

PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KESESUAIAN TUGAS PADA KINERJA KARYAWAN

Putu Ayu Agnes Veriana¹
I Ketut Budiarta²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: ayuagnesveriana@yahoo.co.id / +62 82 145 904 689

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA), budaya organisasi dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan di LPD di Kecamatan Mengwi. Penelitian ini dilakukan di LPD yang ada di Kecamatan Mengwi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang menggunakan teknologi informasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* yang dilakukan pada LPD yang ada di Kecamatan Mengwi. Total Sampel yang didapat adalah 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi dan kesesuaian tugas maka semakin tinggi kinerja karyawan pada LPD di Kecamatan Mengwi.

Kata kunci: Efektivitas Penerapan SIA, Budaya Organisasi, Kesesuaian Tugas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effectiveness of Accounting Information Systems (AIS), organizational culture and compliance duties on the performance of employees in the LPD in Mengwi. This research was conducted in the LPD in Mengwi. The population in this study are employees who use information technology. The samples in this study using probability sampling with simple random sampling technique is done on the LPD in Mengwi. Total sample obtained is 53 employees. This study used multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that the effectiveness of the implementation of the SIA, the organizational culture and suitability task positive influence on employee performance. This indicates that the higher the effectiveness of the implementation of the SIA, the organizational culture and the suitability of the task, the higher the performance of employees at LPD in Mengwi.

Keywords: *Effectiveness SIA Implementation, Organizational Culture, Compliance Tasks, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Bali adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terkenal dengan kebudayaannya, salah satunya adalah eksistensi dari desa pakraman. Disamping memiliki desa dinas sebagai lembaga formal pemerintah yang diakui secara nasional, Bali juga memiliki lembaga sosial yang bersifat tradisional yang disebut desa adat. Desa adat di Bali atau disebut dengan desa pakraman merupakan satu kesatuan masyarakat hukum adat yang bersifat keagamaan dan sosial kemasyarakatan. Lingkup desa pakraman tidak terbatas pada peran – peran sosial budaya dan keagamaan, melainkan juga ekonomi. Desa adat memiliki beberapa hak otonomi, salah satunya adalah mengatur hubungan antara anggota kelompok masyarakat serta mengelola kekayaan desa adat. Karena itu desa pakraman dituntut untuk memiliki tata kelola perekonomian mandiri.

Pada bulan November tahun 1984 pemerintah Bali mencetuskan pendirian Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di seluruh desa pakraman di Bali, sejak itu LPD telah mendorong pembangunan ekonomi masyarakat, serta pemberian modal efektif. Selain itu LPD juga menciptakan kesempatan dan pemerataan kerja bagi warga pedesaan dengan bekerja secara langsung di LPD. Peraturan Gubernur Bali No. 11 Tahun 2013 Pasal 1, menyebutkan LPD adalah lembaga keuangan milik Desa Pakramanyang bertempat di wilayah Desa Pakraman.

LPD dapat dikatakan cukup terbukti memberikan kontribusi bagi pembangunan dan kesejahteraan krama desa pakraman setempat. Perkembangan LPD juga dipengaruhi oleh kondisi masyarakat setempat yang berkaitan dengan kemampuan ekonomi masyarakat, perhatian masyarakat sebagai pemilik dan profesionalisme

pengelolaan LPD oleh pengurus. Lembaga keuangan seperti LPD dalam prakteknya bersaing ketat dengan lembaga keuangan lainnya seperti Bank Perkreditan Rakyat (BPR), koperasi dan lain sebagainya, sehingga LPD dituntut untuk terus meningkatkan pelayanannya.

Salah satu cara meningkatkan pelayanan suatu LPD adalah melalui peningkatan kinerja karyawan LPD. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa puas. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kesuksesan LPD dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, LPD selalu berusaha untuk membuat para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman dan tenang tanpa ada kecemasan yang dirasakan. Dengan suasana kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat karyawan berkinerja secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Gibson (2007) dalam Jogiyanto (2010) kinerja adalah *feedback* dari pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi seperti efisien, kualitas dan kriteria efektifitas kerja lainnya.

LPD dapat menggunakan sarana teknologi untuk mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawannya. Pada era globalisasi saat ini teknologi informasi berkembang sangat pesat. Suatu kewajiban bagi perusahaan dan organisasi untuk

melakukan perubahan di bidang informasi sehingga tidak ketinggalan dalam penyerapan informasi. Informasi adalah data yang berguna yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat (Bodnar dan Hopwood 2006:1). Kinerja individu dan organisasi berpotensi diperbaiki melalui teknologi informasi khususnya teknologi komputer. Besarnya manfaat yang diperoleh dari penggunaan teknologi informasi membuat teknologi semakin diterima sebagai sesuatu yang wajib dimanfaatkan dan menjadi kebutuhan dalam organisasi. Penerapan teknologi informasi dalam organisasi menjadi satu titik tolak penting dalam pengembangan kemampuan sumber daya manusia perusahaan. Salah satu media penyaji informasi adalah akuntansi, dimana akuntansi menjadi media untuk menginformasikan keadaan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena akuntansi sebagai alat dalam mengelola data akuntansi dan keuangan, maka diperlukan suatu sistem informasi untuk dapat menyampaikan informasi tersebut kepada pihak yang membutuhkan. Bagi karyawan yang dapat memahami dan menggunakan sistem informasi tersebut akan memberikan nilai lebih pada karyawan tersebut, selain dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat, kualitas pekerjaan akan turut meningkat pula. Semakin berkembangnya sistem informasi tentu saja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penerapan sistem informasi dalam suatu organisasi.

Adanya teknologi informasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang dikembangkan oleh Azjen dan Fishbein (1975) dalam Venkatesh *et al.*, (2003) adalah suatu teori yang berhubungan

dengan sikap dan perilaku dalam melaksanakan kegiatan atau tindakan individu dalam melaksanakan kegiatan atau tindakan yang beralasan dalam konteks penggunaan teknologi informasi. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat tergantung dari kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan dalam sudut pandang akuntansi adalah dengan menyediakan laporan keuangan yang relevan dan reliabel yang dapat digunakan sebagai informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan. Dalam hal ini dibutuhkan suatu sistem untuk menyediakan laporan keuangan, yaitu dengan sistem informasi akuntansi.

Pengembangan terhadap sistem dan pengolahan data perlu ditingkatkan untuk memenuhi kebutuhan informasi tersebut. Menurut Bodnar dan Hopwood (2006:23), sistem informasi akuntansi (SIA) adalah berbagai sumber daya seperti peralatan dan manusia yang diatur guna mengubah data hingga menjadi informasi. Kemajuan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi telah membuat SIA menjadi suatu alat penting dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif (Ogah, *et al* 2013). Rai *et al.*, (2002) menyatakan bahwa sistem informasi merupakan konsep yang dijadikan sebagai kriteria dasar untuk mengevaluasi sistem dan kualitas dari informasi yang dihasilkan. Handojo, dkk (2004) menyatakan bahwa tujuan pengembangan SIA adalah untuk menambah nilai bagi perusahaan, yaitu menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu, penerapan SIA yang meningkatkan kualitas dan mengurangi biaya, meningkatkan pengambilan keputusan yang tepat dan meningkatkan pembagian pengetahuan (*knowledge sharing*). Sari (2009) mengatakan bahwa efektivitas penerapan suatu sistem informasi

pada perusahaan dapat dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data serta menginterpretasikan data tersebut.

Keberhasilan pengembangan suatu sistem informasi tidak semata – mata karena kecanggihan sistem tersebut, melainkan dipengaruhi juga oleh kesesuaiannya dengan param pemakai sistem tersebut (Kusumastuti dan Irwandi, 2012). Menurut Lucas & Spitler (1999), agar sistem informasi teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Rahmawati (2008) menjelaskan bahwa kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja individual. Masalah yang sering muncul ketika karyawan tidak memanfaatkan teknologi yang disediakan secara maksimal dalam membantu penyelesaian tugas, sehingga teknologi kurang memberikan manfaat yang tepat.

LPD di Bali berada pada wilayah yang berbeda – beda dengan tradisi adat dan istiadat yang berbeda pula, hal tersebut mengindikasikan bahwa masing – masing lembaga memiliki budaya organisasi yang berbeda antara lembaga satu dengan lainnya. Menurut Hofstede (1990) budaya organisasi adalah orientasi, pola pikir, persamaan tindakan yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan. Richard L. Gardner (1999) mengemukakan budaya organisasi yang kondusif menciptakan, mengingatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Menurut Robbins (1998:284) budaya merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh

warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Soedjono (2005) dalam Maryana (2011) memandang budaya organisasi juga dapat menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi akan sangat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai – nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, memiliki komitmen dan kestiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian – penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada penelitian Anggiriawan (2015) dan Tripambudi (2014).

Penelitian ini dilakukan dengan tiga variabel independen yaitu efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Variabel – variabel ini dipilih karena dominan digunakan pada penelitian sebelumnya yang meneliti tentang kinerja karyawan. Kecamatan Mengwi dipilih sebagai lokasi penelitian, karena Kecamatan Mengwi merupakan Kecamatan yang memiliki LPD terbanyak di Kabupaten Badung, yaitu sebanyak 38 LPD dengan jumlah LPD yang menerapkan sistem informasi akuntansi terbanyak, sedangkan Kecamatan Petang terdiri dari 27

LPD, Kecamatan Abiansemal terdiri dari 34 LPD dan Kecamatan Kuta/Tengah/Selatan terdiri dari 23 LPD.

Alasan yang mendasari bahwa penelitian ini perlu dilakukan adalah kinerja karyawan pada LPD yang bersifat khusus dan tradisional masih dinilai rendah. LPD sudah beralih dari sistem manual ke sistem berbasis komputer dan telah menerapkan sistem informasi akuntansi dalam pengolahan datanya. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian bagaimana kinerja karyawan LPD yang dipengaruhi dengan adanya penerapan sistem informasi akuntansi yang sudah berbasis komputer. Keunggulan dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana kinerja karyawan yang dilihat dari sudut pandang penggunaan teknologi informasi.

Kristiani (2012) dalam Astuti dan Ida (2014) menjelaskan efektivitas merupakan ukuran mengenai seberapa baik pekerjaan dapat dikerjakan dan sejauh manaseseorang mampu menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Wahyu (2012) menyatakan efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Aditya dan Suardikha (2013) menyatakan, tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh DeLone dan McLean (1992) menunjukkan adanya pengaruh pemanfaatan sistem informasi dan perilaku pemakai terhadap kinerja individual. Penelitian Iqbaria, *et al* (1997) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi memberikan hubungan yang signifikan terhadap kinerja individual. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas dan telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₁: Efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins (1998:248) berpendapat bahwa budaya merupakan sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota – anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi (Hariani, dkk. 2013). Soedjono (2005) dalam Maryana (2011) memandang budaya organisasi juga dapat menjadi suatu instrumen keunggulan kompetitif utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian – penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada penelitian Tripambudi (2014), Asfar (2009) dan Pratama (2012) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan Rose *et al* (2009) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat pula beberapa penelitian yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian Crossman dan Zaki (2003), Chang dan Lee (2007) serta penelitian Yiing dan Ahmad (2009). Berdasarkan penjelasan di atas yang telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rahmawati (2008) menjelaskan bahwa kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja individual. Adanya kecocokan antara tugas yang sedang dikerjakan dengan teknologi yang diterapkan akan tercapai kinerja individu yang lebih baik. Menurut Goodhue (1995) kecocokan tugas dan teknologi yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kesesuaian tugas dengan teknologi adalah kecocokan antara teknologi informasi yang diterapkan dengan karakteristik tugas. Karakteristik tugas mencerminkan sifat dan jenis tugas yang memerlukan bantuan teknologi. Dengan adanya kesesuaian tugas dengan teknologi yang dijalankan oleh pemakainya diharapkan dapat mendukung tugas – tugas yang dilakukan. Lindawati dan Irma (2012) menunjukkan hasil bahwa variabel kesesuaian dengan teknologi mempunyai hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual. Berdasarkan penjelasan di atas yang telah didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka rumusan hipotesis yang digunakan adalah:

H₃ : Kesesuaian Tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan penelitian. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Khususnya dalam penelitian ini adalah membahas mengenai efektivitas penerapan system informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi

terhadap kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Pemakai sistem informasi akuntansi dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik dalam mengoperasikan sistem sehingga dalam kegiatan operasional dan transaksi keuangan seorang pemakai sistem dapat bekerja dengan baik sehingga akan meningkatkan kinerja individual (Alannita dan Suaryana, 2012). Menurut Sajady *et al.*, (2008) efektivitas sistem didasarkan pada kontribusinya dalam pembuatan keputusan, kualitas informasi akuntansi, evaluasi kinerja, pengendalian internal yang memfasilitasi transaksi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada LPD di Kecamatan Mengwi yang berbasis komputer pada pengolahan datanya. Alasan memilih LPD di Kecamatan Mengwi sebagai lokasi penelitian karena masyarakat di Kecamatan Mengwi umumnya melakukan usaha dagang dalam kegiatan perekonomiannya dimana LPD sangat dibutuhkan untuk membantu permohonan dalam usaha yang dijalankan. Letak LPD juga sangat dekat dengan pasar yang menjadi pusat perekonomian masyarakat desa. Selain itu, semua LPD di wilayah Kecamatan Mengwi telah beralih dari sistem informasi akuntansi berbasis manual ke sistem berbasis komputer.

Objek penelitian adalah suatu sifat dari objek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2013). Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di masing – masing LPD di Kecamatan Mengwi. Kinerja karyawan ini yang dipengaruhi oleh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi.

Variabel bebas (*independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2013:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kesesuaian Tugas.

Variabel terikat (*dependent variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013:59). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian serangkaian tugas-tugas dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Kinerja karyawan LPD dipilih sebagai variabel terikat dalam penelitian ini dilatar belakangi oleh LPD yang sudah memakai sistem informasi akuntansi dalam operasi dan transaksi keuangannya namun kinerja karyawan disana masih rendah. Dari pengamatan yang dilakukan yang menjadi penyebab utama kinerja karyawan disana rendah yang dilihat dari penggunaan sistem informasi disebabkan sistem informasi akuntansi yang ada tidak dijalankan oleh tenaga ahli. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi dan didukung dengan pemakai sistem informasi akuntansi yang memiliki kemampuan yang baik dalam bidang penerapan sistem, maka sistem akan berjalan dengan baik dan kualitas kerja akan dinilai baik sehingga kinerja karyawan dalam suatu lembaga dapat dikatakan baik.

Data kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung dan tidak berupa angka-angka tetapi berupa keterangan yang diperoleh berhubungan dengan masalah yang diteliti (Sugiyono, 2013:13). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan jawaban dari

responden. Data kuantitatif, yaitu data yang dalam bentuk angka-angka yang dapat dinyatakan dan diukur dengan satuan hitung atau data kualitatif yang dikuantitatifkan (Sugiyono, 2013:13). Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jawaban dari pernyataan – pernyataan kuesioner yang dikuantitatifkan.

Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:193). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban-jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden dan wawancara dengan para pegawai LPD. Data sekunder, yaitu sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2013:193). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah LPD di Kecamatan Mengwi, perkembangan LPD di Kecamatan Mengwi yang didapat dari Lembaga Pemberdayaan LPD Kabupaten Badung.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). LPD di wilayah kecamatan Mengwi memiliki total karyawan sebanyak 273 karyawan. Populasi dalam penelitian ini hanya karyawan LPD di Kecamatan Mengwi yang menggunakan sistem informasi akuntansi, yaitu diambil 3 karyawan disetiap LPD di Kecamatan Mengwi sebanyak 114 karyawan yang terdiri dari Kepala LPD, Sekretaris, Bendahara dan Pembukuan.

Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan

teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2013: 92). Teknik sampel ini memiliki ketetapan yang tinggi dan setiap unit sampel mempunyai probabilitas yang sama untuk diambil sebagai sampel.

Untuk menentukan ukuran sampel dari populasi di dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin (Husein, 2008:78), yaitu:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian yang digunakan).

Dari perhitungan menggunakan rumus Slovin, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$n = \frac{114}{(1+114(0,1)^2)}$$

$$n = 53.2710280374$$

$$n = 53 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 53 karyawan LPD yang diambil dari 18 LPD di Kecamatan Mengwi yang menggunakan sistem informasi akuntansi.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik kuesioner dan wawancara. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 199). Pada penelitian ini, kuisisioner akan langsung diantarkan kepada sasaran responden ke lokasi

penelitian. Kuesioner yang disebar berupa daftar pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden mengenai pengaruh efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi, dan kesesuaian tugas pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala likert modifikasi, yaitu pilihan jawaban responden akan diberi nilai dengan skala 4 poin sebagai skor tertinggi dan skala 1 untuk skor terendah. Hal ini dilakukan untuk menghindari bias jawaban apabila menggunakan skala 5 poin karena kemungkinan responden akan cenderung memilih jawaban netral apabila menemukan pernyataan atau pertanyaan yang meragukan bagi responden. Adapun kriteria penentuan skor untuk masing-masing item pernyataan adalah sebagai berikut.

- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 3 : Setuju (S)
- 4 : Sangat Setuju (SS)

Teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan melakukan wawancara atau tanya jawab pada responden. Menurut Sugiyono (2013: 72) wawancara merupakan suatu metode pengumpulan data yang berupa pertemuan dua orang atau lebih secara langsung untuk bertukar informasi dan ide dengan tanya jawab secara lisan sehingga dapat dibangun makna dalam suatu topik tertentu. Teknik wawancara dilakukan untuk mendapat informasi tambahan terkait efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, kesesuaian tugas dan kinerja karyawan.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis suatu variabel terikat yang dipengaruhi lebih dari satu variabel bebas (Utama, 2012:77). Analisis

regresi linear berganda ini digunakan untuk tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas sebagai variabel bebas pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Dalam menganalisis data, digunakan program SPSS. Model regresi linier berganda ditunjukkan oleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Kesesuaian Tugas
- α = Konstanta
- β₁, β₂, β₃, = Koefisien regresi
- ε = Komponen residual atau eror

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menyajikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian, diantaranya nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi. Nilai rata-rata digunakan untuk mengukur nilai sentral dari suatu distribusi, sedangkan standar deviasi digunakan untuk mengukur nilai data yang ditelitidengan nilai rata-rata yang digunakan. Analisis deskriptif didasarkan pada hasil yang berupa jawaban nilai dari responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis yang kemudian akan dihitung persentasenya. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
X1	53	8,00	31,24	24,9738	5,96973
X2	53	10,56	35,62	28,4945	7,15528
X3	53	9,57	32,43	25,5747	6,13966
Y	53	8,00	32,35	25,4992	6,39325

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil uji analisis statistik deskriptif yang disajikan dalam Tabel 1 menunjukkan jumlah pengamatan (N) penelitian ini sebanyak 53. Variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi (X1) skor kisaran 8,00-31,24 sehingga skor rata-rata 24,9738, yaitu rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 3 yang berarti karyawan menjawab setuju pada item pernyataan. Variabel budaya organisasi (X2) skor kisaran 10,56-35,62 sehingga skor rata-rata 28,4945, yaitu rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 3 yang berarti karyawan menjawab setuju pada item pernyataan. Variabel kesesuaian tugas (X3) skor kisaran 9,57-32,43 sehingga skor rata-rata 25,5747, yaitu rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 3 yang berarti karyawan menjawab setuju pada item pernyataan. Variabel kinerja karyawan (Y) skor kisaran 8,00-32,35 sehingga skor rata-rata 25,4992, yaitu rata-rata responden memberikan penilaian pada skor 3 yang berarti karyawan menjawab setuju pada item pernyataan.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Apabila koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	53
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,111
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,123

Sumber: data primer diolah, (2016)

Sig. (2-tailed) sebesar 0,123. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model Hasil uji normalitas yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov (K-S)* sebesar 0,111 sedangkan nilai *Asymp* persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,123 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas. Hasil Uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
X1	0,596	1,678
X2	0,620	1,612
X3	0,757	1,321

Sumber: data sekunder diolah, (2016)

Hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel efektivitas penerapan system informasi akuntansi,

budaya organisasi dan kesesuaian tugas. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika tidak ada satu pun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X1	0,089	Bebas heteroskedastisitas
X2	0,785	Bebas heteroskedastisitas
X3	0,175	Bebas heteroskedastisitas

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Sig. Dari variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi sebesar 0,089, budaya organisasi sebesar 0,785 dan kesesuaian tugas sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat hanya pada satu variabel bebas dengan atau tanpa variabel

moderator. Serta untuk mengetahui ketergantungan satu variabel terikat pada variabel-variabel bebas. Hasil uji regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,524	2,255		-1,119	0,268
X1	0,560	0,095	0,523	5,916	0,000
X2	0,224	0,077	0,251	2,901	0,006
X3	0,299	0,082	0,287	3,668	0,001
Adjusted R Square				0,758	
F Hitung				55,383	
F Sig				0,000	

Sumber: data primer diolah, (2016)

$$Y = Constant + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon \dots\dots\dots(3)$$

$$Y = -2,524+0,560X_1+0,224X_2+0,299X_3+\epsilon$$

Nilai konstanta sebesar -2,524 apabila efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi (X₁), budaya organisasi (X₂) dan kesesuaian tugas (X₃) bernilai 0, maka kinerja karyawan menurun sebesar 2,524 satuan. Nilai koefisien regresi efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi (X₁) sebesar 0,560 apabila efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,560 satuan. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X₂) sebesar 0,224 apabila efektivitas sistem informasi akuntansi meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,224 satuan. Nilai koefisien regresi kesesuaian tugas (X₃) sebesar 0,299 apabila dukungan manajemen puncak

meningkat sebesar 1 satuan dengan anggapan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,299 satuan.

Adjusted R Square digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758 atau 75,8% artinya besarnya kemampuan variasi efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasidan kesesuaian tugasdapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 6.
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	1641,364	3	547,121	55,383	0,000
<i>Residual</i>	484,064	49	9,879		
<i>Total</i>	2125,428	52			

Sumber: data primer diolah, (2016)

Hasil Uji *Anova* atau (*F test*) pada Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 55,383 dan nilai df sebesar 52, dengan signifikansi 0,000 yang probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05. Ini menunjukkan model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugasdapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau dapat dikatakan bahwa kemampuan efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugassecara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja individual.

Berdasarkan hasil analisis data SPSS Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien 0,560 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi pada LPD di Kecamatan Mengwi, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi di LPD Kecamatan Mengwi rendah, maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan Wahyu (2012) menyatakan efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Marlinawati dan Suaryana (2012) efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Aditya dan Suardikha (2013) menyatakan, tingkat efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Marlita dan Dharmadiaksa (2014) efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olahan data SPSS Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien 0,224 dengan hasil signifikansi sebesar $0,006 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada LPD di Kecamatan Mengwi, maka kinerja

karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika budaya organisasi di LPD Kecamatan Mengwi rendah, maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan Tripambudi (2014), Asfar (2009) dan Pratama (2012) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dan Rose *et al.* menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olahan data SPSS Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien 0,299 dengan hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Ini berarti kesesuaian tugas berpengaruh positif secara signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian tugas pada LPD di Kecamatan Mengwi, maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya jika kesesuaian tugas di LPD Kecamatan Mengwi rendah, maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian ini sejalan dengan Goodhue (1995) menunjukkan kecocokan tugas dan teknologi yang berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lindawati (2012) menunjukkan hasil bahwa variabel kesesuaian dengan teknologi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan pada

kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan teknik pemakai sistem informasi akuntansi karyawan yang ada di LPD Kecamatan Mengwi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi karyawan yang ada di LPD Kecamatan Mengwi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Kesesuaian tugas berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan LPD di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin sesuai antara tugas dan teknologi yang diterapkan di LPD Kecamatan Mengwi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan sebagaimana dalam penelitian ini LPD sebaiknya dapat memberikan pelatihan komputer sehingga karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam penerapan sistem informasi akuntansi. Sebaiknya sebuah organisasi lebih berprinsip dan berpegang teguh pada konsep, visi dan misinya agar suatu tujuan dari organisasi dapat tercapai. Kerjasama dan komunikasi adalah hal terpenting dalam menjalankan kegiatan – kegiatan organisasi. Selain kerjasama dan komunikasi yang baik sistem yang diterapkan dalam suatu organisasi haruslah mendukung tugas – tugas dalam organisasi tersebut. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja individual, karena hasil *Adjusted R Square* hanya menunjukkan 75,8% persen yang berarti masih ada 24,2% persen faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti variabel kecanggihan teknologi informasi,

kepuasan pengguna, dan lingkungan kerja fisik serta dapat melakukan penelitian di lokasi yang berbeda dengan jenis perusahaan yang berbeda.

DAFTAR REFERENSI

- Aditya, Puja Pratama. dan Suardikha, I Md. Sadha. 2013. Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Sinar Harapan Bali Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(2), h: 361-381.
- Alannita, N. P., dan Suaryana, I. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 33-45.
- Anggiriawan, Putu Budi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dengan Penerapan Good Governace sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal UNUD, Universitas Udayana*.
- Asfar, halim Dalimunthe. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera*.
- Astuti, Ni made Marlita Puji dan Ida Bagus Dharmadiaksa. 2014. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan". ISSN: 2302-8556 *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.2 (2014): 373-384
- Bodnard, George H dan hoopwood, William S. 2006. *Sistem Informasi Akuntansi*. Edisi Kesembilan. Yogyakarta: ANDI.
- Chang, Su-Chao dan Ming-Shing Lee. 2007. A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization, and Employees Job Satisfaction. *The Learning Organizatoin*. 14(2) : 155-185.
- Crossman, Alf dan Bassem Abou-Zaki. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Retalling*. 72(1) : 31-56.
- DeLone, W., dan McLean, E.R. "Information System Succes : *The Qusets for Dependent Variable*," *Information System Research*, (3:1). 1992. Pp. 60-95.
- Goodhue, D.L.,andThompson, R.L. 1995. Task Technology Fit and Individual Performance, *MIS Quarterly*, pp: 213-236.

- Handojo, Andreas., Maharsi, Sri., dan Aquaria Go Ornella. 2004. Pembuatan Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi Atas Siklus Pembelian Dan Penjualan Pada CV.X. *Jurnal Informatika* 5(2), pp:86-94
- Hariani, D., Purbandari, T., dan Mujilan, A. 2013. Dukungan Manajerial dan Budaya Organisasi untuk Menuju Efektivitas Sistem Informasi. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 29-36.
- Hofstede, G., Bram Neuijen, Denise Daval Ohayv and Geert Sanders, 1990. "Measuring Organizational Cultures : A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 35, p: 286-316.
- Igbaria, m., Zinatelli, n., Cragg, P., dan Cavaye, A.L.M. 1997. Personal Computing Acceptance Factors in Small Firms : A Structural Equatin Model. *Management Information System Quartely* :21:279-305.
- Jogiyanto. 2010. Analisis dan Desain, Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teoridan Praktik Aplikasi Bisnis. Yogyakarta: Andi
- Kusumastuti, M. Cherta, dan Irwandi, S. Agus. 2012. Investigasi Empat Faktor Kontigensi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Partisipasi Pemakai dan Kepuasan Pemakai Dalam Pengembangan Sistem Informasi. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi STIE Parbanas*, 2 (2), h:139:150.
- Lindawati dan Irma Salamah. 2012. Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 14(1), h:56-68.
- Lucas Hernt C dan Spitler VK. 1999. *Technology Use and Performance : A Field Study of Broker Workstation*. Decisions Scinces. Spring 1999.
- Maryana, Meida. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Badung Kanwil Jawa Barat I). *Jurnal Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*.
- Ogah, Idagu Joseph. 2013. An evaluation of the Relevance of Accounting System as a Management Decision Tool in Union Bank of Nigeria Plc, Uyo Branch of Akwa Ibom. *Greener Journal of Business and Management Business Study*, 3(1), pp: 38-44

- Pratama, Yoga. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. *Skripsi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia*.
- Rahmawati, Diana. 2008. Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 5 (1), h: 107-118.
- Rai, A., Lang, S.S. and Welker, R.B. 2002. Assessing Validity of IS Succes Models: An Empirical Test and Theoretical Analysis. *Information Sistem Research*. 13 (1), pp: 29-34.
- Gardner, Richard L. 1999. "Bechmarking Organizational Culture : Organizational as a Primary Factor in safety Performance." *Journal Personel Psychology*.
- Robbins, Stephen P. 2005. Organizational Behavior : Concepts, Controversies, Applications. *Prentice-Hall Englewood Cliffs, New jersey*
- Rose, Raduan che, Naresh Kumar, dan Ong Gua Pak. 2009. The Effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Work Performance. *Journal of Applied Bussines Research*. 25(6): 55-65.
- Sajady. H., Dastgir and H. Hashem Nejad . 2008. Evaluation of The Effectiveness of Accounting Information System. *International Journal of Information Science and Technology*, 6(2), pp:49-59
- Sari, Maria. M. Ratna. 2009. Pengaruh Efektifitas penggunaan dan kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada Pasar Swalayan di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*. 4(1).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tripambudi, Norman. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi pada Sistem Informasi Akuntansi dan Dampaknya terhadap Kualitas Informasi. (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*)
- Utama, Suyana. 2009. *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. Denpasar : Sastra Utama.
- Vekantesh V., Moris, M.G., Davis, G.B., and Davis F.D. 2003. "User Acceptance of Information Technology : Toward a Unifield View". *MIS Querterly*. Vol 27. No 3. September. Pp 425-475
- Wahyu, Kristiani. 2012. Analisis Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pegawai PT. KIM ENG Sekuritas Indonesia. *Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*.

Yiing, Lee Huey dan Kamarul Zaman Bin Ahmad. 2009. The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships between Leadership Behavior and Organizatoinal Commitment and Job satisfaction, and Performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 30(1):53-86.