

# PENGARUH KEPUASAN DAN KOMPENSASI PENGGUNA SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Estoy Putri Pertama<sup>1)</sup>

Endang Masitoh W.<sup>2)</sup>

Anita Wijayanti<sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Batik Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> estoyputripertama@gmail.com

## ABSTRACT

*Knowing how significant the effect of satisfaction and compensation is on employee performance is the aim of this study. The questionnaire used is population and sample, namely all employees who work at the Surakarta City Hall employee office in the DPMPTSP section. The sampling technique used convenience sampling with a research sample of 61 respondents. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS for windows program. The analytical tools in this study used validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test and autocorrelation test) while data analysis used multiple linear regression tests, t test, F test and coefficient of determination ( $R^2$ ). Based on the results of the t test analysis carried out, it shows that there is a positive effect of satisfaction and compensation on employee performance and simultaneously the variables of satisfaction and compensation have an effect on employee performance.*

**Keywords:** *satisfaction, compensation, employee performance.*

## PENDAHULUAN

Teknologi saat ini tumbuh sangatlah pesat, maka hal ini harus seiring oleh perkembangan sistem informasi yang berbasis teknologi. Adanya informasi yang menjadi sumber daya bernilai bagi perusahaan yang berkembang dari sistem informasi ini dapat membutuhkan berbagai faktor pendukung.

Teknologi yaitu jejaring *computer* yang terdapat atas bermacam elemen *information* dengan memakai perangkat keras, perangkat lunak, data manajemen dan *information network technology* (O'Brien, 2006: 28 dalam Fahrudin, 2013). *Knowledge* teknologi adalah bentuk dari pengetahuan dan rekayasa dapat diwujudkan dalam *plain product, proses*, serta penelitian guna memperoleh pengetahuan yang *gres*/baru (Simarmata, 2012: 3). Teknologi ternyata dikenal dari zaman dahulu disebabkan oleh tujuan hidup yang nyaman, makmur, serta sejahtera sebelum mengetahui teknologi.

Kepuasan yang tinggi dapat membuat karyawan akan semakin lebih melampaui kepada organisasi saat melakukan kinerja dalam perusahaan, semakin kita dapat termotivasi dalam bekerja, dapat merasa puas saat kita bisa mengetahui kinerja kita, tetapi terkadang karyawan tidak puas dengan kerja maka seringkali akan melepas tanggung jawabnya pada tugas yang dikerjakan. Kompensasi dapat melalui kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan kinerja.

*Accounting information system* (SIA) akan memberikan nilai lebih jika memberikan informasi yang cepat serta akurat. Dengan maju pesatnya perkembangan teknologi informasi dalam pemberian informasi akuntansi memang sangatlah membantu. Semakin banyaknya pemakai teknologi komputer sebagai salah satu bentuk teknologi informasi telah menjadikan

proses data akuntansi dari secara analog/manual menjadi secara digital/otomatis. Dalam sebuah perusahaan dalam praktiknya pasti tidak akan luput dari masalah. Pesatnya perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi menjadikannya senjata dalam bersaing (*competitive weapon*) yang harus dimiliki oleh maskapai/perusahaan. Dalam pelaksanaannya dikatakan sukses/berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan *performance* perusahaan. Dalam penerapannya perlu mempersiapkan sumber daya manusia/SDM (Salamah dan Lindawati, 2012).

Peran strategis bentuk informasi ialah memberikan pihak manajemen atau yang terkait suatu informasi yang bisa memberikan dukungan dalam memberikan keputusan. Perusahaan harus memikirkan cara, bagaimana *Sistem Informasi (SI)* yang telah dimiliki agar dapat ditingkatkan untuk mencapai keberhasilan. Kesanggupan dalam mengelola informasi dengan efektif di dalam perusahaan sangatlah urgen, karena dapat dijadikan dasar untuk kemenangan dalam berkompetisi. Pengetahuan informasi salah satu aktiva yang tidak berwujud, sumber-sumber perusahaan yang lain dapat meningkat jika dikelola dengan baik.

Kemudahan dalam pemanfaatan pemakaian sistem informasi merupakan kunci keberhasilan dalam pemberian informasi keberhasilan suatu sistem informasi karena akan membantu individu dalam menyelesaikan pekerjaannya/tugasnya (Goodhue, 1995 dalam Septyaningtyas, 2010).

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1. Kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi**

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan yang merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan (Arningsih, 2015).

Jumali, dan Salman (2005) menyatakan bahwa kepuasan efektivitas penggunaan atau implementasian teknologi sistem informasi akuntansi dalam suatu pekerjaan dapat dilihat dari kemudahan pemakai dalam mengidentifikasi data.

#### **2. Kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi**

Kompensasi merupakan salah satu strategi dari manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan (Walker, 2007).

Kompensasi istilah luas yang berkaitan dengan imbalan- imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004).

#### **3. Kinerja karyawan**

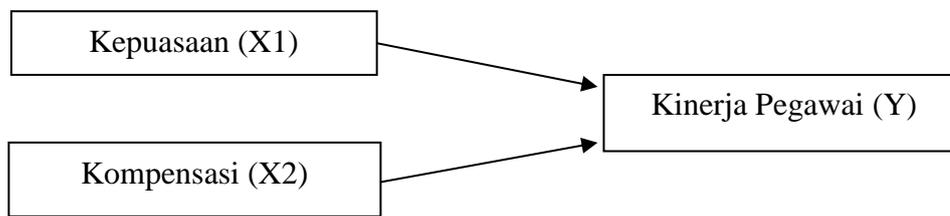
Kinerja karyawan adalah prestasi kerja yang diharapkan dari karyawan, prestasi kerja yang diharapkan untuk memberikan prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut dilihat kinerja dari karyawan dengan menbandikan karyawan lainnya (Dessler, 2009).

### **Kerangka Pemikiran**

Pada perusahaan pastinya menghendaki kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, oleh sebab itu perusahaan akan menganalisa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja

karyawannya. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas diasumsikan bahwa kepuasan dan kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan pada gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Ada tiga variabel yaitu:

1. Kepuasan pengguna Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel *independent* (X1)
2. Kompensasi pengguna Sistem Informasi Akuntansi sebagai variabel *independent* (X2)
3. Kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (Y)

### **Pengembangan Hipotesis**

1. Pengaruh Kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan  
Kepuasan kerja merupakan salah satu bagian dari aspek psikologis yang mudah mencerminkan perasaan seseorang yang terhadap pekerjaannya, maka ia akan merasa puas dengan kesesuaian dan kemampuannya, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi (Martoyo, 1992).  
H1 : Diduga kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.  
Menurut (Walker, 2007) Kompensasi merupakan dari salah satu strategi dari manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan *financial* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Simamora, 2004).  
H1 : Diduga kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah Kantor Pegawai Balai Kota Surakarta di Bagian DPMPTSP. Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Sumber data menggunakan data *primer* dan *sekunder*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.

1. Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek)  
Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitiannya. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai desain penelitian yang bertumpukan pada filsafat *positifisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau objek tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010).
2. Teknik Pengambilan spesimen  
Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Kantor Pegawai Balai Kota Surakarta di Bagian DPMPTSP. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010). Jumlah sampel penelitian ini adalah 61 karyawan.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam pengambilan *sampling* didasari dengan kemudahan (*convenience sampling*), metode ini memilih *sampling* dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti (Indriantoro dan Supomo, 2002).

### 4. Variabel dan batasan Variabel

Semua yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai dimaknai dengan Variabel. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama penelitian. Variabel tidak terikat adalah Variabel yang mempengaruhi variabel terikat secara positif ataupun negatif.

#### a. Variabel Dependen

##### Kinerja Karyawan

Penetapan tolok ukur dan kriteria dalam waktu tertentu terhadap hasil capaian seorang pegawai/karyawan disebut dengan kinerja karyawan. Indikasi kuesioner yang digunakan dengan sejumlah kriteria yang terdiri pekerjaan mampu dituntaskan berdasarkan rencana karena adanya sistem informasi akuntansi karena peningkatan kerjasama dengan penerapan sistem informasi akuntansi, adanya kreativitas setelah menggunakan sistem informasi akuntansi, mampu bersinergi dengan karyawan lain saat menerapkan sistem informasi akuntansi, kualitas pekerjaan meningkat dengan adanya sistem informasi akuntansi, melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab dan semangat dengan adanya sistem informasi akuntansi, setiap parameter yang terdapat dalam beberapa pertanyaan akan diukur dengan 5 skala *likert*, 5 skala *likert* bisa menampilkan tingkatan kinerja karyawan yang tinggi dan 1 skala *likert* dapat menampilkan tingkat kinerja karyawan berkinerja rendah.

#### b. Variabel Independen

1) “Kepuasan penggunaan sistem informasi akuntansi” Indikatornya “kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi” dalam penelitian ini adalah :

- a. Konten sistem informasi
- b. Kemudahan pengguna
- c. Timeliness informasi

2) Kompensasi

Agar para karyawan yang baik merasa dihargai oleh perusahaan dalam bekerja maka kompensasi terhadap karyawan yang baik bisa berupa *financial* ataupun barang dan jasa pelayanan. Indikatornya meliputi besaran honor atau upah yang mereka dapat sesuai dengan yang diinginkan dan tepat waktu, untuk pengukuran kompensasi pada penelitian ini menerapkan skala *likret* dengan keterangan sebagai berikut: sangat setuju, netral, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

### Waktu pelaksanaan

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Februari 2019 hingga 27 Februari 2019 di mulai dengan penelitian proposal hingga penyebaran kuesioner hingga pengolahan data yang diperoleh dari kantor pegawai balai kota Surakarta di bagian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP).

Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji asumsi klasik  
Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas serta dengan uji autokorelasi
2. Pengujian hipotesis  
Memakai regresi linear berganda untuk uji hipotesis, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Asumsi Klasik

Desain uji asumsi klasik melingkupi uji multikolinieritas, uji normalitas, serta uji heteroskedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Apabila mempunyai nilai probabilitas *Kolmogrov-Smirnov* lebih dari 0,05 maka regresi dikatakan normal. Dari uji dengan menggunakan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas *Kolmogrov-Smirnov***

Variabel	Kolmogorov – Smirrov	Kriteria	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,710		Data Terdistribusi
<i>Asymp sig (2-tailed)</i>	0,695	> 0,05	Normal

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-smirnov Test*. Hasil nilai *asympt Sig* diperoleh lebih besar bila dibandingkan dengan probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2011) suatu model regresi dikatakan terbebas dari hubungan multikolinier antar variabel bebasnya apabila memiliki nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 (sepuluh), serta memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan menggunakan bantuan program SPSS, maka dari hasil pengujian multikolinieritas penelitian ini diperoleh hasil pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

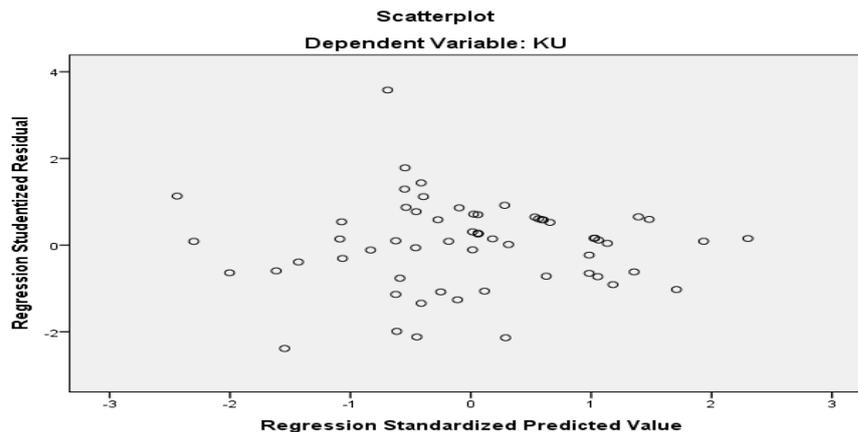
Variabel	<i>Tolerance</i>	Kriteria	VIF	Kriteria	Keterangan
Kepuasan	0,998	> 0,10	1,002	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas
kompensasi	0,998	> 0,10	1,002	< 10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas, nilai VIF dan *Tolerance* hitung dari tiap variabel sesuai dengan parameter pengujian ( $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,10$ ) dapat dikatakan di model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas dengan variabel terikat.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dapat dikatakan baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, bisa disebut homoskedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah grafik plot (Ghazali, 2011). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebaran titik-titik dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, karena *scatterplot* di atas bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan aplikasi *SPSS 17.0 for windows* berdasarkan pengujian secara ringkas didapat data sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	B	t <sub>hitung</sub>	Sig
(Constant)	9,407	1,182	0.242
Kepuasan	0.500	3,678	0.001
Kompensasi	0.312	2,435	0.018

Sumber: Lampiran

$$KA = 9,407 + 0,500 X_1 + 0,312 X_2 + e$$

Berdasarkan data di atas dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta variabel kinerja sebesar 9,407. Apabila variabel bebas (kepuasan dan kompensasi) ditafsirkan 0 maka kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP sudah mengindikasikan kinerja yang sangat baik.
- Nilai koefisien variabel kepuasan sebesar 0,500 dengan hasil bertanda positif pada variabel kepuasan mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP.
- Nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,312 dengan hasil bertanda positif pada variabel kompensasi mengindikasikan semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai Balai Kota Surakarta di bagian DPMPTSP.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kepuasan pengguna sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan

Variabel kepuasan diketahui nilai t<sub>hitung</sub> (3,678) lebih besar dari pada t<sub>tabel</sub> (2,005) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,001 < α = 0,05. Oleh karena itu, H1 diterima, artinya variabel kepuasan mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP. Hal ini kepuasan kerja menunjukkan perasaan positif

pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Di sisi lain kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Dengan demikian perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan sebaik-baiknya.

## 2. Pengaruh Kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan

Variabel kompensasi ditunjukkan dengan  $t_{hitung} (2,435) > t_{tabel} (2,005)$  atau nilai signifikansi  $0,018 < \alpha = 0,05$ . Maka H2 diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh secara individual pada kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP. Hal ini menunjukkan manajemen SDM untuk menghasilkan keseimbangan kerja antara staf dengan pimpinan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan, yang mana kompensasi sebagai penghargaan yang diberikan organisasi untuk orang yang telah berjasa selama menjalankan pekerjaannya dengan baik.

## 3. Uji t

Nilai variabel kepuasan dapat dilihat pada  $t_{hitung} (3,516) > t_{tabel} (2,005)$  atau nilai signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ . Maka H1 diterima, dapat diartikan variabel kepuasan berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP. Nilai variabel kompensasi dapat dilihat pada  $t_{hitung} (4,081) > t_{tabel} (2,005)$  atau nilai signifikansi  $0,018 < \alpha = 0,05$ . Maka H2 diterima, dapat diartikan variabel kompensasi berpengaruh secara individual pada kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP.

## 4. Uji F

Berdasarkan nilai Fhitung dia atas sebesar 9,362 dan F tabel tingkat signifikansi sebesar 0,05 serta  $df1$  (jumlah variabel-1) =  $7-1 = 6$ . Rumus  $df2$  adalah  $n-k-1$  ; dimana  $n$  adalah jumlah data,  $k$  adalah jumlah variabel, *independent*.  $df2 = 61-6-1 = 54$ . Hasil F tabel  $df1 = 6$  dan  $df2 = 54$  adalah 2,27. Tolok ukur pengujian berdasarkan signifikansi bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $9,362 > 2,27$  dan nilai signifikansi =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Berarti  $H_0$  ditolak, jadi variabel kepuasan dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP, dengan demikian model regresi adalah layak.

## 5. Koefisien Determinasi

Nilai  $R^2$  didapat dari analisis *regresi* berganda nilai koefisien determinasi dengan *adjusted-R<sup>2</sup>* sebesar 0,218. Dapat diartikan bahwa 21,8% ragam variabel kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel kepuasan dan kompensasi dan sisanya sebesar 79,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai Balai Kota Surakarta dibagian DPMPTSP. Dengan meningkatnya kepuasan karyawan dalam penggunaan sistem informasi akuntansi maka meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kompensasi pengguna sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan, artinya kompensasi berpengaruh secara individual pada kinerja pegawai Balai Kota Surakarta bagian DPMPTSP, dimana pihak SDM memberikan kompensasi kepada para karyawan yang berjasa dalam menjalankan pekerjaannya dengan baik yang semua itu berguna mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsiningsih, Ni Luh Putu Febri. 2015. "Pengaruh pengguna teknologi informasi, efektivitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem teknologi akuntansi, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan bank perkreditan rakyat kabupaten buleleng dang bangle". *Jurnal Akuntansi Universitas Ganesha jurusan akuntansi program S1*. 3 (1).
- Dessler, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Prehallindo.
- Fahrudin, Anggi Ridhlo. 2013. "Pengaruh Pemanfaatan, Efektivitas Pengguna dan Kepercayaan atas Teknologi Sistem Informasi terhadap Kinerja Individual". *Karyawan BPR di Kabupaten Sragen*.
- Indriantoro dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jumaili, Salman. 2005. Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual. *SNA VIII Solo*, 15-16 September 2005, h 722-735.
- Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Salamah, Irma dan Lindawati. 2012. "Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual Karyawan" *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, vol.14, no. 1.
- Septyaningtyas, Dwina. 2010. Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Auditor Internal. *Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simarmata, Janner. 2012. *Pengenalan Teknologi Komputer dan Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Walker. 2007. *Pengaruh Budgetary Goal Characteristics dan Kompensasi terhadap kinerja Aparat Pemda*, 1238-1252.