

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

I.G.A. Dwi Cahyanti¹
I Wayan Suartana²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: cahyantidwi24@gmail.com/Telp : 081999465507

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan serta pengaruh moderasi budaya organisasi dalam hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi dengan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif berbentuk asosiatif. Penelitian ini dilakukan di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Dalam penelitian ini digunakan metode pengambilan sampel dengan *sampling jenuh* yang artinya pengambilan sampel yang dimana seluruh anggota dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi moderasi melalui uji interaksi. Pengambilan kuesioner dalam penelitian ini sebanyak 45. Data penelitian memenuhi syarat uji asumsi klasik dan uji kesesuaian model dengan *adjusted R²* sebesar 50,8%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of effectiveness of accounting information systems on employee performance and the influence of moderation of organizational culture in the relationship between the effectiveness of accounting information systems with employee performance. The research method used is quantitative approach in the form of associative. This research was conducted in Public Relations Bureau and Protocol of Regional Secretariat of Bali Province. In this research used sampling method with saturated sampling which means sampling in which all members are sampled. Analytical technique used is moderation regression technique through interaction test. Questionnaire retrieval in this research as much as 45. The research data meets the requirement of classical assumption test and fit model test with adjusted R² equal to 50,8%. The result of research shows that the effectiveness of accounting information system has a positive effect on employee performance, organizational culture have positive effect on employee performance, and organizational culture can moderate influence effectiveness of accounting information system to employee performance.

Keywords: Effectiveness of accounting information system, organizational culture, work performance

PENDAHULUAN

Penerapan sistem informasi pada pemerintah akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pemerintahan. Kinerja merupakan gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang

dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi (Mahsun, 2006). Kinerja sangat tinggi berarti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang akan dibebankan kesetiap individu (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja karyawan yang baik jika mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja apabila mendapat imbalan (gaji) atau diberi sesuai dengan kesepakatan, serta memiliki masa depan dan harapan yang baik (Prawirosentono, 1999).

Sistem informasi akuntansi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu pemerintah atau organisasi. Pelaksanaan sistem yang handal harus di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya. Menurut Romney dan Steinbart (2011), penerapan sistem informasi akuntansi di pemerintah dapat memberi nilai tambah bagi pengguna dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan pemerintah yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pemerintah secara keseluruhan.

Selain sistem informasi akuntansi, budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang membentuk karakter suatu pemerintah dan perlu ditelusuri dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya yang kuat dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan pada akhirnya berhubungan dengan kinerja organisasi. Menurut penelitian Abdullah dan arisanti (2010) dalam

Rahayuni (2013) budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan persatuan anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi pokok penyelesaian masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang selanjutnya di teruskan kepada anggota-anggota baru sebagai langkah yang tepat dalam memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi.

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang selanjutnya di teruskan kepada anggota-anggota baru sebagai langkah yang tepat dalam memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota maupun menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan pemerintah dan mampu mengubah produk asing menjadi produk yang mempunyai nilai tambah dengan inovasi yang baru. Integrasi dalam budaya organisasi adalah kemampuan suatu organisasi atau pemerintah dalam memberikan dorongan terhadap unit-unit atau satuan dalam organisasi atau pemerintah untuk bekerja dengan terpinpin atau terkoordinasi. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi (Hariani,dkk. 2013). Menurut Yamin (2014) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang

terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku dan diikuti oleh para anggota dalam organisasi. Budaya organisasi akan memberikan suasana psikologis bagi semua anggota bagaimana mereka bekerja, bagaimana berhubungan dengan atasan maupun rekan bekerja, dan bagaimana menyelesaikan masalah merupakan wujud budaya yang khas bagi setiap organisasi. Budaya digunakan sebagai sebuah variabel dalam penelitian ini karena budaya adalah sebuah pemrograman pikiran kolektif yang membedakan anggota satu kelompok atau kategori orang-orang lainnya.

Pada organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan pemerintah dapat tercapai. Sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dimana dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi, semakin efektifnya penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengimplementasian budaya organisasi, maka kinerja organisasi akan lebih cepat meningkat dalam suatu pemerintahan.

Penelitian ini tertuju pada elemen pemerintah karena secara umum menurut Handayani (2010), penggunaan sistem informasi akuntansi pada

organisasi pemerintahan masih belum sempurna yang disebabkan oleh faktor individu dalam organisasi yang kurang antusias dalam melaksanakannya. Penelitian tentang pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Marlita dan Dharmadiaksa (2014) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jumaili (2005) menunjukkan bahwa penerapan teknologi sistem informasi beserta adanya kepercayaan dari pemakai terhadap sistem informasi dapat meningkatkan kinerja individu pemakai sehingga output yang dihasilkan bisa optimal bagi organisasi/pemerintah. Namun penelitian Fasihah (2015) hasil penelitiannya mengatakan bahwa sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah.

Menurut Rahayuni (2013) yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi, dimana hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Serupa dengan Andiza (2014) juga meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik, yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Tri Widodo (2010) meneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Akan tetapi penelitian dari Wikrama, dkk (2017) menunjukkan hasil sebaliknya dimana budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Penelitian yang membahas tentang pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi dilakukan oleh Sugiartini dan Dharmadiaksa (2016) yang menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan akan tetapi budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan efektifitas teknologi sistem informasi akuntansi. Penelitian lainnya terkait pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai pemoderasi dilakukan oleh Wiguna dan Dharmadiaksa (2016) menunjukkan bahwa teknologi system informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi mampu memperkuat pengaruh penerapan system informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Kedua penelitian ini menunjukkan perbedaan pada kemampuan moderasi pada budaya organisasi terhadap pengaruh penerapan system informasi akuntansi pada kinerja karyawan. Penelitian dari Wikrama dkk (2017) menunjukkan hasil bahwa secara parsial maupun bersama-sama sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif kinerja karyawan.

Fenomena kinerja di pemerintah daerah salah satunya di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali yang berdasarkan pemantauan dari ketua instansi Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali, I Dewa Gede Mahendra dalam pertemuan tatap muka dengan seluruh struktural di masing-masing OPD, pada 12 Oktober 2017 memberi pernyataan dan penilaian bahwa kinerja pemerintah Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali masih lamban, maka sangat mempengaruhi terhambatnya kinerja karyawan

yang menggunakan Sistem Informasi Akuntansi, salah satunya yaitu penginputan surat pertanggungjawaban, sehingga juga berimbas kepada pelayanan masyarakat. Kelemahan yang menyebabkan tidak optimalnya penyelenggaraan pemerintah, terlihat dari hasil penilaian dan akuntabilitas kinerja dari instansi pemerintah yang di sampaikan kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk tahun 2017 masih belum memuaskan. Maka dari itu aktivitas lingkungan instansi pemerintah perlu diukur dari sisi akuntabilitas kerjanya salah satunya sisi kinerja individu karyawannya (Nasir dan Oktari, 2013). Keberhasilan kinerja individu sangat dipengaruhi faktor kecanggihan sistem informasi.

Menurut Raymond dan Pare (1992), kecanggihan sistem informasi pada dasarnya mencerminkan jumlah atau keanekaragaman sistem informasi digunakan oleh pemerintah. Pemanfaatan Sistem Informasi dapat memberikan dukungan pelayanan administrasi, serta untuk membantu pengambilan keputusan (Anwar, 2009). Sistem informasi akan membantu pemerintah untuk menyajikan laporan keuangan ke dalam bentuk informasi yang akurat dan terpercaya, sehingga banyak pihak yang memanfaatkan sistem informasi akuntansi untuk mencapai keunggulan bagi pemerintah. Sistem informasi akuntansi adalah komponen dan elemen dari suatu organisasi yang menyediakan informasi bagi pengguna dengan pengolahan peristiwa keuangan (Zare, 2012). Sistem informasi akuntansi memberi kesempatan bagi pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengambilan keputusan sehingga memungkinkan pemerintah memperoleh keunggulan kompetitif (Edison et al., 2012). Sistem Informasi Akuntansi

dianggap sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang lebih baik terutama dalam proses pengambilan keputusan (Aleqab dan Adel, 2013).

Budaya mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian sebelumnya yang melibatkan variabel budaya organisasi yaitu pada penelitian Tripambudi (2014), Asfar (2009) dan Pratama (2012) yang menunjukkan hasil yang serupa bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Budaya juga mempengaruhi efektivitas sistem informasi akuntansi seperti pada penelitian Karsiati (2014) dan Maryana (2011) yang menunjukkan pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan sistem informasi akuntansi. Maka dengan adanya variabel budaya organisasi diduga mampu memoderasi (memperkuat atau memperlemah) pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Biro Humas dan Protkol Sekretariat Daerah Provinsi Bali.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali? 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali? 3) Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali?

Goodhue and Thompson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu

karyawan dengan dukungan sistem informasi yang ada. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi sistem informasi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alannita, 2014). Pengukuran kinerja karyawan melihat dari dampak sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja dan menjadikan pemakainya lebih produktif dan kreatif.

Penelitian mengenai efektivitas sistem informasi akuntansi yaitu pada penelitian Puji dan Dharmadiaksa (2014) yang melakukan penelitian dengan variabel “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Karyawan” yang dapat menunjukkan hasil efektivitas sistem informasi akuntansi, memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiartini (2016) yang telah meneliti “Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi”, yang dapat menunjukkan hasil Efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja individu. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2012) dengan hasil efektifitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Suhud (2015) menemukan hasil efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi (Hariani,dkk.2013). 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 akan sangat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Tripambudi (2014) meneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi pada Sistem Informasi Akuntansi dan Dampaknya Terhadap Kinerja individu” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Adanya budaya organisasi menunjang penerapan sistem informasi akuntansi yang di pakai oleh pemerintah. Sedangkan kolaborasi budaya organisasi, sistem informasi akuntansi yang baik dapat menghasilkan informasi yang berkualitas. Budaya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian Wiguna (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi, yang hasil penelitiannya mengemukakan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual.

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi (Hariani, 2013). 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. Hariani (2013) menyatakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu efektivitas sistem informasi dan budaya organisasi.

Agar tercapainya suatu efektivitas maka suatu sistem informasi tersebut dapat dilihat dari persepsi perilaku pengguna sistem terhadap penerima pengguna sistem informasi itu sendiri. Efektivitas 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.

Goodhue and Thompson (1995) menyatakan bahwa pencapaian kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu karyawan dengan dukungan sistem informasi yang ada. Karyawan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan bantuan teknologi sistem informasi, sehingga tugas yang dikerjakan dapat diselesaikan (Alannita, 2014). Pengukuran kinerja karyawan melihat dari dampak sistem informasi akuntansi terhadap efektivitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja dan menjadikan pemakainya lebih produktif dan kreatif.

Sejalan dengan penelitian Maryana (2011) yang meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Intern pada 10 KPP Badung Kanwil Jawa Barat I” hasilnya menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem informasi akuntansi pada Kantor Pelayanan Pajak Pertama di Kantor Wilayah Jawa Barat I dengan arah positif. Budaya akan sangat memengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi seperti penelitian Wiguna (2016) yaitu “Pengaruh

Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi” yang menunjukkan hasil budaya organisasi memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja individual.

Pratama (2012) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sugiartini (2016) yang meneliti tentang “Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi” yang didapat hasil Budaya Organisasi dapat memoderasi pengaruh efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi pada kinerja individu.

METODE PENELITIAN

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah gambaran umum pemerintahan dinas, daftar dinas, struktur dan tugas organisasi Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Data primer dalam penelitian ini meliputi hasil survey lewat kuesioner dan wawancara, dimana respondennya adalah karyawan yang melaksanakan tugas dan fungsi tata usaha keuangan. Dalam penelitian ini yang menjadi data skunder adalah daftar nama dan alamat dinas, struktur organisasi dan tugas masing-masing karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan (pegawai) yang menggunakan sistem informasi akuntansi, Adapun karyawan yang terlibat adalah terdiri dari 50 orang karyawan yang bertempat di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali yang tertera dalam Tabel 1. berikut ini:

Tabel 1.
Populasi Penelitian

OPD	Kepala bagian	Bendahara	Pengguna SIA dalam SPJ	Pengguna SIA dalam Gaji	Pengguna SIA dalam Anggaran	Jumlah
Humas	1	2	24	1	1	29
Protokol	1	1	10	-	3	17
Publikasi	1	1	2	-	2	4
Total	3	4	36	1	6	50

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan (pegawai) yang melaksanakan tugas dan fungsi tata usaha keuangan dan terlibat langsung dalam penggunaan teknologi sistem informasi akuntansi.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*, yang artinya pengambilan sampel yang dimana seluruh anggota dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan teknik kuesioner dan wawancara. Model analisis data dan uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*) atau MRA. Regresi ini dirancang untuk menentukan bagaimana hubungan antara dua variabel yang dipengaruhi oleh variabel moderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada instansi Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Peperbaran kuesioner hingga semua kuesioner tersebut terjawab dan terkumpul kembali pada peneliti menghabiskan waktu 14 hari yaitu mulai tanggal 20 Desember 2017 sampai 2

Januari 2018. Distribusi kuesioner beserta tingkat pengambilan kuesioner yang dapat diolah disajikan dalam Tabel 2. sebagai berikut:

Tabel 2.
Rincian Pengiriman dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang diantar langsung (dikirim)	50
Kuesioner yang tidak dikembalikan	5
Kuesioner yang dikembalikan	45
Kuesioner yang gugur (tidak lengkap)	-
Kuesioner yang digunakan	45
Tingkat Pengembalian (<i>response rate</i>)	90%
$\frac{\text{Kuesioner yang kembali}}{\text{Kuesioner yang disebar}} \times 100\% = \frac{45}{50} \times 100\%$	
Tingkat Pengembalian yang digunakan (<i>usable response rate</i>)	90%
$\frac{\text{Kuesioner yang diolah}}{\text{Kuesioner yang disebar}} \times 100\% = \frac{45}{50} \times 100\%$	

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 50 kuesioner yang disebar, kuesioner yang dikembalikan sebanyak 45 kuesioner, dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 5 kuesioner dikarenakan responden tidak sempat mengisi karena kesibukan dan ada beberapa yang sedang bertugas keluar kota. Semua kuesioner yang dikembalikan pengisiannya lengkap memenuhi ketentuan sehingga tidak ada kuesioner yang gugur. Perhitungan dari data tersebut menghasilkan tingkat pengembalian responden (*response rate*) sebesar 90% dan tingkat pengembalian yang dapat dianalisis (*useable response rate*) sebesar 90%. Penelitian ini layak untuk dilanjutkan berdasarkan central limit theorem menyatakan bahwa jumlah minimal sampel untuk mencari kurva normal setidaknya mencapai nilai minimal 30 responden (Sugiyono, 2014:129).

Karakteristik responden akan menggambarkan profil 45 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Data profil responden dapat dilihat pada Tabel 3. sebagai berikut :

Tabel 3.
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Pria	28	62
	Wanita	17	38
	Total	45	100
2	Usia		
	25-34 tahun	8	18
	35-44 tahun	20	44
	45-54 tahun	12	27
	≥ 55	5	11
	Total	45	100
3	Lama Bekerja (tahun)		
	< 5	3	7
	5-10	28	62
	≥ 11	14	31
	Total	45	100
4	Pendidikan Terakhir		
	SMA Sederajat	0	0
	D3	0	0
	S1	29	64
	S2	16	36
	Total	45	100

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 3. diatas dapat dijelaskan hal-hal bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digunakan untuk mengetahui proporsi pria dan wanita yang bekerja di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa jumlah responden pria sebanyak 28 orang (18%) dan jumlah responden wanita sebanyak 17 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah pria.

Karakteristik responden berdasarkan usia digunakan untuk mengetahui usia karyawan yang bekerja di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa responden yang berusia 25 sampai 34 tahun sebanyak 8 orang (18%), responden yang berusia 35 sampai 44 tahun sebanyak 20 orang (44%), responden yang berusia 45 sampai 54 tahun

sebanyak 12 orang (27%), dan responden yang berusia diatas 55 tahun sebanyak 5 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia dibawah 35 sampai 34 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja digunakan untuk mengetahui pengalaman karyawan selama bekerja di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa responden yang bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 3 orang (7%), responden yang bekerja selama 5 sampai 10 tahun sebanyak 28 orang (62%), bekerja selama lebih dari 11 tahun sebanyak 14 orang (31%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja 5 sampai 10 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir digunakan untuk mengetahui pemahaman dan intelektual responden. Pada Tabel 3. menunjukkan bahwa tidak ada responden dengan tingkat pendidikan pada jenjang SMA Sederajat (0%), dan tidak ada responden dengan tingkat pendidikan pada jenjang D3 (0%), responden dengan tingkat pendidikan pada jenjang S1 sebanyak 29 orang (64%), dan responden dengan tingkat pendidikan pada jenjang S2 sebanyak 16 (36%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah responden dengan tingkat pendidikan pada jenjang S1.

Validnya suatu kuesioner dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari 0,30 pada *pearson correlation*. Hasil uji validitas pada penelitian ini data dilihat pada Tabel 4. berikut.

Tabel 4.
Hasi Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1. Kinerja Karyawan	Y ₁	0,778	Valid
	Y ₂	0,716	Valid
	Y ₃	0,617	Valid
	Y ₄	0,551	Valid
	Y ₅	0,616	Valid
	Y ₆	0,783	Valid
	Y ₇	0,689	Valid
	Y ₈	0,488	Valid
	Y ₉	0,654	Valid
	Y ₁₀	0,777	Valid
2. Efektivitas SIA	X _{1.1}	0,672	Valid
	X _{1.2}	0,783	Valid
	X _{1.3}	0,754	Valid
	X _{1.4}	0,499	Valid
	X _{1.5}	0,430	Valid
	X _{1.6}	0,672	Valid
	X _{1.7}	0,800	Valid
	X _{1.8}	0,605	Valid
	X _{1.9}	0,558	Valid
	X _{1.10}	0,514	Valid
3. Budaya Organisasi	X _{2.1}	0,422	Valid
	X _{2.2}	0,405	Valid
	X _{2.3}	0,647	Valid
	X _{2.4}	0,716	Valid
	X _{2.5}	0,625	Valid
	X _{2.6}	0,344	Valid
	X _{2.7}	0,323	Valid
	X _{2.8}	0,405	Valid
	X _{2.9}	0,693	Valid
	X _{2.10}	0,795	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dengan variabel Efektivitas SIA (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Kinerja Karyawan (Y) memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat valid.

Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,70 maka instrumen yang digunakan dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5. sebagai berikut.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Reliabel
Efektivitas SIA (X ₁)	0,820	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,733	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan.

Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. sebagai berikut.

Tabel 6.
Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviasi
Kinerja Karyawan (Y)	45	25,00	42,00	34,40	4,52468
Efektivitas SIA (X ₁)	45	24,00	41,00	33,93	3,68905
Budaya Organisasi (X ₂)	45	24,00	44,00	33,68	4,50163

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6. dapat disimpulkan bahwa jumlah pengamatan (N) penelitian ini berjumlah 45 dengan perincian sebagai berikut: kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 25,00 dan nilai maksimum sebesar 42,00 dengan rata-rata sebesar 34,40. Nilai rata-rata sebesar 34,40 menunjukkan bahwa respon responden dalam menjawab pernyataan pada kuesioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan artinya kinerja Karyawan cenderung tinggi. Standar deviasi pada variabel kinerja Karyawan adalah sebesar 4,52 Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 4,52.

Efektivitas SIA (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 24,00 dan nilai maksimum sebesar 41,00 dengan rata-rata sebesar 33,39. Nilai rata-rata sebesar 33,39 menunjukkan bahwa respon responden dalam menjawab pernyataan pada kuesioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan artinya Efektivitas SIA cenderung tinggi. Standar deviasi pada variabel Efektivitas SIA adalah sebesar 3,68. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 3,68.

Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 24,00 dan nilai maksimum sebesar 44,00 dengan rata-rata sebesar 33,68. Nilai rata-rata sebesar 33,68 menunjukkan bahwa respon responden dalam menjawab pernyataan pada kuesioner cenderung merasa setuju pada masing-masing item pernyataan artinya Budaya Organisasi cenderung tinggi. Standar deviasi pada variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa standar penyimpangan data terhadap nilai rata-ratanya adalah 4,50.

Tabel 7.
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Keterangan
Uji Normalitas	$p(0,071) > 0,05$	Berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,774); (0,760) >0,1	Tidak ada multikolinearitas
Uji Heterokedastisitas	VIF (1,292); (1,316) <10 $p(0,275) > 0,05$; $p(0,174) > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah, 2017

Moderated Regression Analysis (MRA) digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel independen yaitu pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. MRA dapat menjelaskan pengaruh variabel moderasi dalam

memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil analisis regresi moderasi disajikan pada Tabel 8. berikut.

Tabel 8.
Hasil Moderated Regression Analysis (MRA)

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constant	-0,153	0,121		-1,261	0,215
Efektivitas SIA (X_1)	0,265	0,120	0,265	2,203	0,033
Budaya Organisasi (X_2)	0,550	0,121	0,550	4,533	0,000
$X_1 \cdot X_2$	0,332	0,133	0,268	2,503	0,016
R	0,736				
R ²	0,542				
Adjusted Rsquare	0,508				
F Hitung	16,172				
Sig. F	0,000				

Sumber: Hasil Output SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel 8. dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

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

$$Y = -0,153 + 0,265X_1 + 0,550X_2 + 0,332 X_1 \cdot X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan beberapa hal bahwa nilai konstanta (α) sebesar -0,153 memiliki arti jika variabel efektivitas SIA(X_1), budaya organisasi (X_2), dinyatakan konstan pada angka nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,153.

Nilai koefisien efektivitas SIA(X_1) sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan apabila efektivitas SIA(X_1) meningkat 1 satuan, dengan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,265 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai koefisien budaya organisasi (X_2) sebesar 0,550 Hal ini menunjukkan apabila budaya organisasi meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,550 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien moderasi antara efektivitas SIA dengan Budaya Organisasi (X_1X_2) sebesar 0,332. Hal ini menunjukkan apabila efektivitas SIA dengan Budaya Organisasi (X_1X_2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada tabel 8. menunjukkan nilai sebesar 16,172 dengan positif $0,000 < 0,05$ yang artinya model regresi layak untuk digunakan. Berdasarkan Tabel 8. terlihat bahwa koefisien determinasi *adjusted R Square* sebesar 0,508 memiliki arti bahwa 50,8% variasi kinerja individu mampu dijelaskan oleh variabel efektivitas SIA serta budaya organisasi sebagai variabel moderasi, sedangkan 49,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Uji statistik t pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen dan variabel moderasi secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji statistik dilakukan dengan membandingkan hasil nilai positif dengan $\alpha = 0,05$ dan dapat dijelaskan bahwa berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai positif uji t untuk variabel pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan sebesar 0,275 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,083. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas SIA berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiani (2012) dengan hasil efektivitas teknologi sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap

kinerja individu. Suhud (2015) menemukan hasil efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai positif uji t untuk variabel pengaruh budaya organisasi pada kinerja karyawan sebesar 0,174 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,105. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tripambudi (2014) meneliti mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi pada Sistem Informasi Akuntansi dan Dampaknya Terhadap Kinerja individu” yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Berdasarkan Tabel 8. diperoleh nilai positif uji t untuk variabel budaya organisasi memoderasi pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan sebesar 0,181 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,113. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh efektivitas SIA terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wiguna (2016) yang menunjukkan hasil budaya organisasi memperkuat pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi pada kinerja individual. Pratama (2012) yang menunjukkan hasil yang sama bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan. Terdapat bukti empiris bagi peneliti dalam pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan adanya teori keagenan bahwa seorang karyawan harus memiliki sikap pengalaman kerja dalam menggunakan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi.

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi karyawan yang ada mengenai pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hasil penelitian ini dapat memberi gambaran agar karyawan menyadari pentingnya menemukan solusi dalam mengatasi sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang sudah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali. Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh positif pada kinerja karyawan diterima. Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian Puji dan Dharmadiaksa (2014), Wijayanti (2013), Sugiartini (2016), dan Kristiani (2012).

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima. Semakin banyak budaya yang di kembangkan karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya dalam mewujudkan strategi organisasi (Hariani, dkk. 2013).

Budaya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi seperti penelitian Wiguna (2016).

Budaya organisasi mampu memoderasi pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini diterima, faktor budaya organisasi sangat dominan pada karyawan (kemampuan dan keterampilan) dalam menjalankan sistem informasi akuntansi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan antara efektivitas sistem informasi akuntansi pada kinerja karyawan mampu memoderasi (memperkuat atau memperlemah), dapat berhubungan langsung dengan efektivitas sistem informasi akuntansi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah Pemerintahan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali, Dengan adanya penggunaan sistem informasi akuntansi serta budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan memperoleh dampak yang positif juga bagi kelangsungan pemerintahan. Oleh karena itu diharapkan bagi pemerintah untuk menyediakan sarana komputer yang memadai serta pelatihan khusus untuk karyawannya yang tentunya sangat mempengaruhi dalam pencapaian kinerja perusahaan yang baik.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian tidak hanya pada Biro Humas Dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali melainkan pada pemerintah daerah secara keseluruhan serta pada institusi yang berbeda agar lebih mampu melakukan generalisasi pada hasil penelitian.

Hasil kuesioner merupakan data ordinal. Agar dapat diolah ke dalam model regresi, data tersebut perlu diintervalisasikan. Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan intervalisasi data terlebih dahulu. Dan juga menambah variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti kesesuaian tugas, kondisi yang memfasilitasi, kepuasan pengguna, dan prosedur pengendalian sehingga hasil penelitiannya dapat digeneralisasikan untuk penelitian lain yang sejenis.

REFERENSI

- Abdulah, Arisanti 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alannita, N. P., dan Suaryana, I. 2014. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(1), 33-45.
- Al-eqab, M. and Adel, D. 2013. The Impact of IT Sophistications on the Perceived Usefulness of Accounting Information Characteristics among Jordanian Listed Companies. *Journal of Bussiness and Social Science*, 4 (3), pp: 145-155.
- Andiza. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Skripsi. Universitas Hasannudin. Makasar.
- Asfar, S. Naja. 2009. Pengaruh Kematangan Teknologi Informasi dan Kinerja Sistem Informasi Terhadap Kemanfaatan Sistem Informasi Bagi Kelurahan-Kelurahan di Kodia Semarang. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank* ,14 (2), h: 146-151.
- Edison, G., Manuere, F., Joseph, M., and Gutu, K. 2012. Evaluation of Factors Influencing Adoption of Accounting Informations System by Small to Medium Enterprises in Chinhoyi. *Journal of Contemporary Research in Bussiness*, 4 (6), pp: 1126-1141.

- Fasihah, Dian Urna. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Perusahaan di Bank Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) Syariah. *Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Goodhue and Thompson and Thompson 1995. *Task Technology Fit and Individual Performance*, Management Information System Quarterly, June page 213-239.
- Handayani, R. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Efektivitas Sistem Informasi pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 12(1), pp-2Semarang: UNDIP.
- 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, Geert. 1991. *Culture and Organizations: Software of the Mind*, McGrawHillInternational (UK) Limited, London.
- Jumaili. S. 2005. Kepercayaan terhadap teknologi sistem informasi baru dalam evaluasi kinerja individual. *Simposium Nasional Akuntansi VIII*.
- Mahsun, Mohammad. 2006. Pengukuran *Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Maryana, Meida. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya pada Pengendalian Internal (Survey pada 10 KPP Bandung Kanwil Jawa Barat I). *Jurnal Akuntansi Universitas Komputer Indonesia*.
- Nasir, A., dan Oktari, R. 2013. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar). *Jurnal Ekonomi*, 19(02).
- Pratama, Yoga. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor. *Skripsi S1 Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia*.

- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BBFE: Yogyakarta.
- Puji dkk.,. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 9(2), 373-384.
- Rahayuni. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Raymond, L. and Pare, G. 1992. 'Measurement of Information Tecnology Sophistication in Small Manufacturing Business', *Information Resources Manajement Journal*, vol. 5, no 2. 2,pp. 4-16.
- Romney, M. B. dan Steinbart. 2011. *Accounting Information System*. Buku I. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminasi Penumpang Umum Di Surabaya*. Skripsi. STIESIA. Surabaya.
- Sugartini., dan Darmadiaksa. 2016. Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.14.3.
- Sugartini. 2016. Pengaruh Efektivitas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi Pada Kinerja Individu Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *Skripsi S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Sugiyono, Dr, 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung.ALPABETA.
- Sugiyono. (2014). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Rnika Cipta
- Suhud, Sheilla Puteri. 2015 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pegawai Disro di Kota Bandung. *Skripsi S-1 Jurusan Akuntansi Universitas Diponegoro*

- Tripambudi, Norman. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Struktur Organisasi pada Sistem Informasi Akuntansi dan Dampaknya terhadap Kualitas Informasi. (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis*).
- Widodo, Tri. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja*. Skripsi. STIE AMA Salatiga. Sidoarjo.
- Wiguna, Darmadiaksa. 2016. Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akunansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*.
- Wikrama, Yuniarta, D. 2017. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Journal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Yamin, Muh. 2014. Pola Budaya dan Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Kota Kendari). *Jurnal Birokrat Ilmu Administrasi Publik*, 1(2).
- Zare, I. 2012. Study of Effect of Accounting Information System and Softwares on Qualitative Features of Accounting Information. *Journal of Management Science and Business Research*, 1 (4), pp: 1-12.