset tetap, akuntansi konstruksi dalam pengerjaan, akuntansi kewajiban, koreksi kesalahan, perubahan kebijakan akuntansi, dan peristiwa luar biasa, laporan keuangan konsolidasian sudah disusun dan disajikan dengan baik.

Standar akuntansi pemerintah yang diterapkan harus bisa digunakan sebagai dasar pengendalian dalam pengelolaan dana publik, hal ini mendukung teori kontijensi. Laporan keuangan yang bermanfaat dapat dikatakan sebagai laporan keuangan yang berkualitas bila memenuhi aspek relevan, andal, dapat

dipahami dan dapat dibandingkan. Untuk memecahkan berbagai kebutuhan yang muncul dalam pelaporan keuangan, diperlukan sebuah standar akuntansi pemerintah yang kredibel (Nordawan 2010:31).

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi dan Standar Akuntansi Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil pengujian pengaruh simultan variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah, menunjukkan nilai hitungan sig. = 0.000 < nilai signifikansi hipotesis alpha = 0.05 yang berarti variabel BO, GK, SIA dan SAP berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Organisasi. Tak kurang pentingnya untuk dikemukakan bahwa kebaikan model regresi linier berganda yang mengandung empat variabel independen budaya organisasional, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah mampu menjelaskan perubahan variabel dependen kinerja organisasi sebesar 46,6%, atau lebih akuratnya 43,9%; sisanya sebesar 53,4%, atau lebih akuratnya 56,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model, dan pada gilirannya perlu dicermati lebih jauh pada penelitian berikutnya.

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Informasi Akuntansi dan Standar Akuntansi Pemerintah terhadap Kinerja Organisasi Pada Pemerintah Kabupaten Sumbawa, beberapa simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan Budaya organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kabupaten Sumbawa. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi akan meningkat dengan adanya pemahaman nilai-nilai yang terkandung dalam identitas diri orang Sumbawa.
2. Penelitian ini tidak dapat membuktikan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja organisasi pada Pemerintah Kabupaten Sumbawa. Hal ini berarti gaya kepemimpinan bukannya tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, namun proporsi pengaruhnya kecil atau tidak signifikan.
3. Penelitian ini membuktikan tidak adanya pengaruh positif sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja Organisasi pada pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa. Hal ini berarti sistem informasi akuntansi bukannya tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, namun proporsi pengaruhnya kecil atau tidak signifikan.
4. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif signifikan standar akuntansi pemerintah terhadap Kinerja Organisasi pada Pemerintah Kabupaten Sumbawa. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi akan meningkat dengan adanya pemahaman prinsip-prinsip akuntansi yang diterapkan.
5. Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah berpengaruh simultan terhadap Kinerja Organisasi. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah semakin meningkat pula kinerja organisasi.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini membawa implikasi baik secara teoritis, praktis, dan kebijakan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Implikasi teoritis, secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pengetahuan yang berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa serta dapat memberikan kontribusi pada pengembangan literatur akuntansi sektor publik khususnya Pemerintah Daerah.
2. Implikasi praktis, penelitian ini berimplikasi praktis pada pegawai atau aparatur pemerintah dalam meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa. Peningkatan kinerja organisasi dapat wujudkan melalui aparatur pemerintah yang memiliki budaya organisasi yang memahami identitas diri orang sumbawa, menerapkan gaya kepemimpinan dengan efektif. Pemberian *reward* dan *punishment* kepada seluruh pegawai/aparatur pemerintah dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja organisasi pemerintah daerah kabupaten sumbawa.
3. Implikasi kebijakan, secara kebijakan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan/pertimbangan bagi pejabat struktural untuk merumuskan dan membuat kebijakan di Pemerintah Kabupaten Sumbawa terkait dengan kinerja organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi dan standar akuntansi pemerintah.

Keterbatasan dan Saran

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan-keterbatasan tersebut yaitu:

1. Lokasi penelitian ini terbatas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Pemerintah Kabupaten Sumbawa, tidak mencakup Kabupaten/ Kota se-Provinsi NTB.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi akuntansi, dan standar akuntansi pemerintah terhadap Kinerja organisasi pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa.
3. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dan responden cenderung memberikan jawaban yang tinggi dalam pengisian kuesioner khususnya pada variabel standar akuntansi pemerintah.

Dalam Penelitian ini peneliti memberikan saran bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitiannya, seperti pada Provinsi, kementerian/lembaga, dan SKPD se-Pulau Sumbawa.
2. Meskipun ada hipotesis yang tidak terbukti dalam penelitian ini, tetap disarankan untuk menggunakan variabel yang tidak berpengaruh untuk diteliti kembali, karena penelitian terdahulu banyak yang berpengaruh signifikan yang perlu dipertimbangkan.
3. Penelitian selanjutnya dapat merancang kuesioner dengan memadukan pernyataan positif dan negatif untuk mengetahui konsistensi jawaban responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*, Yogyakarta, Amara Books.

- Amanta, Budi Komang, dkk. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Ketepatan Skedul Penyusunan, Kejelasan Sasaran anggaran, partisipasi penyusunan anggaran dan akuntabilitas publik Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Dinas Se-Kabupaten Karangasem)*. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume: 5 No: 1 Tahun 2015).
- Arumsari. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Independensi Auditor, Etika Profesi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali*. Tesis. Universitas Udayana.
- Arsiningsih, Ni Luh Putu Febri, dkk. 2015. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng Dan Bangli*. Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 3 Nomor 1 Tahun 2015)
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar*. Erlangga, Jakarta.
- Cokroaminoto, 2007. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu*, Available from: <http://cokroaminoto.blogetery.com/2007/06/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-individu-respon-untuk-zaenal/>, akses tanggal 28 April 2009 pukul 09.00 WITA.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnely Jr., James H. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Ed. ke-4. Alih Bahasa oleh Darkasih.
- Ghany, Nur Farhaty. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Genta Press. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 7*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta
- Husein, Muhammad Fakhri. 2004. *Sistem Informasi Akuntansi*. Akademi Manajemen perusahaan YKPN.
- Jensen, and W. H. Meckling. 1976. *Theory of the Firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure*. *Journal of financial Economics* 3 : 305-360.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya kerja Aparatur Negara.
- Kewo, Cecilia Lelly. 2014. *The Effect of Participate Budgeting, Budget Goal Clarity, and Internal Control Implementation on Managerial Performance*. *Research Journal of Finance and Accounting* Vol. 5. No. 12.
- Krismiaji. 2010. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP-STIM YKPN.
- Locke, E. A., Seari, L. M., Shaw, E. N. and Latham, G.P. 1981. *Goal Setting and Task Performance: 1969-1980*. *Psychological Bulletin*. Vol. 90. No. 1
- Latuni, Yonavia. 2011. *pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. allianz life indonesia*. Tesis, Universitas Udayana.
- Lijan, Poltak Sinambela, dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Andi, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohammad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik Edisi Pertama*. Cetakan kelima. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Mahmudi. 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua Cetakan Kedua*. UPP STIM. Yogyakarta.
- Mulyadi. 2013. *Sistem Akuntansi*. Edisi 3, Cetakan 3. Salemba Empat. Jakarta.

- Mowday, Richard T, Steers, Richard M, Porter, Lyman W. 1979. *The Measurement of Organization Commitmen. Journal of Vocational Behavior* 14: 224-247.
- Novalia, Deni, dkk. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Retail di Pekanbaru.* Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi I Vol. 22 No. 1 Juni 2014
- Pabundu, Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan,* Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.
- Parjanti, Ani, dkk. 2014. *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Paradigma Vol. 12, No. 01, Februari – Juli 2014.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akruar.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: per/11/m.pan/08/2007 tentang Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh.* Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12.* Salemba Empat. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, Mulyadi Deddy, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga.* Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sun'an, Ahmad. 2004. *Budaya dan Iklim Organisasi.* Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti. 2004. *Good Governance (kepemerintahan yang baik).* Mandar Maju. Bandung.
- Siregar, Sofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif di Lengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS.* Kencana Prenadamedia Group. Jakarta
- Suratini, Ni Putu Eka, dkk. 2014. *Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Cabang Singaraja.* Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume : 3 No 1 Tahun 2015).
- Suhardho, Yohanes, Daniel Kartika Adhi. 2013. *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah terhadap kualitas laporan keuangan (studi kasus pada pemerintah kota Tual).* Jurnal STIE Semarang, vol 5, no 3, edisi oktober 2013 (issn : 2252-7826).
- Edgar, H. Schein, 1991. *Organizational Culture and Leadership,* Oxford Jossey Bass Publisher, San Fransisco.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Rajawali Pers. Jakarta.
- Udiyanti, Ni Luh Nyoman Ari, dkk 2014. *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan, Sistem Pengendalian Internal, dan Kompetensi Staf Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada SKPD Kabupaten Buleleng).* Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Pustaka Setia. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- Wilkinson, Joseph W. 1995. *Sistem Akunting dan Informasi Edisi Ketiga.* Binarupa Aksara, Jakarta.
- Wati, Kadek Desiana, dkk. 2014. *Pengaruh Kompetensi SDM, Penerapan SAP, dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Daerah.* Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 2 No: 1 Tahun 2014).