

The Influence of Budget Participation and Accounting Information Systems on Managerial Performance with Organizational Culture and Work Motivation as Moderating Variables

Khosyiah^{1*}, Muhamad Taqi², Munawar Muchlish³

Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Corresponding Author: Khosyiah khosyiahosy@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Budget Participation, Accounting Information System, Managerial Performance, Organizational Culture, Work Motivation

Received : 5 May

Revised : 15 May

Accepted: 20 June

©2024 Khosyiah, Taqi, Muchlish: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This research aims to determine the effect of budget participation and accounting information systems on managerial performance with organizational culture and work motivation as moderating variables. This research uses quantitative research with a survey approach by distributing questionnaires. The population in the study were work unit managers or structural officials at the Regional Apparatus Organization (OPD) of Cilegon City, with a total population of 449 people in this study. The sample was selected based on certain criteria so that it could support this research, namely 175 people (35 OPD). The data analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) method using WarpPLS 8.0 software, which ends with a hypothesis testing process. Based on data analysis, the results obtained are that (1) Budget Participation has a positive and significant effect on Managerial Performance. (2) Accounting Information Systems have a positive and significant effect on Managerial Performance. (3) Organizational Culture moderates the influence of Budget Participation on Managerial Performance. (4) Work Motivation does not moderate the influence of Budget Participation on Managerial Performance. (5) Organizational Culture moderates the influence of Accounting Information Systems on Managerial Performance. (6) Work Motivation does not moderate the influence of Accounting Information Systems on Managerial Performance

Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating

Khosyiah^{1*}, Muhamad Taqi², Munawar Muchlish³

Universitas Sultan Agung Tirtayasa

Corresponding Author: Khosyiah khosyiahosy@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Partisipasi Anggaran, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Manajerial, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja

Received : 5 May

Revised : 15 May

Accepted: 20 June

©2024 Khosyiah, Taqi, Muchlish: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh partisipasi anggaran dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial dengan budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah pengelola unit kerja atau pejabat struktural pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Cilegon, dengan jumlah populasi penelitian ini 449 orang. Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu sehingga dapat mendukung penelitian ini, yaitu sebanyak 175 orang (35 OPD). Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software WarpPLS 8.0, yang diakhiri dengan proses pengujian hipotesis. Berdasarkan analisis data, diperoleh hasil bahwa (1) Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. (2) Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. (3) Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. (4) Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial. (5) Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial. (6) Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja bisnis adalah partisipasi dalam penganggaran. Partisipasi dalam penganggaran merupakan tingkat yang mengukur sejauh mana seseorang terlibat dalam penganggaran. Secara umum diyakini bahwa berbagi anggaran akan meningkatkan kinerja setiap anggota organisasi dan meningkatkan efektivitas organisasi. Partisipasi sangat penting dalam proses anggaran, yang menentukan hasil kinerja manajemen suatu organisasi. Ketika pegawai dilibatkan dalam pengambilan keputusan anggaran, mereka termotivasi karena mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya dan yakin akan dihargai (Wiwaha, 2018).

Kinerja manajerial merupakan hasil evaluasi kegiatan kepemimpinan yang efektif yang dilakukan oleh atasan langsung, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan (Maisur, 2019). Keberhasilan manajer usaha dalam mencapai tujuannya terutama ditentukan oleh hasil kinerja manajerialnya. Artinya, kondisi-kondisi yang harus diketahui dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk menentukan derajat kinerja fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, proses pelaporan tanggung jawab, pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh manajer (Umar, 2019).

Partisipasi anggaran merupakan bentuk partisipasi para manajer, baik manajer tingkat atas dan manajer tingkat bawah dalam mencapai tujuan badan usaha (Kusmuriyanto et al., 2020). Partisipasi anggaran mendukung fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian tujuan (Anggadini, Wulansari & Damayanti, 2021). Partisipasi anggaran dapat memberikan motivasi dan tanggung jawab kepada pegawai dan manajer untuk mencapai tujuan anggaran.

Penerapan sistem informasi akuntansi dilihat dari seberapa jauh frekuensi pemakaian sistem informasi akuntansi dalam bertransaksi, semakin banyak frekuensi pemakaian sistem informasi akuntansi dalam bertransaksi akan menghasilkan kemudahan dan efisiensi bagi perusahaan. Ermawati, Nanik dan Arumsari (2021).

Penggunaan sistem informasi akuntansi ditentukan oleh frekuensi penggunaan sistem informasi akuntansi dalam transaksi. Semakin sering sistem informasi akuntansi digunakan dalam transaksi, maka perusahaan akan semakin nyaman dan efisien (Elmawati, Nanik & Almusari, 2021).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya Edy (2019). Menurut Saiful (2018) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang sudah lama ada yang disepakati dan dianut oleh anggota sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah (Edy, 2019). Menurut Saiful (2018), budaya organisasi adalah filosofi mendasar suatu

organisasi dan mencakup keyakinan, norma, dan nilai bersama yang menjadi ciri cara segala sesuatu dilakukan dalam organisasi.

Motivasi dalam bekerja mempersiapkan kemampuan karyawan untuk bersikap proaktif, membentuk keahlian dan keterampilan untuk melakukan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Setiap karyawan mungkin pernah mengalami kelelahan dalam bekerja. Mendelegasikan banyak tugas dan tanggung jawab seringkali menambah beban kerja karyawan dalam bekerja. Rutinitas ini menurunkan semangat dan motivasi kerja. Hal ini berdampak negatif terhadap kinerja kepemimpinan organisasi (Salma, 2020).

Menurut Guidini, dkk (2019) mengidentifikasi kesenjangan dalam literatur mengenai variabel mediasi dalam hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. Meskipun studi ini berfokus pada komitmen organisasional sebagai variabel intervensi, disarankan untuk mengeksplorasi variabel mediasi lain seperti kepuasan kerja, motivasi untuk partisipasi anggaran, ambiguitas peran, dan faktor-faktor organisasional seperti budaya perusahaan. Selain itu, penelitian merekomendasikan menganalisis efek variabel tambahan dari psikologi, perilaku organisasi, dan bidang perilaku akuntansi untuk lebih memahami hubungan antara partisipasi dan kinerja. Kesenjangan ini menyoroti perlunya penelitian masa depan untuk lebih mendalami berbagai faktor yang dapat memengaruhi efektivitas partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial.

Menurut Racmawati, dkk (2021) menunjukkan pengaruh signifikan partisipasi anggaran terhadap budaya organisasi, diperlukan penelitian lebih mendalam untuk memahami mekanisme melalui mana partisipasi anggaran membentuk budaya organisasi dalam lembaga perangkat daerah. Pengaruh Desentralisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang Belum Terungkap penelitian ini mengindikasikan adanya research gap dalam pemahaman bagaimana desentralisasi memengaruhi karakteristik dan efektivitas sistem informasi akuntansi manajemen dalam konteks lembaga perangkat daerah di Jawa Timur. Penelitian lebih lanjut dapat menggali mekanisme khusus melalui mana desentralisasi memengaruhi sistem-sistem ini. Kurangnya Analisis Komprehensif mengenai Sistem Informasi Akuntansi Manajemen yang Efektif penelitian ini menunjukkan adanya research gap dalam analisis komprehensif mengenai karakteristik yang mendefinisikan sistem informasi akuntansi manajemen yang efektif dalam lembaga perangkat daerah. Penelitian mendatang dapat fokus pada mengidentifikasi atribut atau komponen spesifik yang berkontribusi pada efektivitas sistem-sistem ini.

Menurut Zonatto, dkk (2020) Studi mengenai pengaruh partisipasi anggaran terhadap sikap manajerial, kepuasan kerja, dan kinerja manajerial di antara para pengawas di Brasil menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut di beberapa bidang. Penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi perbandingan efek partisipasi anggaran di berbagai konteks budaya dan organisasi yang berbeda, menyelidiki variabel moderasi potensial yang mempengaruhi hubungan antara partisipasi anggaran dan hasil manajerial, memeriksa dampak jangka panjang dari partisipasi anggaran pada sikap dan kinerja manajerial, dan

mempertimbangkan hasil tambahan di luar yang dipelajari dalam penelitian saat ini. Mengatasi kesenjangan penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pemahaman yang lebih komprehensif tentang implikasi partisipasi anggaran dalam pengaturan organisasi.

Menurut Lunardi, dkk (2019) Efek mediasi kognitif dari pembagian informasi terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial membahas masalah yang relevan dan terkini, yang membantu mengisi kesenjangan dalam literatur akademis Brasil mengenai partisipasi anggaran. Penelitian ini menyoroti pentingnya menyelidiki efek kognitif dari pembagian informasi vertikal dalam proses anggaran dan pengaruhnya terhadap kinerja manajerial. Dengan menganalisis hubungan antara partisipasi anggaran, pembagian informasi dan kinerja manajerial, penelitian ini menawarkan wawasan yang berharga bagi para peneliti yang tertarik pada pengendalian internal, penganggaran dan akuntansi perilaku. Selain itu, hasil penelitian ini dapat memberikan bukti baru mengenai efek kognitif dari partisipasi individu dalam proses penganggaran, yang berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik mengenai implikasi dari struktur organisasi dan sistem pengendalian manajemen di perusahaan.

OPD Kota Cilegon dipilih sebagai objek penelitian karena Kota Cilegon memiliki beragam OPD dengan karakteristik dan kompleksitas tugas yang berbeda. Fenomena yang terjadi di OPD pemerintah Kota Cilegon mengenai partisipasi anggaran menggunakan sistem informasi akuntansi yang berbasis online untuk mempermudah dalam pengerjaan perencanaan anggaran, pencatatan transaksi, hingga pelaporannya. Hanya saja adanya perubahan sistem terkait partisipasi anggaran yang belum settle di SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah). sehingga menggunakan dua sistem, yang pertama perencanaan anggaran menggunakan SIPD (Sistem Informasi Pemerintahan Daerah) dan yang kedua pencatatan transaksi dan laporan menggunakan FMIS (Financial Management Information System). Dikarenakan pemerintah Kota Cilegon menggunakan dua sistem yang berbeda menyebabkan saat melakukan perencanaan anggaran, pencatatan transaksi dan laporan tidak bisa dilakukan sekaligus dalam satu sistem, dari segi kinerja manajerialnya dapat mengakibatkan akan terjadinya human error yang seharusnya dari perencanaan anggaran, pencatatan transaksi sampai dengan pelaporan menggunakan satu sistem. Jika dilihat dari tahun ini dan tahun kemarin sistemnya sudah tergabung jadi satu budaya organisasinya lebih cepat dan transparan akuntabel, maka dari itu jika sistem informasi akuntansi di OPD pemerintah Kota Cilegon menjadi satu yang pertama dalam segi penganggaran semakin transparansi dan yang kedua pelaporan akan lebih cepat, bilamana sistem pelaporan lebih cepat akan menghasilkan pengambilan keputusan untuk pelaporannya akan lebih cepat lagi, motivasi kerjanya ya itu tadi dengan mempercepat sistem alur yang terintegrasi akan mempercepat laporan sehingga dengan laporan tadi akan lebih mudah mengevaluasinya Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kota Cilegon (2024)

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana partisipasi anggaran dan sistem informasi akuntansi pada

Pemerintah Kota Cilegon memberikan pengaruh kepada kinerja manajerial dengan menggunakan budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel moderating. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: *"Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada OPD di Pemerintah Kota Cilegon)"*

TINJAUAN PUSTAKA

Partisipasi Anggaran

Partisipasi anggaran merupakan bentuk partisipasi para manajer, baik manajer tingkat atas dan manajer tingkat bawah dalam mencapai tujuan badan usaha Kusmuriyanto et al., (2020). Partisipasi anggaran mendukung fungsi manajemen seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian tujuan Anggadini, dkk (2021).

Partisipasi anggaran dinilai menggunakan enam kategori yang dikembangkan oleh Utama & Susilowati (2021), yaitu keterlibatan pengelola dalam penyusunan anggaran, peninjauan anggaran yang diajukan oleh pengelola dengan tepat, dan rekomendasi kontribusi anggaran yang diberikan dan frekuensinya pendapat yang dikemukakan oleh pengelola anggaran akhir yang terkena dampak dianggap penting.

Menurut Kenis dan Giusti dkk (2018), partisipasi anggaran diartikan sebagai tingkat keterlibatan dan pengaruh manajer dalam proses penganggaran. Partisipasi anggaran adalah proses dimana individu berpartisipasi dan mempengaruhi pembuatan anggaran, dan kinerja mereka dapat dievaluasi dan dihargai berdasarkan pencapaian tujuan anggaran. Partisipasi anggaran mengacu pada keterlibatan manajemen dalam proses penganggaran, termasuk pengambilan keputusan.

Partisipasi anggaran dinilai menggunakan enam kategori yang dikembangkan Utama & Susilowati (2021), yaitu:

1. Penyusunan anggaran melibatkan manajer
2. Anggaran yang diusulkan direvisi atasan secara beralasan
3. Frekuensi pemberian saran dan pendapat
4. Anggaran akhir dipengaruhi manajer
5. Kontribusi anggaran yang diberikan dinilai penting
6. Frekuensi penyampaian pendapat.

Sistem Informasi Akuntansi

Kieso, Weygandt, dan Warfield (2019) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai sistem yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mengkomunikasikan informasi keuangan dan aktivitas terkait lainnya untuk mendukung operasi organisasi, pengambilan keputusan, dan akuntabilitas.

Hall (2018) mendefinisikan sistem informasi akuntansi sebagai sistem yang mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, mencatat, memproses, menyimpan, dan melaporkan informasi keuangan dan aktivitas terkait lainnya untuk mendukung operasi organisasi, pengambilan keputusan, dan akuntabilitas.

Kasmir (2020) Sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi yang membantu merencanakan, mengelola, dan mengoperasikan suatu bisnis. James A. Hall (2018) mendefinisikan sistem informasi akuntansi terdiri dari tiga subsistem besar yaitu sistem pemrosesan transaksi yang mendukung operasional bisnis sehari-hari dengan berbagai dokumen untuk pengguna di seluruh organisasi, dan sistem pelaporan buku besar. Ada sistem yang menghasilkan laporan keuangan tradisional dan sistem pelaporan manajemen yang memberikan laporan keuangan internal kepada manajemen dengan tujuan dan informasi spesifik yang diperlukan untuk pengambilan keputusan.

Sistem Informasi Akuntansi adalah catatan dan laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan guna memudahkan pengelolaan perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas, disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan laporan keuangan perusahaan baik berupa catatan atau laporan yang dikoordinasikan sedemikian rupa guna memudahkan pengelolaan perusahaan Mulyadi (2018).

Sistem informasi akuntansi adalah catatan dan laporan yang dirancang untuk menyediakan informasi keuangan yang diperlukan untuk memfasilitasi manajemen bisnis. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi adalah suatu sistem yang mengolah data dan transaksi untuk menyusun laporan keuangan perusahaan dalam bentuk catatan atau laporan yang disesuaikan untuk memudahkan pengelolaan bisnis.

Menurut Agus (2020), ciri-ciri penting sistem informasi akuntansi adalah:

1. Pengumpulan dan penyimpanan data tentang aktivitas dan transaksi.
2. Mengolah data menjadi informasi yang dapat digunakan dalam proses pengambilan keputusan.
3. Mengelola aset organisasi secara akurat

Kinerja Manajerial

Certo & Certo (2018) Kinerja manajerial didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi dan mengembangkan bawahannya, membangun hubungan yang efektif dengan para pemangku kepentingan, menunjukkan kepemimpinan yang efektif, dan menerapkan praktik manajemen yang etis.

Kinerja manajerial adalah menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan aktivitas bisnis, yang tentu selalu berkenaan dengan pengambilan keputusan. Keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya, sebagian besar bergantung pada manajer. Apabila manajer mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik maka bisnis akan mampu mencapai sasaran dan tujuan yang diinginkan Animah, dkk (2021).

Hasil manajerial merupakan bukti kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen yang merupakan kegiatan usaha dan tentunya selalu relevan dengan pengambilan keputusan. Apakah suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya terutama bergantung pada manajemennya. Apabila manajer dapat melaksanakan

tugasnya dengan baik maka perusahaan akan mampu mencapai yang diinginkan (Animah dkk, 2021).

Kinerja manajerial menunjukkan kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsi manajemen, yaitu aktivitas bisnis yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Kinerja manajemen yang sukses merupakan suatu proses tindakan manajemen yang efektif yang dimulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pelaporan pertanggungjawaban, pembinaan dan pemantauan. Dilihat dari pendapat para peneliti maka dapat disimpulkan bahwa kinerja manajerial adalah suatu ukuran kemampuan manajemen dalam menjalankan fungsinya secara efektif dan efisien yang berkenaan dengan pengambilan keputusan melalui serangkaian proses dalam mengelola suatu bisnis untuk bisa mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab sosialnya (Anik dan Rico, 2018).

Menurut Maulidyah (2017), manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan prestasi atau prestasi kerja.
2. Penentuan penempatan.
3. Rencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan Anda.
4. Perencanaan dan pengembangan karir.
5. Mengidentifikasi penyimpangan dalam proses kepegawaian. Kinerja pekerjaan yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan praktik SDM di departemen SDM.
6. Mengenali ketidakakuratan informasi.
7. Kenali kesalahan dalam desain khusus.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai "nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tindakannya dalam suatu organisasi". Nilai-nilai tersebut memberikan jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah perilaku tersebut dianjurkan. Menurut Fahmi (2017), "Budaya organisasi merupakan hasil proses yang memadukan gaya budaya dan perilaku setiap individu." Sebelumnya, serangkaian norma dan filosofi baru telah dibawakan dengan energi dan kebanggaan yang menjadi komitmen kelompok tersebut. Pendapat lain dari Sopia (2018): "Budaya organisasi yang dibentuk, dikembangkan, diperkuat, bahkan diubah memerlukan praktik yang membantu menghubungkan nilai-nilai budaya anggotanya dengan nilai-nilai budaya organisasi".

Menurut Hari (2019), pengertian budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan tindakannya dalam suatu organisasi. Menurut Edy (2019), budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma lama yang disepakati dan dipatuhi oleh para anggotanya sebagai pedoman berperilaku dan menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Menurut Hari (2019), ciri-ciri yang mempengaruhi budaya organisasi adalah:

1. Inovatif mempertimbangkan risiko. Setiap karyawan memberikan perhatian khusus terhadap permasalahan yang dapat menimbulkan risiko kerugian bagi seluruh organisasi
2. Perhatikan baik-baik setiap masalah. Menjelaskan ketelitian dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang ingin dicapai. Pengawasan terhadap bawahan oleh manajer merupakan sarana yang digunakan manajer untuk membimbing dan memberdayakan bawahan. Melalui pengawasan ini dapat dijelaskan tujuan organisasi, kelompok, dan anggotanya.
4. Selaras dengan kepentingan seluruh karyawan. Keberhasilan dan kinerja suatu organisasi sebagian ditentukan oleh tim kerjanya. Dalam tim kerja, kerjasama tim terjadi ketika manajer mampu mengawasi bawahannya dengan baik.
5. Agresif di tempat kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai ketika kinerja karyawan memenuhi standar yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kinerja yang baik memerlukan kualifikasi kompetensi (keterampilan dan kemampuan) yang memenuhi syarat produktivitas dan harus diikuti dengan disiplin yang tinggi.
6. Memelihara dan memelihara kestabilan kerja. Agar karyawan bisa tampil maksimal, mereka harus bisa tetap sehat. Keadaan ini hanya bisa dicapai dengan rutin mengonsumsi makanan kaya nutrisi dan mengikuti anjuran ahli gizi.

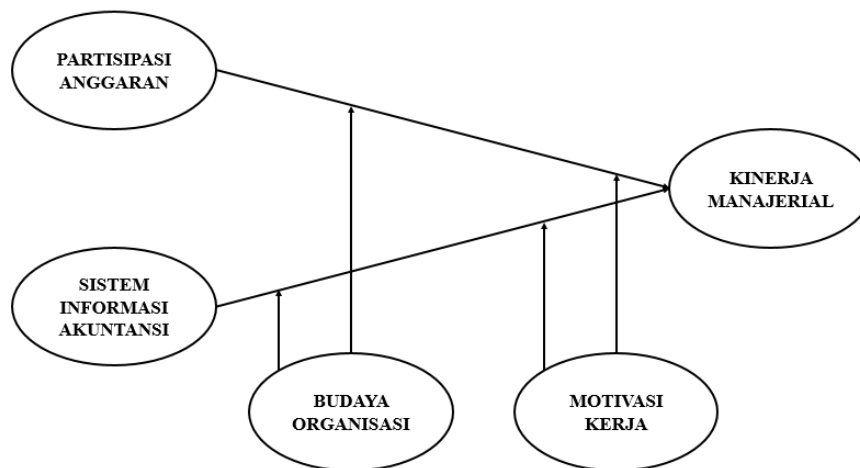
Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mengendalikan dan mempertahankan perilaku yang terarah pada tujuan. Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin organisasi untuk memahami dan menerapkan berbagai teori motivasi kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Menurut Sunyoto (2018), motivasi adalah bagaimana mengembangkan semangat kerja agar individu mau bekerja dan memanfaatkan keterampilan dan keahliannya secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting karena dengan motivasi diharapkan seluruh pegawai dapat bekerja keras dan bersemangat serta mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku manusia dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan, tujuan, dan perasaan puas. Stimulasi datang dari dalam dan luar. Stimulus ini akan mendorong seseorang untuk mengambil tindakan. Menurut Hasibuan dari Febrianti, NR (2020), motivasi kerja adalah motivasi individu untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Hafizi dkk. (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang membangkitkan semangat kerja seseorang, sehingga memungkinkannya bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan dirinya dalam segala upaya mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal terpenting yang mendorong seseorang untuk bekerja. Ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisik, kebutuhan akan fasilitas pendukung yang tersedia di tempat kerja, seperti fasilitas penunjang untuk memperlancar penyelesaian tugas kantor.
2. Kebutuhan akan rasa aman, atau kebutuhan akan rasa aman, mencakup rasa aman secara fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan rasa bebas dari ancaman seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang perlu dipenuhi berdasarkan kepentingan umum dalam masyarakat. Kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi secara bersama-sama. Misalnya interaksi yang baik antar manusia.
4. Kebutuhan akan rasa hormat adalah kebutuhan akan penghargaan terhadap prestasi seseorang, seperti kebutuhan akan status, gengsi, perhatian, dan gengsi.
5. Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi seorang manajer.



Gambar 1. *Conceptual Framework*

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei dengan menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari pimpinan tim kerja atau pejabat struktural Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Cilegon. Jumlah OPD yang ada di Kota Cilegon sebanyak 35 OPD yang terdiri dari kantor wilayah, kantor DPRD, kewenangan pengawasan, 19 dinas, 5 lembaga, dan 8 kecamatan. Jumlah populasi penelitian ini adalah 449 orang. Sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu untuk mendukung penelitian ini. Kriteria pemilihan sampel adalah pejabat struktural Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Cilegon yang berperan dalam proses penyusunan anggaran (RKA-OPD) dan mempunyai masa kerja minimal satu tahun pada masa penyusunan anggaran. Berdasarkan kriteria di atas, maka total sampel penelitian berjumlah 175 orang (35 OPD). Variabel independen dalam penelitian ini adalah partisipasi anggaran dan sistem informasi akuntansi, dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja manajemen. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan motivasi kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif. Ini adalah penggunaan statistik untuk mendeskripsikan atau menganalisis data yang diperoleh dari deskripsi tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi yang luas. Teknik Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan software WarpPLS 8.0 digunakan untuk proses pengumpulan data, statistik deskriptif dan proses pengolahan data, dan terakhir dilakukan proses validasi terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan dilakukan pengujian efek moderasi dia.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Outer Model

Berikut disajikan nilai validitas konstruk untuk masing-masing indikator **Partisipasi Anggaran** dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan WarpPLS 8.0 dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 1. Nilai *Loading* dari Indikator Partisipasi Anggaran (PA)

Konstruk	Indikator	Nilai	P	Hubungan dalam model
Partisipasi Anggaran (PA)	PA 1	0.769	<0.001	Valid
	PA 2	0.627	<0.001	Valid
	PA 3	0.840	<0.001	Valid
	PA 4	0.812	<0.001	Valid
	PA 5	0.698	<0.001	Valid
	PA 6	0.659	<0.001	Valid
	PA 7	0.788	<0.001	Valid
	PA 8	0.671	<0.001	Valid

Berdasarkan tabel 1 nilai *loading factor* untuk konstruk Partisipasi Anggaran digambarkan oleh indikatornya untuk masing-masing. Untuk uji validitas nilai *loading factor* harus > 0,70 untuk *confirmatory research*, nilai > 0,60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Latan dan Ghozali, 2017). Untuk penelitian ini nilai *loading* yang di bawah 0,6 dianggap tidak valid sehingga dikeluarkan dari indikator dari konstruk atau variabel laten pada konstruk Partisipasi Anggaran (PA) indikator yang tidak valid dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,6 (<0,6) dinyatakan tidak ada, karena semua indikator memenuhi nilai *convergent validity*.

Berikut disajikan nilai validitas konstruk untuk masing-masing indikator **Sistem Informasi Akuntansi** dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan WarpPLS 8.0 dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 2. Nilai *Loading* dari Indikator Sistem Informasi Akuntansi (SIA)

Konstruk	Indikator	Nilai	P	Hubungan dalam model
Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	SIA 1	0.816	<0.001	Valid
	SIA 2	0.911	<0.001	Valid
	SIA 3	0.944	<0.001	Valid
	SIA 4	0.930	<0.001	Valid
	SIA 5	0.868	<0.001	Valid
	SIA 6	0.943	<0.001	Valid

Berdasarkan tabel 2 nilai *loading factor* untuk konstruk Sistem Informasi Akuntansi (SIA) digambarkan oleh indikatornya untuk masing-masing. Untuk uji validitas nilai *loading factor* harus > 0,70 untuk *confirmatory research*, nilai > 0,60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Latan dan Ghozali, 2017). Untuk penelitian ini nilai *loading* yang di bawah 0,6 dianggap tidak valid sehingga dikeluarkan dari indikator dari konstruk atau variabel laten pada konstruk Sistem Informasi Akuntansi (SIA) indikator yang tidak valid dengan

nilai *loading factor* kurang dari 0,6 (<0,6) dinyatakan tidak ada, karena semua indikator memenuhi nilai *convergent validity*.

Berikut disajikan nilai validitas konstruk untuk masing-masing indikator **Kinerja Manajerial** dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan WarpPLS 8.0 dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai *Loading* dari Indikator Kinerja Manajerial (KM)

Konstruk	Indikator	Nilai	P	Hubungan dalam model
Kinerja Manajerial (KM)	KM 1	0.660	<0.001	Valid
	KM 2	0.739	<0.001	Valid
	KM 3	0.731	<0.001	Valid
	KM 4	0.721	<0.001	Valid
	KM 5	0.813	<0.001	Valid
	KM 6	0.812	<0.001	Valid
	KM 7	0.734	<0.001	Valid
	KM 8	0.896	<0.001	Valid
	KM 9	0.646	<0.001	Valid
	KM 10	0.649	<0.001	Valid
	KM 11	0.632	<0.001	Valid
	KM 12	0.792	<0.001	Valid

Berdasarkan tabel 3 nilai *loading factor* untuk konstruk Kinerja Manajerial (KM) digambarkan oleh indikatornya untuk masing-masing. Untuk uji validitas nilai *loading factor* harus > 0,70 untuk *confirmatory research*, nilai > 0,60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Latan dan Ghozali, 2017). Untuk penelitian ini nilai *loading* yang di bawah 0,6 dianggap tidak valid sehingga dikeluarkan dari indikator dari konstruk atau variabel laten pada konstruk Kinerja Manajerial (KM) indikator yang tidak valid dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,6 (<0,6) dinyatakan tidak ada, karena semua indikator memenuhi nilai *convergent validity*.

Berikut disajikan nilai validitas konstruk untuk masing-masing indikator **Pengguna Anggaran** dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan WarpPLS 8.0 dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 4 Nilai *Loading* dari Indikator Budaya Organisasi (BO)

Konstruk	Indikator	Nilai	P	Hubungan dalam model
Budaya Organisasi (BO)	BO 1	0.831	<0.001	Valid
	BO 2	0.788	<0.001	Valid
	BO 3	0.904	<0.001	Valid
	BO 4	0.901	<0.001	Valid
	BO 5	0.931	<0.001	Valid
	BO 6	0.881	<0.001	Valid

Berdasarkan tabel 4 nilai *loading factor* untuk konstruk Budaya Organisasi (BO) digambarkan oleh indikatornya untuk masing-masing. Untuk uji validitas nilai *loading factor* harus > 0,70 untuk *confirmatory research*, nilai > 0,60 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Latan dan Ghozali, 2017). Untuk

penelitian ini nilai *loading* yang di bawah 0,6 dianggap tidak valid sehingga dikeluarkan dari indikator dari konstruk atau variabel laten pada konstruk Budaya Organisasi (BO) indikator yang tidak valid dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,6 ($<0,6$) dinyatakan tidak ada, karena semua indikator memenuhi nilai *convergent validity*.

Berikut disajikan nilai validitas konstruk untuk masing-masing indikator **Motivasi Kerja** dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) menggunakan WarpPLS 8.0 dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai *Loading* dari Indikator Motivasi Kerja (MK)

Konstruk	Indikator	Nilai	P	Hubungan dalam model
Motivasi Kerja (MK)	MK 1	0.767	<0.001	Valid
	MK 2	0.738	<0.001	Valid
	MK 3	0.760	<0.001	Valid
	MK 4	0.787	<0.001	Valid
	MK 5	0.680	<0.001	Valid
	MK 6	0.621	<0.001	Valid
	MK 7	0.648	<0.001	Valid
	MK 8	0.692	<0.001	Valid

Berdasarkan tabel 5 nilai *loading factor* untuk konstruk Motivasi Kerja (MK) digambarkan oleh indikatornya untuk masing-masing. Untuk uji validitas nilai *loading factor* harus $> 0,70$ untuk *confirmatory research*, nilai $> 0,60$ masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Latan dan Ghozali, 2017). Untuk penelitian ini nilai *loading* yang di bawah 0,6 dianggap tidak valid sehingga dikeluarkan dari indikator dari konstruk atau variabel laten pada konstruk Motivasi Kerja (MK) indikator yang tidak valid dengan nilai *loading factor* kurang dari 0,6 ($<0,6$) dinyatakan tidak ada, karena semua indikator memenuhi nilai *convergent validity*.

Pengujian Composite Reliability

Dalam menguji nilai reliabilitas suatu suatu konstruk nilai yang digunakan untuk *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* adalah dimana nilai keduanya lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$) untuk *confirmatory research* dan lebih besar dari 0,6 ($> 0,6$) untuk *exploratory research* masih dapat diterima. (Hair et al, 2010, 2011; Pirouz 2006, dalam Ghozali 2016). Selanjutnya nilai *Average variances extracted* (AVE) dari konstruk harus di atas 0,5 ($> 0,5$). (Bagozzi dan Baumgartner (1994) dalam Ghozali, 2016).

Berdasarkan pendekatan dalam uji reliabilitas di atas, berikut disajikan nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *Average variances extracted* dari masing- masing konstruk penelitian ini dengan *confirmatory factor analysis* dengan WarpPLS 8.0 :

Tabel 6. Nilai Composite Reliability Coefficients, Cronbach Alpha Coefficients dan Average Variances Extracted

No	Variabel	Composite Reliability Coefficient	Cronbach alpha coefficients	Average variances extracted
1	Partisipasi Anggaran (PA)	0.904	0.877	0.543
2	Sistem Informasi Akuntansi (SIA)	0.964	0.954	0.816
3	Kinerja Manajerial (KM)	0.935	0.923	0.547
4	Budaya Organisasi (BO)	0.951	0.937	0.764
5	Motivasi Kerja (MK)	0.892	0.861	0.510

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dari konstruk yang diteliti berada di atas ambang batas yang disarankan, dimana nilai *composite reliability* lebih besar dari nilai 0.6 ($> 0,6$) yaitu : PA sebesar 0.904, SIA sebesar 0.964, KM sebesar 0.935, BO sebesar 0.951, MK sebesar 0.892.

Nilai *cronbach alpha coefficients* masing konstruk berada di atas ambang batas yang disarankan, dimana nilai *cronbach alpha coefficients* lebih besar dari 0.6 ($> 0,6$) yaitu : PA sebesar 0.877, SIA sebesar 0.954, KM sebesar 0.923, BO sebesar 0.937, MK sebesar 0.861.

Nilai *Average variances extracted (AVE)* masing konstruk berada di atas ambang batas yang disarankan, dimana nilai *AVE* lebih besar dari 0,5 ($> 0,5$) yaitu: PA sebesar 0.543, SIA sebesar 0.816, KM sebesar 0.547, BO sebesar 0.764, MK sebesar 0.510.

Berdasarkan nilai *composite reliability*, *cronbach alpha coeficients*, dan *Average variances extracted* dari konstruk PA, SIA, KM, BO, dan MK yang berada di atas ambang batas yang disarankan maka seluruh konstruk telah memenuhi persyaratan *composite reliability*.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menyatakan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Untuk membuktikan hipotesis ini dilakukan pengujian langsung (*direct effect*) dengan program WarpPLS versi 8.0. pengujian yang dilakukan adalah pengujian *model fit*, analisis *path coefficient* dan *p-value*. Hasil pengujian disajikan pada gambar 4.1; Tabel 4.11; Tabel 4,12 dan Tabel 4.13.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria *model fit* telah terpenuhi, dimana nilai APC, ARS, AARS berada di bawah 0.05, nilai AFVIF >5 dan nilai GoF termasuk kategori besar yaitu di atas 0.36. Tabel 4.13 menyajikan koefisien jalur yang dihasilkan adalah 0.364 dan signifikan dengan nilai $p < 0,001$ ($\alpha 1\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas

dapat disimpulkan **hipotesis 1 diterima**.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menyatakan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Untuk membuktikan hipotesis ini dilakukan pengujian langsung (*direct effect*) dengan program WarpPLS versi 8.0. pengujian yang dilakukan adalah pengujian *model fit*, analisis *path coefficient* dan *p-value*. Hasil pengujian disajikan pada gambar 4.1; Tabel 4.11; Tabel 4.12 dan Tabel 4.13.

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria *model fit* telah terpenuhi, dimana nilai APC, ARS, AARS berada di bawah 0.05, nilai AFVIF >5 dan nilai GoF termasuk kategori besar yaitu di atas 0.36. Tabel 4.13 menyajikan koefisien jalur yang dihasilkan adalah 0.450 dan signifikan dengan nilai $p < 0,001$ ($\alpha 1\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 2 diterima**.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur BO*PA → KM, menunjukkan koefisien 0.055 signifikan pada $p < 0,05$ (*nilai p-value* 0.276). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 3 diterima**.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menyatakan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur MK*PA → KM, menunjukkan koefisien -0.067 tidak signifikan pada $p < 0,05$ (*nilai p-value* 0.234). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 4 ditolak**.

Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menyatakan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur BO*SIA → KM, menunjukkan koefisien 0.291 signifikan dengan nilai $p < 0,001$ ($\alpha 1\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 5 diterima**.

Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 menyatakan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur MK*SIA → KM, menunjukkan koefisien -0.173 tidak signifikan pada $p < 0,05$ (*nilai p-value* 0.143). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 6 ditolak**.

7. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian	Kesimpulan
Hipotesis 1 : Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial	Signifikan (+) Koefisien 0.364 Nilai $p < 0.001$	Diterima
Hipotesis 2 : Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial	Signifikan (+) Koefisien 0.450 Nilai $p < 0.001$	Diterima
Hipotesis 3 : Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Signifikan (+) Koefisien 0.055 Nilai $p = 0.276$ (signifikan)	Diterima
Hipotesis 4 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial	Signifikan (-) Koefisien -0.067 Nilai $p = 0.234$ (tidak signifikan)	Ditolak
Hipotesis 5 : Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial	Signifikan (+) Koefisien 0.291 Nilai $p < 0.001$	Diterima
Hipotesis 6 : Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial	Signifikan (-) Koefisien -0.173 Nilai $p = 0.029$ (tidak signifikan)	Ditolak

PEMBAHASAN

Bagian ini akan membahas hasil temuan penelitian yang telah dianalisis dan diuji pada bagian sebelumnya. Pembahasan berdasarkan pada nilai dari hasil pengujian statistik dengan software WarpPLS 8.0 yang didasarkan kepada bangun teori dan penelitian empiris yang diacu dan dikembangkan dalam penelitian ini. Pembahasan akan dilakukan berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan keterkaitan dengan temuan dari penelitian sebelumnya.

Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan data statistik deskriptif, kisaran aktual jawaban responden kepala bagian, kepala bidang, sekretaris camat, kepala seksi, dan staff pelaksana yang diidentifikasi sebagai responden terkait Partisipasi Anggaran dengan kisaran nya, yakni 15-50. Penilaian responden terhadap Partisipasi Anggaran cenderung tinggi, hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-ratanya sebesar 38.66 dengan standar deviasi 5.10. Berdasarkan skala yang digunakan, nilai rata-rata aktual tersebut mencerminkan Partisipasi Anggaran sudah masuk kategori tinggi.

Masih berdasarkan data statistik deskriptif, kisaran aktual jawaban responden kepala bagian, kepala bidang, sekretaris camat, kepala seksi, dan staff pelaksana yang diidentifikasi sebagai responden terkait Partisipasi Anggaran dengan kisaran nya, yakni 31-65. Penilaian responden terhadap Partisipasi Anggaran cenderung tinggi, hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-ratanya sebesar 53.12 dengan standar deviasi 5.82. Berdasarkan skala yang digunakan, nilai rata-rata aktual tersebut mencerminkan Kinerja Manajerial sudah masuk kategori tinggi.

Hipotesis 1 penelitian ini menyatakan bahwa partisipasi anggaran berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hasil pengujian menggunakan WarpPLS 8.0 menunjukkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan sebesar 0,364 dan signifikan pada p-value kurang dari 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 1 diterima**.

Model penelitian ini menunjukkan bahwa variabel "kinerja operasi" dipengaruhi oleh variabel "partisipasi anggaran" dan variabel "sistem informasi akuntansi". Dengan menggunakan WarpPLS 8.0 untuk menguji pengaruh partisipasi terhadap penganggaran kinerja manajemen, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,293. Artinya gabungan pengaruh partisipasi rumah tangga dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja bisnis sebesar 0,293 dan 0,360 dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Pengaruh variabel partisipasi anggaran individu terhadap kinerja manajerial diwakili oleh nilai effect size sebesar 0,293. Effect size sebesar 0,293 menunjukkan bahwa dampak partisipasi anggaran terhadap kinerja usaha tergolong sedang (cukup besar). Uji hipotesis yang dilakukan juga menunjukkan bahwa porsi anggaran yang relatif tinggi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen.

Hal ini konsisten dengan teori Agensi. Teori Agensi menjelaskan hubungan yang terjalin antara agen (manajer pemerintah daerah) dan prinsipal.

Klien adalah orang yang memerintahkan agen untuk melakukan pelayanan dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Hubungan keagenan adalah hubungan di mana prinsipal membuat kontrak dengan agen lain (administrator) untuk memberikan layanan atas nama prinsipal, meminta agen tersebut melaksanakan aktivitas administrasi kota dan membuat keputusan yang paling tepat untuk pertemuan prinsipal memberi Anda wewenang untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan argumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa Partisipasi Anggaran berpengaruh positif signifikan terhadap tingginya Kinerja Manajerial.
Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan data statistik deskriptif, kisaran aktual jawaban responden kepala bagian, kepala bidang, sekretaris camat, kepala seksi, dan staff pelaksana yang diidentifikasi sebagai responden terkait Sistem Informasi Akuntansi dengan kisaran nya, yakni 6-30. Penilaian responden terhadap Sistem Informasi Akuntansi cenderung tinggi, hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-ratanya sebesar 24.73 dengan standar deviasi 3.97. Berdasarkan skala yang digunakan, nilai rata-rata aktual tersebut mencerminkan Partisipasi Anggaran sudah masuk kategori tinggi.

Masih berdasarkan data statistik deskriptif, kisaran aktual jawaban responden kepala bagian, kepala bidang, sekretaris camat, kepala seksi, dan staff pelaksana yang diidentifikasi sebagai responden terkait Sistem Informasi Akuntansi dengan kisaran nya, yakni 31-65. Penilaian responden terhadap Sistem Informasi Akuntansi cenderung tinggi, hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-ratanya sebesar 53.12 dengan standar deviasi 5.82. Berdasarkan skala yang digunakan, nilai rata-rata aktual tersebut mencerminkan Kinerja Manajerial sudah masuk kategori tinggi.

Hipotesis 2 penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja manajemen. Hasil pengujian menggunakan WarpPLS 8.0 menunjukkan nilai koefisien jalur yang dihasilkan sebesar 0,450 dan signifikan pada p-value kurang dari 0,001. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 2 diterima**.

Model penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kinerja manajer dipengaruhi oleh variabel sistem informasi akuntansi dan juga variabel sistem informasi akuntansi. Dampak sistem informasi akuntansi kinerja manajemen diuji menggunakan WarpPLS 8.0 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,360. Artinya gabungan pengaruh partisipasi rumah tangga dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja bisnis sebesar 0,293 dan 0,360 dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Namun pengaruh variabel individual sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajemen dinyatakan dengan nilai effect size sebesar 0,360. Besaran efek sebesar 0,293 menunjukkan bahwa dampak sistem informasi akuntansi terhadap kinerja bisnis tergolong sedang (cukup besar). Uji hipotesis yang dilakukan juga menunjukkan bahwa porsi anggaran yang relatif tinggi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajemen.

Hal ini konsisten dengan teori Agensi. Teori keagenan menjelaskan hubungan yang terjalin antara agen (manajer pemerintah daerah) dan prinsipal. Klien adalah orang yang memerintahkan agen untuk melakukan pelayanan dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Hubungan keagenan adalah hubungan di mana prinsipal membuat kontrak dengan agen lain (administrator) untuk memberikan layanan atas nama prinsipal, meminta agen tersebut melaksanakan aktivitas administrasi kota dan membuat keputusan yang paling tepat untuk pertemuan prinsipal memberi Anda wewenang untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan argumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap tingginya Kinerja Manajerial.

Budaya Organisasi Memoderasi Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis 3 menyatakan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur $BO*PA \rightarrow KM$, menunjukkan koefisien 0.055 signifikan pada $p < 0.05$ (*nilai p-value* 0.276). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 3 diterima**.

Hal ini konsisten dengan teori Agensi. Teori keagenan menjelaskan hubungan yang terjalin antara agen (manajer pemerintah daerah) dan prinsipal. Klien adalah orang yang memerintahkan agen untuk melakukan pelayanan dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Hubungan keagenan adalah hubungan di mana prinsipal membuat kontrak dengan agen lain (administrator) untuk memberikan layanan atas nama prinsipal, meminta agen tersebut melaksanakan aktivitas administrasi kota dan membuat keputusan yang paling tepat untuk pertemuan prinsipal memberi Anda wewenang untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan argumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memoderasi Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.

Motivasi Kerja Memoderasi Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis 4 menyatakan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur $MK*PA \rightarrow KM$, menunjukkan koefisien -0.067 tidak signifikan pada $p < 0,05$ (*nilai p-value* 0.234). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 4 ditolak**.

Hal ini sesuai dengan Teori Agensi (*agen theory*), Teori keagenan menjelaskan hubungan yang terjadi antara agent (manajemen pemerintah daerah) dengan prinsipal. Prinsipal adalah pihak yang memberikan perintah kepada pihak agen untuk melaksanakan jasa dan mendelegasikan kewenangannya untuk membuat keputusan kepada agen tersebut. Didalam hubungan keagenan terdapat suatu kontrak dimana prinsipal memerintah orang

lain agen (manajemen) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal dan memberikan wewenang kepada agen untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintah daerah dan membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal.

Hal ini konsisten dengan teori agensi. Teori keagenan menjelaskan hubungan yang terjalin antara agen (manajer pemerintah daerah) dan prinsipal. Klien adalah orang yang memerintahkan agen untuk melakukan pelayanan dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Hubungan keagenan adalah hubungan di mana prinsipal membuat kontrak dengan agen lain (administrator) untuk memberikan layanan atas nama prinsipal, meminta agen tersebut melaksanakan aktivitas administrasi kota dan membuat keputusan yang paling tepat untuk pertemuan prinsipal memberi Anda wewenang untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan argumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.

Budaya Organisasi Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis 5 menyatakan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur BO*SIA → KM, menunjukkan koefisien 0.291 signifikan dengan nilai $p < 0,001$ ($\alpha 1\%$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 5 diterima**.

Hal ini konsisten dengan teori agensi. Teori keagenan menjelaskan hubungan yang terjalin antara agen (manajer pemerintah daerah) dan prinsipal. Klien adalah orang yang memerintahkan agen untuk melakukan pelayanan dan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Hubungan keagenan adalah hubungan di mana prinsipal membuat kontrak dengan agen lain (administrator) untuk memberikan layanan atas nama prinsipal, meminta agen tersebut melaksanakan aktivitas administrasi kota dan membuat keputusan yang paling tepat untuk pertemuan prinsipal memberi Anda wewenang untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan argumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memoderasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial.

Motivasi Kerja Memoderasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial

Hipotesis 6 menyatakan bahwa Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan output WarpPLS sebagaimana disajikan di gambar 4.1 Tabel 4.13 diketahui bahwa jalur MK*SIA → KM, menunjukkan koefisien -0.173 tidak signifikan pada $p < 0,05$ (*nilai p-value* 0.143). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan **hipotesis 6 ditolak**.

Hal ini konsisten dengan teori agensi. Teori keagenan menjelaskan hubungan yang terjalin antara agen (manajer pemerintah daerah) dan prinsipal. Klien adalah orang yang memerintahkan agen untuk melakukan pelayanan dan

mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan kepada agen. Hubungan keagenan adalah hubungan di mana prinsipal membuat kontrak dengan agen lain (administrator) untuk memberikan layanan atas nama prinsipal, meminta agen tersebut melaksanakan aktivitas administrasi kota dan membuat keputusan yang paling tepat untuk pertemuan prinsipal memberi Anda wewenang untuk mengambil keputusan.

Berdasarkan argumentasi diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memoderasi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Beberapa hasil atau temuan yang diperoleh terkait dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi Anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Manajerial.
3. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.
4. Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Partisipasi Anggaran terhadap Kinerja Manajerial.
5. Budaya Organisasi memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial.
6. Motivasi Kerja tidak memoderasi pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Manajerial.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan Menggunakan jenis pertanyaan yang sesuai dengan tujuan penelitian, seperti pertanyaan pilihan ganda, pertanyaan skala Likert, atau pertanyaan terbuka.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada keluarga, pembimbing, responden, dan teman-teman yang telah mendukung dan berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggadini, S. D., Wulansari, L., & Damayanti, S. (2021). The Influence of Budget Participation and Organizational Commitment to The Performance of Regional Government Apparatus. *International Journal of Management Science and Information Technology IJMSIT*, 12(3), 6–19.
- Ermawati, N., & Arumsari, N. R. (2021). Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 31-41.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 121-132.
- Hall, J. A. (2017). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hari, S. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hutama R.R. (2021). Analisis Kelayakan Usaha Lebah Madu Hutan Apis Dorsata Di Kabupaten Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur NTT. *Dinamika Rekasatwa*, 40(1), 13-24.
- Kasmir. 2020. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kusmuriyanto, K., Slamet, A., Raharjo, T., & Yanto, H. (2020). Managerial Performance Improvement Through Budget Participation With Moderation Variables In Public Companies. *Proceedings of the 5th International Conference on Science Education and Technology*, 3(2), 12-20.
- Maisur dan Umar, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Study Kasus pada Usaha Kecil dan Menengah UKM di Kabupaten Pidie. *JRR*, 1(1).
- Rachmawati, L. Isti, F. N., & Purnamie, T. (2021). *The Effect Of Budget Participation On Organizational Culture, Decentralization, And Characteristics Of Effective Management Accounting Information Systems In East Jawa Regional Device Organizations*. Sekolah Pascasarjana, Universitas Jember.
- Sopiah & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. D. Prabantini, Ed. Ed.1. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.

Zonatto, V. C. (2020). *Effects of Budgetary Participation on Managerial Attitudes, Satisfaction, and Managerial Performance*. Universidade Federal de Santa Maria, Programa de Pós-graduação em Ciências Contábeis, Santa Maria, RS, Brazil.