

Budaya Organisasi Memoderasi Pengaruh Efektivitas Penerapan SIA dan Kesesuaian Tugas dengan TI Terhadap Kinerja Karyawan

I Wayan Krisna Ariputra¹
I. G. N. Agung Suaryana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: qrisna182.q1@gmail.com/Telp: +6289507541826

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

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, membuat semakin banyaknya inovasi yang muncul di bidang informasi. Peningkatan kemajuan teknologi yang cepat, mendorong perusahaan beralih pada pendayagunaan sistem informasi berbasis komputer karena akan memudahkan dan mempercepat manajemen untuk mendapatkan input informasi yang nantinya akan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan output informasi yang mendukung keputusan yang dapat diandalkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang niaga, bidang keuangan, dan bidang SDM yang terdapat di PT. PLN Distribusi Bali. Yang melatarbelakangi lokasi ini dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN Distribusi Bali merupakan kantor pusat distribusi area di daerah Bali, yang merupakan pusat tempat pengelolaan pembayaran listrik seluruh daerah Bali. Jumlah sampel diperoleh dengan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 71 responden. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 71 kuesioner, dan kuesioner yang dikembalikan berjumlah 58 kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan efektivitas sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi sebagai pemoderasi dapat memperkuat pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, kesesuaian tugas, budaya organisasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

The development of information technology is very quick, making more and more innovations that appear in the field of information. Quick increased technological progress, encouraging companies to switch to the utilization of computer-based information systems because it will facilitate and accelerate management to obtain input information that will be processed in such a way that generate output information that supports a reliable decision. The purpose of this study is to determine the effect of effectiveness of the application of accounting information systems and suitability of tasks with information technology on employee performance with organizational culture as a moderator. Population in this research is employee of commerce field, finance field, and human resource field that exist in

PT. PLN Distribution Bali. The background of this location is used as research place is PT. PLN Distribution Bali is a business center in the area of Bali, which is the center of the management of electricity payment throughout the area of Bali. The number of samples obtained by saturation sampling technique that is as much as 71 respondents. The number of questionnaires distributed was 71 questionnaires, and the questionnaire returned totaling 58 questionnaires. Data analysis used in this research is moderation regression analysis. This study found that the effectiveness of the application of accounting information system and the suitability of tasks with information technology have a positive effect on employee performance and organizational culture as moderator can strengthen the influence of effectiveness of application of accounting information system, conformity of tasks with information technology to employee performance.

Keywords: *Effectiveness application of accounting information system, task compliance, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, membuat semakin banyaknya inovasi yang muncul di bidang informasi. Inovasi yang baru disertai dengan kebijakan baru pemerintah Indonesia tentang teknologi komunikasi akan menuntut para pengusaha untuk secara cermat menjaga perusahaan untuk tetap eksis menjangkau konsumen. Setiap perusahaan diharapkan mampu mengefektifkan setiap bagian dalam organisasi dalam hal ini adalah komunikasi untuk mendapatkan informasi yang lengkap dan akurat dengan terbatasnya waktu yang dimiliki.

Peningkatan kemajuan teknologi yang cepat, mendorong perusahaan beralih pada pendayagunaan sistem informasi berbasis komputer karena akan memudahkan dan mempercepat manajemen untuk mendapatkan input informasi yang nantinya akan diolah sedemikian rupa sehingga menghasilkan output informasi yang mendukung keputusan yang dapat diandalkan. Dengan diperolehnya informasi yang akurat akan menentukan langkah organisasi guna memenangkan persaingan.

(Rahadi, 2007) menyebutkan bahwa saat ini sistem informasi dan teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan dasar bagi perusahaan terutama dalam segala aspek aktifitas perusahaan. Sistem informasi dan teknologi informasi pada saat ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan bagi dunia bisnis. Sistem informasi dan teknologi informasi berperan sebagai alat bantu dalam pembuatan keputusan bisnis pada berbagai fungsi maupun peringkat manajerial, karena kemampuan sistem informasi dan teknologi informasi dalam mengurangi ketidakpastian.

Kebutuhan perusahaan akan informasi meningkat sejalan dengan perkembangan perusahaan. Semakin besar dan kompleks suatu perusahaan, maka semakin besar pula kebutuhan akan informasi. Informasi memang menjadi unsur penentu dalam pengambilan keputusan karena informasi digunakan untuk melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas perusahaan. Tentunya informasi yang dibutuhkan adalah informasi yang berkualitas. Informasi dikatakan berkualitas apabila didukung oleh relevansi, yaitu ketepatan dengan penggunaannya, ketepatwaktuan, yaitu informasi mampu disajikan tepat pada saat dibutuhkan, dan akurat, yaitu harus tepat nilainya dan dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Pengguna sistem adalah manusia yang secara psikologi memiliki suatu perilaku tertentu yang melekat pada dirinya, sehingga aspek keprilakuan dalam konteks manusia sebagai pengguna teknologi informasi menjadi penting sebagai faktor penentu pada setiap orang yang menjalankan teknologi informasi. Rahadi (2007) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi dan teknologi informasi bagi suatu

perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna sistem informasi dan teknologi informasi. Menurut Jin (2003), agar sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Pesatnya perkembangan sistem informasi dan teknologi informasi menjadikannya senjata dalam bersaing yang wajib dimiliki oleh perusahaan dalam memenangkan persaingan. Penerapan sistem informasi dan teknologi informasi dapat dikatakan berhasil jika dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Berkembangnya teknologi yang sangat pesat untuk saat ini, sangatlah berpengaruh terhadap perkembangan sistem informasi akuntansi (Marlita dan Dharmadiaksa, 2014). Menurut (Iman, 2012) sistem informasi akuntansi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu sistem informasi yang dapat menerima data mentah keuangan dan memprosesnya menjadi suatu informasi untuk kepentingan baik untuk kepentingan luar dan dalam suatu organisasi. Sistem informasi akuntansi dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih besar terutama dalam proses pengambilan keputusan. Sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi suatu perusahaan dengan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat waktu (Al-eqab *and* Adel, 2013).

Sistem informasi akuntansi tidak bisa berfungsi jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset tertinggi untuk meningkatkan kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan. Karyawan merupakan

penggerak utama kelancaran usaha dan kinerja perusahaan, karena itu karyawan harus memiliki keahlian pada bidang pekerjaannya. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dan memenuhi kebutuhan masyarakat sangat bergantung pada kinerja karyawan. Kinerja yang baik dapat terlihat apabila individu dapat menyelesaikan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Individu diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alannita, 2014).

Adanya kecocokan antara tugas yang sedang dikerjakan dengan teknologi yang diterapkan akan tercapai kinerja individu yang lebih baik (Goodhue and Thompson, 1995). 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. Pihak yang pertama mengetahui informasi akan dapat memenangkan persaingan lebih awal. Kinerja individual mengacu pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya. Kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui kinerja individual yang tinggi (Lindawati, 2012).

Penggunaan teknologi sistem informasi membawa pengaruh terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan bisnis, termasuk dalam pengelolaan bisnis kelistrikan. Perusahaan yang bergerak di bidang tersebut yaitu PT. PLN. PT. PLN

merupakan satu-satunya penyedia layanan tenaga listrik bagi masyarakat umum di Indonesia yang bertujuan untuk menunjang pembangunan serta meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat serta menetapkan misi yang salah satunya adalah untuk memuaskan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham. Perkembangan bisnis dalam suatu usaha membutuhkan dukungan guna memperlancar dan meningkatkan kinerja di dalam perusahaan tersebut. Terlebih lagi dengan banyaknya jumlah pelanggan, pengorganisasian dan pelayanannya tidak bisa lagi dilakukan dengan menggunakan *manual system*. Begitu pula dengan PT. PLN yang memiliki jutaan pelanggan yang tersebar di seluruh penjuru Indonesia. Oleh karena itu, untuk menunjang tercapainya tujuan PT. PLN tersebut, diperlukan suatu sistem informasi yang baik dan sesuai dengan karakteristik dari PT. PLN. Penerapan teknologi sistem informasi di PT. PLN, hendaknya mempertimbangkan pemakaian sistem teknologi yang diterapkan sehingga teknologi sistem informasi dapat dimanfaatkan sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai. Tidak jarang ditemukan bahwa teknologi yang diterapkan dalam sistem informasi sering tidak tepat atau tidak dimanfaatkan secara maksimal oleh individu pemakai teknologi sistem informasi. Hal ini menyebabkan kurangnya manfaat yang diberikan oleh teknologi sistem informasi tersebut khususnya dalam meningkatkan kinerja individual.

Pada penelitian ini ingin menguji kembali pengaruh variabel efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja terjadi

ketidakkonsistennan hasil penelitian mengenai hubungan tersebut. Menurut hasil penelitian Prabawa (2012), Marlinawati dan Suaryana (2013), Puja dan Suardikha (2013), serta Marlita dan Dharmadiaksa (2014) menunjukkan hasil bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu dan karyawan. Namun di sisi lain terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa pengadopsian sistem informasi akuntansi tidak dapat meningkatkan kinerja, profitabilitas dan efisiensi operasi seperti pada penelitian Urquía *et al.* (2010), Kouser *et al.* (2011), dan Kharuddin *et al.* (2010). Hasil penelitian Soudani (2012) juga menunjukkan hasil yang tidak mendukung adanya hubungan yang positif antara sistem informasi akuntansi terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian Christianto,dkk. (2007) yang menunjukkan implementasi sistem informasi berdampak negatif terhadap produktivitas tenaga kerja.

Begitu pula dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan, dimana pada penelitian Irma (2010) dan Jin (2003) menunjukkan hasil yang negatif. Kemungkinan yang menyebabkan adanya hubungan negatif ini adalah adanya ketidaksesuaian tugas-teknologi dimana didalam menyelesaikan pekerjaan, responden merasa terhambat dalam mengakses data untuk memperoleh data yang akurat dan tepat. Hasil pengujian ini tidak konsisten dengan penelitian Rahmawati (2008), Weyai (2012), Marlinawati dan Suaryana (2013) serta Marlita dan Dharmadiaksa (2014) yang menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara kesesuaian tugas teknologi dengan pemanfaatan sistem informasi dan teknologi informasi.

Oleh karena terdapat ketidakkonsistenan dalam penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil budaya organisasi sebagai budaya pemoderasi. Penelitian ini mengambil budaya organisasi sebagai pemoderasi, karena Hariani,dkk. (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi. Penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada Tripambudi (2014) yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Budaya juga memengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi seperti pada penelitian Maryana (2011) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan sistem informasi akuntansi. Sedangkan Kurniawan (2014) mengatakan bahwa budaya organisasi memengaruhi kesesuaian tugas dengan teknologi informasi. Maka dengan adanya variabel budaya organisasi diduga mampu memoderasi (memperkuat atau memperlemah) pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.

Efektivitas sistem informasi merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mrngumpulkan, memproses dan menyimpan data elektronik, yang kemudian megubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu (Damayanthi, 2012). TAM meyakini bahwa penggunaan sistem informasi akan meningkatkan kinerja individu atau organisasi (Gupta *et al*, 2007). Prebawa (2012)

dalam penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara efektivitas sistem informasi terhadap kinerja individual. Puja dan Suardikha (2013) menyimpulkan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Marlinawati dan Suaryana (2013) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Sependapat dengan penelitian sebelumnya, Marlita dan Dharmadiaksa (2014) menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.

Jika teknologi informasi yang tersedia cocok dengan tugas yang harus diselesaikan dan kemampuan individu pemakai, maka pemakai akan memanfaatkan teknologi sistem informasi dalam menjalankan tugas yang dibebarkannya. Model TPC (*Technology to Performance Chain*) digunakan untuk menganalisa hubungan evaluasi pemakai dari kecocokan tugas dan teknologi terhadap kinerja. Rahmawati (2008) menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kesesuaian tugas dengan pemanfaatan teknologi informasi. Weyai (2012) menyatakan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Marlinawati dan Suaryana (2013) menyimpulkan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Marlita dan Dharmadiaksa (2014), yang menyatakan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi

informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.

Teori sikap dan perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*) mengenai perilaku seseorang yang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan mengenai konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan (Triandis, 1980 dalam Saka, 2013). Teori ini merupakan salah satu wujud dari budaya organisasi mengenai sikap dan perilaku seseorang terhadap suatu teknologi sistem informasi. Hariani,dkk. (2013) menyatakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap efektivitas dari sistem informasi adalah budaya organisasi. Penelitian Tripambudi (2014) menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi dan struktur organisasi menunjang penerapan sistem informasi akuntansi yang dipakai oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian Maryana (2011) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi dengan arah positif. Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₃ : Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Distribusi Bali.

Menurut McCoy, *et. al.* (2007), budaya dipercaya mempunyai dampak besar pada perilaku dan praktik individu dalam lingkungannya. Model perilaku

interpersonal yang lebih komprehensif yang disajikan Triandis (1980) menyatakan bahwa faktor-faktor sosial, perasaan, kebiasaan, kondisi fasilitas dan konsekuensi yang dirasakan mempengaruhi tujuan perilaku dan sebaliknya akan mempengaruhi perilaku. Seorang yang berperilaku teliti dan hati-hati menggunakan alat yang tepat dengan cara yang benar ketika bekerja maka akan menghasilkan hasil yang diharapkan (Sugartini, 2015). Jika seseorang bermaksud untuk menggunakan *personal computer*, tetapi tidak mempunyai kemudahan atau kesempatan untuk memperolehnya, maka manfaat yang dirasakan akan berkurang. Kurniawan (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi yang diadopsi dari *Competing Values Framework* (CVF) diajukan sebagai efek moderasi pada model *Task-Technology Fit* (TTF). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti signifikan dan kuat mempengaruhi proses kesesuaian antara tugas dan teknologi intranet menuju tingkat penggunaan (*utilization*) dan signifikan namun lemah terhadap kinerja (*performance Impacts*). Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₄ : Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Distribusi Bali.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:13). Pendekatan asosiatif adalah penelitian yang

digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2014:13). Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja individu dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi pada PT. PLN Distribusi Bali.

Penelitian ini dilakukan pada kantor PLN Distribusi Bali, beralamatkan di Jalan Letda Tantular No 1 Renon Denpasar. Yang melatarbelakangi lokasi ini dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN Distribusi Bali merupakan kantor pusat distribusi area di daerah Bali, yang merupakan pusat tempat pengelolaan pembayaran listrik seluruh daerah Bali.

Obyek penelitian adalah suatu sifat dari obyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2014:38). Obyek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT. PLN Distribusi Bali. Kinerja karyawan ini yang dipengaruhi oleh efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi, serta budaya organisasi yang berperan sebagai moderasi.

Variabel bebas (*independent variable*) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014:59). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi (X_1) dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2). Efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi merupakan suatu

ukuran yang memberikan gambaran sejauh mana target dapat dicapai dari suatu kumpulan sumber daya yang diatur untuk mengumpulkan, memproses, dan menyimpan data elektronik, kemudian mengubahnya menjadi sebuah informasi yang berguna serta menyediakan laporan formal yang dibutuhkan dengan baik secara kualitas maupun waktu. Adapun indikator pengukuran efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi didasarkan pada penelitian Marlita dan Dharmadiaksa (2014), yaitu keamanan data, waktu, ketelitian, relevansi dan variasi laporan. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi merupakan kesesuaian antara teknologi yang diterapkan dengan karakteristik tugas dan kemampuan pemakai, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Marlita dan Dharmadiaksa (2014) dalam penelitiannya, kesesuaian tugas dengan teknologi informasi diukur berdasarkan keakuratan, aksesibilitas, asistensi, tingkat rincian yang tepat dan kemudahan menggunakan perangkat keras dan lunak yang mengacu pada penelitian sebelumnya.

Variabel terikat (*dependent variabel*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN Distribusi Bali. Kinerja adalah 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. (Yualina dan Suhana, 2012). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut penelitian

Marlita dan dharmadiaksa (2014), berdasarkan pada tingkat produktivitas, efektivitas, kuantita kerja, kualitas kerja, pelayanan sistem komputer.

Variabel moderasi (*moderating variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2014:59). Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X_3).Susanto (1997) dalam Soedjono (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Adapun ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang dikemukakan Sugiartini (2015) yaitu organisasi yang menampilkan gabungan sifat budaya organisasi yang terdiri empat dimensi yaitu *involvement* (keterlibatan), *consistency* (konsistensi), *adaptability* (adaptabilitas), dan *mission* (misi).

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2014:12). Data Kuantitatif dalam penelitian ini adalah data skor nilai dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden. Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, dan gambar (Sugiyono, 2014:13). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah berupa Jumlah karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali, struktur organisasi dan tugas dari masing-masing bagian dalam perusahaan. Data yang diperoleh dari penelitian ini merupakan data primer

hasil dari penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden di PT. PLN Distribusi Bali.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:117). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali yang menggunakan SIA. Karyawan di PT. PLN Distribusi Bali yang menggunakan SIA terdapat pada bidang niaga, bidang keuangan, dan bidang SDM. Maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014:118). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2014:124). Oleh karena itu peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 71 responden.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:137). Pada penelitian ini, kuesioner akan langsung diantarkan kepada sasaran responden ke lokasi penelitian. Jawaban responden akan diukur dengan menggunakan skala likert 1-5 poin. Wawancara yaitu metode tanya jawab atau pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide dalam suatu topik

tertentu yang ingin digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam (Sugiyono, 2014:137).

Hasil dari pengumpulan data akan dihimpun dan diolah dengan menggunakan alat bantu berupa program aplikasi SPSS. Pengolahan data ini untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan diterima atau ditolak. Dalam penelitian ini karena adanya variabel moderasi maka teknik analisis datanya menggunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut (Ghozali, 2011:221) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_1 X_3 + \beta_5 X_2 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- $\beta_1 - \beta_5$: Koefisien Regresi
- X_1 : Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi
- X_2 : Kesesuaian Tugas Dengan Teknologi Akuntansi
- X_3 : Budaya Organisasi
- $X_1 X_3$: Interaksi antara variabel Efektivitas Sistem informasi akuntansi dengan Budaya Organisasi
- $X_2 X_3$: Interaksi antara variabel Kesesuaian Tugas dengan Budaya Organisasi
- e : *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif menyajikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian yaitu jumlah amatan, nilai minimum, nilai maksimum, nilai mean, dan standar deviasi. Untuk mengukur nilai sentral dari distribusi data dapat dilakukan

dengan pengukuran rata-rata (*mean*) sedangkan standar deviasi merupakan perbedaan nilai data yang diteliti dengan nilai rata-ratanya. Setelah dilakukan intervalisasi, maka hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Deskriptif

	Nilai Minimum	Nilai Maximum	Rata-rata	Standar Deviasi
Efektivitas Penerapan SIA (X_1)	17,00	25,00	22,88	1,938
Kesesuaian Tugas Dengan Teknologi Informasi (X_2)	22,00	30,00	26,79	2,058
Budaya Organisasi (X_3)	29,00	40,00	36,79	2,497
Kinerja Karyawan (Y)	18,00	25,00	22,91	1,866

Sumber: Data diolah, 2016

Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum sebesar 18,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00 dengan nilai rata - rata sebesar 22,91. Standar deviasi pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 1,866. Variabel efektivitas penerapan SIA memiliki nilai minimum sebesar 17,00 dan nilai maksimum sebesar 25,00 dengan nilai rata - rata sebesar 22,88. Standar deviasi pada variabel efektivitas penerapan SIA adalah sebesar 1,938. Variabel kesesuaian tugas dengan teknologi informasi memiliki nilai minimum sebesar 22,00 dan nilai maksimum sebesar 30,00 dengan nilai rata - rata sebesar 26,79. Standar deviasi pada variabel kesesuaian tugas dengan teknologi informasi adalah sebesar 2,058. Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 29,00 dan nilai maksimum sebesar 40,00 dengan nilai rata - rata sebesar 36,79. Standar deviasi pada variabel budaya organisasi adalah sebesar 1,866.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan Ghozali (2013:110). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mendeteksi terpenuhi atau tidaknya uji normalitas dengan ketentuan bila tingkat signifikansi lebih besar dari atau sama dengan 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2013:110). Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,466 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2013:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai tolerance di atas 0,10 (10%) dan VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa angka *tolerance* masing-masing variable independen lebih besar dari 0,10 dan dengan nilai VIP lebih kecil dari 10, artinya tidak terdapat multikolinearitas atau tidak ada hubungan antar variable independen.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2013:109). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji *Glejser*. Pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji *Glejser* adalah apabila nilai probabilitas signifikansi di atas derajat kepercayaan 5% atau 0,05 maka mengindikasikan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai sig dari masing-masing variabel adalah di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut bebas dari heteroskedasitas.

Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* untuk mengetahui budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh efektivitas penerapan SIA dan kesesuaian tugas dengan tenologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hasil pengujian dapat dilihat dalam Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2.
Hasil Uji MRA

Variabel terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t- hitung	Sig
Kinerja Karyawan	X ₁	1,910	0,831	-2,299	0,026
	X ₂	2,160	1,055	2,047	0,046
	X ₃	0,759	1,476	0,514	0,609
	X ₁ X ₃	0,112	0,051	2,201	0,032
	X ₂ X ₃	0,226	0,091	2,485	0,016
Constan	= 1,114	F-Hitung = 14,223			
Adjusted R Square	= 0,541	Sig F = 0,000			

Sumber: Data diolah, 2016

$$Y = 1,114 + 1,910(X_1) + 2,160(X_2) + 0,759(X_3) + 0,112(X_1X_3) + 0,226(X_2X_3)$$

Nilai konstanta sebesar 1,114. Hal ini berarti bahwa efektivitas penerapan SIA (X_1), kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,114. Nilai koefisien $\beta_1= 1,910$ berarti menunjukkan bila efektivitas penerapan SIA (X_1) memiliki koefisien positif sebesar 1,910, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,910. Hal ini memiliki makna bahwa apabila variabel lain dianggap konstan, maka kenaikan nilai efektivitas penerapan SIA akan mengakibatkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 1,910. Nilai koefisien regresi $\beta_2= 2,160$ berarti menunjukkan bila kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2) memiliki koefisien positif sebesar 2,160, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,160. Hal ini memiliki makna bahwa apabila variabel lain dianggap konstan, maka kenaikan nilai kesesuaian tugas dengan teknologi informasi akan mengakibatkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 2,160. Nilai koefisien regresi $\beta_3=0,759$ berarti menunjukkan bila budaya organisasi (X_3) memiliki koefisien positif sebesar 0,759, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,759. Hal ini memiliki makna bahwa apabila variabel lain dianggap konstan, maka kenaikan nilai budaya organisasi akan mengakibatkan nilai kinerja karyawan meningkat sebesar 0,759. Nilai koefisien regresi $\beta_4=0,112$ pada efektivitas penerapan SIA (X_1) dan budaya organisasi (X_3) mengindikasikan bahwa efek moderasi positif, artinya semakin tinggi moderasi budaya organisasi (X_3) maka memperkuat pengaruh hubungan antara efektivitas penerapan SIA (X_1) pada kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi $\beta_5= 0,226$ pada

interaksi kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) mengindikasikan bahwa efek moderasi positif, artinya semakin tinggi moderasi budaya organisasi (X_3) maka memperkuat pengaruh hubungan antara kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2) pada kinerja karyawan (Y).

Uji kelayakan model (uji F) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak uji atau tidak. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa ada pengaruh antara variabel efektivitas penerapan Sistem Informasi Akuntansi, kesesuaian tugas dengan teknologi informasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini layak untuk diuji.

Variabel efektivitas penerapan SIA (X_1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,026 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif atau meningkatkan kinerja karyawan. Variabel kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,046 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif atau meningkatkan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi (X_3) sebagai mediator efektivitas penerapan SIA (X_1) pada kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$ yang berarti bahwa H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi memoderasi pengaruh antara

efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi (X_3) sebagai mediator kesesuaian tugas dengan teknologi informasi (X_2) pada kinerja karyawan memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ yang berarti bahwa H_4 diterima sehingga dapat disimpulkan budaya organisasi memoderasi pengaruh kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan.

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel bebas (Independen) menerangkan variabel terikatnya (dependen), uji ini dapat dilihat dari nilai *adjusted R²*. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *adjusted R square* (R^2) adalah 0,541. Hasil ini berarti bahwa pengaruh variabel (X_1), (X_2), (X_3), interaksi X_1X_3 , dan interaksi X_2X_3 terhadap (Y) sebesar 58,2% dan sisanya 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa efektivitas penerapan SIA mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari tingkat *P-value* X_1 (Efektivitas penerapan SIA) sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) efektivitas penerapan SIA mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penerapan SIA menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prebawa,

2012) dan (Puja, 2013) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Sejalan dengan kedua penelitian tersebut, (Marlinawati, 2013) dan (Marlita, 2014) juga menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual.

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari tingkat *P-value* X_2 (kesesuaian tugas dengan teknologi informasi) sebesar $0,046 < 0,05$. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) kesesuaian tugas dengan teknologi informasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian tugas dengan teknologi informasi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahmawati, 2008) dan (Weyai, 2012) yang menyatakan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Marlinawati, 2013) dan (Marlita, 2014) menyatakan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa $\beta_3 = 0,112$ dengan tingkat signifikan uji t sebesar 0,032 yang menunjukkan angka lebih kecil dari pada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan

budaya organisasi memoderasi pengaruh efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yaitu (H_3) dapat diterima yaitu budaya organisasi memoderasi pengaruh efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh yang ditimbulkan akan memperkuat hubungan antara efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini hasilnya juga menunjukkan bahwa X_3 nilai koefisiennya tidak signifikan sedangkan koefisien interaksi moderasi (X_1X_3) signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan variabel moderasi murni (*Pure Moderator*). Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Hariani, 2013) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang berpengaruh terhadap efektivitas dari sistem informasi adalah budaya organisasi. Penelitian (Tripambudi, 2014) menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi dan struktur organisasi menunjang penerapan sistem informasi akuntansi yang di pakai oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian Maryana (2011) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi dengan arah positif.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada Tabel 2 menyatakan bahwa $\beta_4 = 0,226$ dengan tingkat signifikan uji t sebesar 0,016 yang menunjukkan angka lebih kecil dari pada taraf nyata dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal tersebut menunjukkan budaya organisasi memoderasi kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat (H_4) dapat diterima yaitu, budaya organisasi memoderasi kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh yang ditimbulkan akan memperkuat hubungan

antara kesesuaian tugas dengan teknologi informasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini hasilnya juga menunjukkan bahwa X_3 nilai koefisiennya tidak signifikan sedangkan koefisien interaksi moderasi (X_2X_3) signifikan. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan variabel moderasi murni (*Pure Moderator*). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kurniawan (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang diadopsi dari *Competing Values Framework* (CVF) diajukan sebagai efek moderasi pada model *Task-Technology Fit* (TTF). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi terbukti signifikan dan kuat mempengaruhi proses kesesuaian antara tugas dan teknologi intranet menuju tingkat penggunaan (*utilization*) dan signifikan namun lemah terhadap kinerja (*performance Impacts*).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab-bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerapan SIA berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat efektivitas penerapan SIA menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Kesesuaian tugas dengan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian tugas dengan teknologi informasi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh

efektivitas penerapan SIA terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Budaya organisasi dapat memoderasi kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh kesesuaian tugas dengan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah Perusahaan sebaiknya memberikan pendidikan dan pelatihan terkait teknologi dan sistem informasi dalam upaya meningkatkan efektivitas penerapan SIA dan kesesuaian tugas dengan teknologi informasi dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Bali. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian tidak hanya pada satu daerah saja, sehingga dapat mewakili populasi yang lebih luas.

REFERENSI

- Al Eqab, Mahmud., and Dalia Adel. 2013. *The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness Of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies.* *International Jurnal of Business and Social Science.* 4(3):143-155.
- Alannita, Ni Putu., dan Suaryana, I Gusti Ngurah Agung. 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.
- Damayanthi, I.G.A Eka. 2012. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Denpasar Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Juara*, 2(1):40-52.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Edisi ke-7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goodhue and Thompson. 1995. *Task Technology Fit and Individual Performance*, Management Information System. Quarterly, June page 213-236.
- Gupta, M.P., Kanungo, S., Kumar, R., and Sahu, G.P. 2007. "A Study of Information Technology Effectiveness in Select Government Organization in India" *Journal for Decision Makers*, 32(2).
- 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.
- Iman, Zare. 2012. *Study of effect of accounting information systems and softwares on qualitative features of accounting information*. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 1(4).
- Jin, Fung Tjhai. 2003. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem informasi dan sistem informasi dan teknologi informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Sistem informasi dan sistem informasi dan teknologi informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Kurniawan, Sigit S. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kesesuaian Tugas Dengan Teknologi Intranet di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purworejo. *Thesis Universitas Gajah Mada*.
- Lindawati dan Irma, Salamah. 2012. Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 14(1):56-68.
- Marlinawati, Ni Made Ayu. 2013. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan atas Sistem Informasi Akuntansi, dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa Di Kabupaten Badung. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Marlita, Ni Made Puji Astuti., dan Dharmadiaksa, Ida Bagus. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.9(2):373-384.

- Maryana, Meida. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat). *Jurnal Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*.
- Pratama, Gede Aditya Puja., dan Suardikha, I Made Sadha. 2013. Keahlian Pemakai Komputer dan Kenyamanan Fisik Memoderasi Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Sinar Harapan Bali Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 5(2):361-381.
- Rahadi, D. Rianto. 2007. Peranan Sistem informasi dan sistem informasi dan teknologi informasi dalam Peningkatan Pelayanan di Sektor Publik. Seminar Nasional Teknologi 2007 (SNT 2007). Yogyakarta, 24 November 2007.
- Rahmawati, D. 2008. Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 5(1):107-118.
- Sumarsana, Putu Saka., dan Noviari, Naniek. 2013. Pemanfaatan Teknoloji Informasi, Kepercayaan, dan Kompetensi Pada Penerapan Teknik Audit Sekitar Komputer. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(3):640-654.
- Soedjono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7(1):22- 47.
- Sugartini, Ni Made. 2015. Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Individu dengan Budaya Organisasi sebagai Pemoderasi di Dinas Kabupaten Klungkung. Skripsi S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2014. *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*).
- Urquía, Grande E., Muñoz, Colomina C., and Estébanez, Raquel P. 2011. *The Impact of Accounting Information Systems (AIS) on Performance Measures: Empirical Evidence in Spanish SMEs*. *The International Journal of Digital Accounting Research*, 11:25–43.

- Weyai, Michael Sunyaw. 2012. Kesesuaian Tugas dengan Teknologi dan Utilisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis Magister Manajemen. Program Pasca Sarjana Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Yualina, Riastuti P., dan Suhana. 2012. Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir, 9(2):57-65.