

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI  
DAN KEPUASAN PENGGUNA SIMDA PADA  
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

**I Wayan Asdita Adi<sup>1</sup>  
I Made Sadha Suardikha<sup>2</sup>  
I G. A. M. Asri Dwija Putri<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
*e-mail:* [asdita.adi@gmail.com](mailto:asdita.adi@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna SIMDA pada kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gianyar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gianyar menjadi populasi penelitian. Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang bendahara pengeluaran pada seluruh SKPD di Pemerintah Kabupaten Gianyar. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan uji ketepatan model dengan melihat koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*), hasil uji kelayakan model (uji-F) dan hasil uji hipotesis (uji-t). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD, budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD, kepuasan pengguna berpengaruh positif pada kinerja SKPD.  
**Kata Kunci:** komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan pengguna dan kinerja SKPD.

**ABSTRACT**

*This study aims to know about the influence of organizational commitment, organizational culture and SIMDA user satisfaction on SKPD performance in the Government of Gianyar regency. Data collection used primary data collected using questionnaire techniques. All units of the Regional Device (SKPD) within the Government of Gianyar Regency became the study population. The technique of determining the sample using purposive sampling method. The number of samples in this study as many as 50 treasurer spending on all SKPD in Gianyar regency government. Data analysis technique used is multiple regression analysis. Before performing multiple regression analysis, first classical assumption testing is done. Furthermore, the model accuracy test is done by looking at the coefficient of determination (*adjusted R<sup>2</sup>*), model feasibility test (*F test*) and hypothesis test result (*t-test*). Based on the results of hypothesis testing showed that organizational commitment have a positive effect on SKPD performance, organizational culture has a positive effect on SKPD performance, user satisfaction has a positive effect on SKPD performance*  
**Keywords:** Organizational commitment, organizational culture, user satisfaction and SKPD performance.

## PENDAHULUAN

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan berisi informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, dimana organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Penilaian kinerja terhadap organisasi publik digunakan juga sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Srimindarti, 2004).

Pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada *value for money* (*effective, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2004). *Value for money* akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes (1993:32), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen dan hanya dengan komitmen yang tinggi suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008), mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan memengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Triguno (2000), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan pengguna. Kepuasan pengguna merupakan perasaan bersih dari senang atau tidak senang dalam menerima sistem informasi dari keseluruhan manfaat yang diharapkan seseorang dimana perasaan tersebut dihasilkan dari interaksi dengan sistem informasi. Seddon dan Kiew (1996) menyatakan bahwa penggunaan sistem informasi merupakan perilaku yang muncul akibat adanya keuntungan atas pemakaian sistem informasi tersebut. Perilaku yang ditimbulkan dari pemakaian sistem informasi ini dalam proses selanjutnya diharapkan akan memberi dampak pada kinerja SKPD.

DeLone dan McLean (1992) menjelaskan bahwa semakin tinggi kualitas sistem maka semakin optimal sistem itu digunakan karena puasnya pengguna. Semakin baik kualitas informasi maka semakin meningkat kepuasan pengguna akan penggunaan sistem untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Mardiasmo (2002), menyatakan bahwa penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu: (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Isu tentang kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi sorotan publik karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Mahsun (2006:4), mengatakan bahwa kinerja itu sendiri adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Tuntutan akan kinerja yang baik ini terjadi hampir di semua pemerintahan seiring dengan konsep otonomi daerah dan penetapan peraturan perundang-undangan terkait pengelolaan pemerintahan termasuk juga di Kabupaten Gianyar Provinsi Bali.

Anggaran digunakan untuk mengendalikan biaya dan menentukan bidang-bidang masalah dalam organisasi tersebut dengan membandingkan hasil kinerja yang telah di anggarkan secara periodik. Dampak dari proses penyusunan anggaran yaitu adanya kemungkinan menimbulkan dampak fungsional dan disfungsional terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi (Deddi, 2007).

Kenis (1979), menyatakan bahwa anggaran dapat digunakan sebagai alat untuk menyusun rencana pengeluaran dan pendapatan, sebagai alat untuk melakukan

pengendalian operasional, koordinasi, komunikasi, motivasi, serta sebagai alat untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja. Bagi pemerintah daerah, anggaran menjadi penting karena menunjukkan kinerja serta akuntabilitasnya tercermin dalam kelengkapan laporan yang disajikan. Tingkat keberhasilan anggaran pendapatan dan belanja yang dikelola oleh pemerintah daerah salah satunya dapat diukur dengan membandingkan realisasinya dalam satu tahun anggaran.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja SKPD. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan pengguna. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja SKPD dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008). Prasetyono dan Kompyurini meneliti tentang kinerja organisasi publik berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel akuntabilitas publik. Apabila variabel akuntabilitas dan variabel kinerja diteliti secara bersama-sama maka terjadi tautologi, yaitu variabel akuntabilitas publik akan menilai/memprediksi variabel akuntabilitas publik itu sendiri (Jogiyanto, 2006). Dengan kata lain variabel yang serupa memengaruhi/mengukur variabel yang serupa pula (kinerja organisasi publik memengaruhi kinerja organisasi publik).

Kemajuan teknologi informasi bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dan memungkinkan berbagai kegiatan dapat dilaksanakan dengan cepat, tepat, dan akurat, sehingga akhirnya akan meningkatkan produktivitas. Keberhasilan sistem informasi merupakan suatu model yang digunakan dalam berbagai riset sebagai kriteria dasar

untuk mengevaluasi sistem informasi (DeLone dan McLean, 1992). Sebagaimana yang dikemukakan Gupta *et al.* (2007), bahwa untuk mengetahui efektivitas sistem informasi maka yang dapat digunakan sebagai ukuran adalah kepuasan pengguna. Sebayang (2009), menyebutkan kepuasan pengguna akhir merupakan akumulasi dari perasaan dan cara pandang yang berbeda terhadap pengiriman informasi dalam bentuk produk maupun layanan. Supriyatna dan Jin (2006), menyebutkan bahwa kepuasan pengguna sistem informasi dapat diukur dengan menggunakan enam variabel, yaitu kelengkapan fungsi/fitur, stabilitas/keandalan, kemudahan penggunaan, inovasi, keamanan, dan fleksibilitas. Kustono (2000), menjelaskan kepuasan pemakai mengungkapkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang dengan hasil yang diperoleh.

Organisasi sektor publik khususnya organisasi pemerintahan merupakan entitas yang memiliki kewajiban untuk menyampaikan laporan keuangannya kepada publik. Guna mewujudkan praktik pengelolaan keuangan daerah yang cepat, tepat, dan akurat, Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) telah mengembangkan sistem aplikasi komputer yang dapat mengolah data transaksi keuangan menjadi laporan keuangan yang dapat dimanfaatkan setiap saat, yakni Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) sebuah sistem berbasis aplikasi teknologi yang dikembangkan untuk mendukung tercapainya akuntabilitas bagi pemerintah daerah baik ditingkat pelaporan (SKPKD) ataupun ditingkat akuntansi (SKPD).

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Gianyar telah menerapkan SIMDA sebagai sistem informasi pengelola keuangan dan sistem informasi pelaporan

keuangan. Berkaitan dengan penerapan SIMDA di SKPD Kabupaten Gianyar maka dalam penelitian ini ingin diketahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna SIMDA tersebut terhadap kinerja SKPD. Penilaian kinerja pada organisasi publik sangat penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Beberapa penelitian mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang pernah dilakukan antara lain: Haryanto (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Haryanto menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Prasetyono dan Kompyurini (2007) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hasil dari penelitian tersebut adalah komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSD. Tapi secara parsial komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja RSD. Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja RSD dalam kategori kuat. Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja RSD, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja RSD. Tjahjono dan Gunarsih (2008) melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah. Tjahjono dan Gunarsih menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Rachmawati (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. Dia mengemukakan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Normansyah (2010) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Asahan Kisaran. Normansyah menyimpulkan bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan (*high significant*) terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian mengenai kepuasan pengguna sistem informasi yang pernah dilakukan antara lain Limantara (2003) melakukan penelitian untuk membuktikan lebih lanjut hubungan antara kepuasan pengguna informasi dan dimensi kualitas jasa departemen sistem informasi suatu organisasi, faktor-faktor yang dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan pengguna informasi dengan lebih baik, serta perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan pengguna informasi



di antara kelompok pengguna posisi staf dan manajer. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu pertama, penelitian ini mendukung suatu hubungan yang signifikan positif antara kepuasan pengguna informasi dan dimensi *responsiveness* dari kualitas jasa. Kedua, terdapat dua faktor yang signifikan sebagai prediktor kepuasan pengguna sistem informasi yaitu faktor pengetahuan dan keterlibatan yang merupakan prediktor dari faktor original instrumen tradisional kepuasan pengguna informasi, dan dimensi *assurance* dari kualitas jasa. Ketiga, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan pengguna informasi ini berbeda antara kelompok staf dan manajer. Penelitian lainnya dilakukan oleh Supriatna dan Jin (2006) mengemukakan bahwa hasil penelitian menunjukkan kepuasan pengguna *public computer* yang diukur melalui variabel kelengkapan fungsi/fitur, stabilitas/keandalan, kemudahan penggunaan, inovasi, keamanan dan fleksibilitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap efisiensi mahasiswa. Berkaitan dengan efektivitas, kepuasan pengguna *public computer* yang diukur melalui variabel kelengkapan fungsi/fitur, stabilitas/keandalan, kemudahan penggunaan, inovasi, keamanan dan fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas mahasiswa. Istianingsih (2007) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang menentukan kepuasan pengguna pada sistem informasi dan menganalisis dampak dari kepuasan pengguna pada kinerja individu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan pengguna sistem informasi. Penelitian ini juga menemukan

bahwa kepuasan pengguna, yang terdiri dari faktor: *content*, *accuracy*, *format*, *ease of use*, dan *timeliness* secara signifikan memengaruhi kinerja individu.

Angel dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall, 1990) dalam Nouri dan Parker (1998). Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2006) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Rachmawati (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada pemda kabupaten Sukoharjo. Bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rommy (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah di Kota Payakumbuh. Bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya

dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Angel dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan beberapa studi sebelumnya dapat dibuat hipotesis:

H<sub>1</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Primanda (2008) berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Fajrina (2009) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap

kinerja organisasi (Sheridan,1992). Hal tersebut berarti bila budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi juga akan baik. Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti *Singapore Airlines* yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik. *Baxter International*, salah satu perusahaan terbesar di dunia,

memiliki budaya *respect, responsiveness* dan *result*, dan nilai-nilai yang tampak disini adalah bagaimana mereka berperilaku ke arah orang lain, kepada *customer*, pemegang saham, *supplier* dan masyarakat (Pastin 1986;272). Hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997) dan Udan Bintoro (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian Arnita Hamid (Universitas Airlangga, 2002) menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh konstruk budaya organisasi baru terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja dan 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil analisis SEM menunjukkan: (a) terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi baru terhadap motivasi kerja; (b) terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja baru terhadap prestasi kerja karyawan; (c) terdapat pengaruh secara signifikan budaya organisasi baru terhadap prestasi kerja. Dari beberapa studi sebelumnya dapat dibuat hipotesis:

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD

Penelitian yang dilakukan Kartana (2008:29) kepuasan pengguna adalah estimasi terbaik pengguna terhadap kesesuaian antara kebutuhan yang muncul terhadap sistem karena pekerjaannya dan kemampuan sistem tersebut dan kepuasan atas sistem informasi memiliki pengaruh positif terhadap keberhasilan implementasi sistem informasi. Hasil penelitian DeLone dan McLean (2003) menyebutkan bahwa kepuasan pengguna akan memberikan dampak pada individu maupun organisasi. Dampak tersebut dapat berupa dorongan untuk meningkatkan kompetensi, motivasi baru untuk bersaing dan meningkatkan kinerja yang pada akhirnya memberikan keuntungan/bermanfaat bagi organisasi.

Livari dalam Jogiyanto (2011) untuk hubungan variabel *individual impact* dengan *user satisfaction* menunjukkan adanya pengaruh positif dari kedua variabel tersebut. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Istianingsih dan Wijayanto (2008), Seddon dan Kiew (1996), bahwa kepuasan pengguna berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Jika pengguna sistem merasa puas pada sistem yang digunakan, maka akan cenderung untuk merasa nyaman selama bekerja dengan menggunakan sistem tersebut, sehingga berimplikasi pada pengguna merasa terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatnya produktifitas kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>3</sub>: Kepuasan pengguna berpengaruh positif pada kinerja SKPD

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, dan 1 (satu) variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, variabel bebas (*independent*) yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Pengguna. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 50 (lima puluh) sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010:218). Penentuan kriteria sampel didasarkan pada Bendahara pengeluaran SKPD merupakan pihak-pihak yang berinteraksi langsung dengan Aplikasi SIMDA dalam menyelesaikan tugas serta pekerjaan mereka sehari-harinya.

Teknik Analisis Data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja pengguna pada kinerja SKPD.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari masing-masing pertanyaan. Hasil uji dapat dilihat seperti pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Sig</b>	<b>Kesimpulan</b>
<b>Komitmen Organisasi</b>		
1	0,006	Valid
2	0,000	Valid
3	0,008	Valid
4	0,018	Valid
5	0,000	Valid
6	0,010	Valid
7	0,001	Valid
8	0,002	Valid
9	0,000	Valid
10	0,002	Valid
11	0,003	Valid
12	0,000	Valid
<b>Budaya Organisasi</b>		
1	0,002	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,003	Valid
6	0,013	Valid
7	0,000	Valid
<b>Kepuasan Pengguna</b>		
1	0,006	Valid
2	0,000	Valid
3	0,001	Valid
4	0,001	Valid
5	0,031	Valid
6	0,000	Valid
7	0,010	Valid
8	0,000	Valid
9	0,000	Valid
<b>Kinerja SKPD</b>		
1	0,001	Valid
2	0,000	Valid
3	0,000	Valid
4	0,000	Valid
5	0,000	Valid
6	0,007	Valid
7	0,019	Valid

*Sumber:* Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa masing-masing indikator dari variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan pengguna dan kinerja

SKPD mempunyai nilai signifikan  $< 0,05$ . Hal ini berarti indikator-indikator dari variabel penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan.

**Tabel 2.**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen	0,800	Reliabel
Budaya	0,655	Reliabel
Kepuasan Pengguna	0,785	Reliabel
Kinerja SKPD	0,722	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2016

Hasil pengujian reabilitas variabel penggunaan komitmen, budaya, kepuasan dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , yaitu masing-masing sebesar 0,800; 0,655; 0,785; dan 0,722, sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan variabel komitmen, budaya, kepuasan pengguna dan kinerja SKPD dalam keadaan *reliabel*.

**Tabel 3.**  
**Uji Normalitas**

		komitmen	budaya	kepuasan	kinerja
N		50	50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	44,72	28,30	34,50	28,56
	Std. Deviation	4,150	2,801	3,524	2,467
Most Extreme Differences	Absolute	0,113	0,128	0,156	0,160
	Positive	0,113	0,074	0,080	0,090
	Negative	-0,091	-0,128	-0,156	-0,160
Kolmogorov-Smirnov Z		0,800	0,905	1,106	1,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,544	0,385	0,173	0,153

Sumber: Data diolah, 2017



Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai *Sig.* (2-tailed) semua variabel pada penelitian ini lebih besar dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Penelitian ini menggunakan *Uji Glejser* untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan kriteria pengujian yaitu membandingkan nilai *sig* hasil analisis dengan taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Apabila nilai *sig* diatas 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, namun jika nilai *sig* dibawah 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh nilai *sig* diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu nilai *absolute residual*.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

No	Variabel	Sig	Kesimpulan
1	Komitmen	1,000	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Budaya	1,000	Tidak terjadi heterokedastisitas
3	Kepuasan Pengguna	1,000	Tidak terjadi heterokedastisitas

*Sumber:* Data diolah, 2017

**Tabel 5.**  
**Uji Multikolonieritas**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,226	4,478		1,390	0,171		
	komitmen	0,154	0,073	0,260	2,112	0,040	0,907	1,103
	budaya	0,288	0,115	0,327	2,498	0,016	0,798	1,254

kepuasan	0,211	0,089	0,301	2,378	0,022	0,854	1,171
----------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil *Collinearity Statistics* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolonieritas. Hal ini dapat dilihat pada nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel komitmen adalah 1,103, variabel budaya adalah 1,254 dan variabel kepuasan pengguna adalah 1,171. Hasil perhitungan nilai *Tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yaitu nilai *Tolerance* komitmen adalah 0,907, variabel budaya adalah 0,798 dan variabel kepuasan pengguna adalah 0,854, artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolonieritas.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,226	4,478			1,390	0,171
Komitmen	0,154	0,073	0,260		2,112	0,040
Budaya	0,288	0,115	0,327		2,498	0,016
Kepuasan	0,211	0,089	0,301		2,378	0,022

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut  $K_{SKPD} = 6,226 + 0,154KO + 0,288BO + 0,211KK + e$

Pada persamaan diatas ditunjukkan pengaruh komitmen organisasi (KO), budaya organisasi (BO) dan kepuasan pengguna (KP) sebagai variabel bebas (X) terhadap kinerja SKPD ( $K_{SKPD}$ ) sebagai variabel terikat (Y). adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 6,226 dan nilai signifikannya sebesar 0,171 artinya apabila komitmen organisasi ( $X_1$ ), budaya organisasi ( $X_2$ ), dan kepuasan pengguna ( $X_3$ ) tidak ada atau sama dengan 0 (nol), maka kinerja SKPD bernilai nol atau nihil.

Nilai koefisien regresi komitmen organisasi adalah 0,154 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040 artinya apabila variabel komitmen organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja SKPD akan memiliki kecenderungan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja SKPD.

Nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,288 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,016 artinya apabila variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja SKPD akan memiliki kecenderungan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja SKPD.

Nilai koefisien regresi kepuasan pengguna adalah 0,211 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 artinya apabila variabel kepuasan pengguna meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja SKPD akan memiliki kecenderungan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan, dan variabel kepuasan pengguna mampu meningkatkan kinerja SKPD

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*, dapat dilihat pada Tabel 7 dibawah ini.

**Tabel 7.**  
**Pengujian Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	0,608 <sup>a</sup>	0,370	0,329	2,021	0,370	9,006	3	46	0,000

Sumber: Data diolah, 2017

Pada Tabel 7 diketahui bahwa *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,329 yang artinya variabel dependen yaitu kinerja SKPD dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna sebesar 32,9% sedangkan sisanya 67,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,386	3	36,795	9,006	0,000 <sup>a</sup>
	Residual	187,934	46	4,086		
	Total	298,320	49			

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai probabilitas (signifikansi) sebesar 0,000 karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna secara bersama-sama pada variabel kinerja SKPD.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berdasarkan Tabel 5.8

tersebut dapat diketahui besarnya masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Pengaruh komitmen organisasi (X1) pada kinerja SKPD (Y) secara parsial di peroleh nilai thitung 2,112 dan nilai signifikannya sebesar 0,040 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh budaya organisasi (X2) pada kinerja SKPD (Y) secara parsial di peroleh nilai thitung 2,498 dan nilai signifikannya sebesar 0,016 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh kepuasan pengguna (X3) pada kinerja SKPD (Y) secara parsial di peroleh nilai thitung 2,378 dan nilai signifikannya sebesar 0,022 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ . Berdasarkan nilai tersebut, menunjukkan bahwa kepuasan pengguna berpengaruh positif pada kinerja SKPD sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Pada sub bab pembahasan ini akan dibahas mengenai hal yang berkaitan dengan jawaban dari hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya dalam penelitian ini. maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini, antara lain:

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja SKPD. Hal ini ditunjukkan dari hasil

hipotesis secara parsial bahwa komitmen organisasi memiliki nilai thitung yang positif dan tingkat signifikansi 0,040 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ , hasil pengajuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, menyebabkan meningkatnya kinerja SKPD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Angel dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall, 1990) dalam Nouri dan Parker (1998). Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2006) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Rachmawati (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Rommy (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah di Kota Payakumbuh menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes dalam Rommy (2011), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu

komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja SKPD. Hal ini ditunjukkan dari hasil hipotesis secara parsial bahwa budaya organisasi memiliki nilai thitung yang positif dan tingkat signifikansi 0,016 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ , hasil pengajuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja SKPD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Primanda (2008) berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Fajrina (2009) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hasil penelitian Chatman dan Bersade (1997) dan Udan Bintoro (2002) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepuasan pengguna berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja SKPD. Hal ini ditunjukkan dari hasil hipotesis secara parsial bahwa kepuasan pengguna memiliki nilai thitung yang positif dan tingkat signifikansi 0,022 lebih kecil dari  $\alpha=0,05$ , hasil pengajuan tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti kepuasan pengguna berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja SKPD. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin tinggi kepuasan pengguna pada organisasi maka akan semakin tinggi kinerja SKPD.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gupta *et al.* (2007) yang memperoleh hasil bahwa variabel bebas (penggunaan teknologi informasi, kepuasan pengguna, manajemen puncak, manajemen teknologi informasi, budaya organisasi) berpengaruh positif terhadap variabel terikat (efektivitas teknologi informasi). Lawler (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Verawati (2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa: 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD, hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi menyebabkan meningkatnya kinerja SKPD, 2) Budaya organisasi berpengaruh positif pada kinerja SKPD, hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin tinggi kinerja SKPD. 3) Kepuasan pengguna berpengaruh positif pada kinerja SKPD, hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan pengguna pada organisasi maka akan semakin tinggi kinerja SKPD.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan. Keterbatasan yang dimaksud adalah dalam penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,329. Hal ini berarti



variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan pengguna memengaruhi kinerja SKPD sebesar 32,90% yang mengindikasikan terdapat 67,1 persen variabilitas kualitas hasil pemeriksaan dijelaskan oleh variabel di luar model.

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka masih diperlukan pengembangan dan perbaikan guna memperoleh hasil penelitian yang lebih baik pada penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa saran yang dapat disampaikan antara lain:

Berdasarkan hasil penelitian, nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 32,90%, hal ini membuka peluang bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh pada kinerja SKPD maupun dapat mengembangkan penelitian ini tidak hanya pada sektor publik tetapi juga pada sektor privat.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil pada satu kabupaten saja, yaitu Kabupaten Gianyar, sehingga hasil penelitian ini belum tentu berlaku untuk kabupaten – kabupaten lain. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan ke lingkup yang lebih luas

## REFERENSI

- Angel, H. L. dan J. L. Perry. 1981. “An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness.” *Administrative Science Quarterly* 26.
- Arnita Hamid. 2002. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja di PT Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.

- Bailey and Pearson. 1983. Development of a tool for measuring and analyzing computer user satisfaction. *Management Science*. Vol. 29, h: 530-545.
- Bodnar, H. George dan William S. Hopwood. 2000. *Sistem Informasi Akuntansi*, Buku I, Edisi Ke-6, Penerjemah Amir Abadi Jusuf dan Rudi M. Tambunan, Salemba Empat, Jakarta.
- Byars, dkk. 1984. *Human Resources and Personnel Management*, Richard D. Iriwin, Inc., Illinois.
- Chatman, Jennifer and Bersade. 1997. Employee Satisfaction, Factor Associated With Company Performance, *Journal Of Applied Psychology*, February, 29 – 42.
- Cushway, B. dan Lodge D. 1995. *Organizational Behavior and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Davis, K., dan J. W. Newstrom. 1985. *Human Behavior at Work. Organizational Behavior* Seventh Edition. Buku Terjemahan Mc. Graw Hill, inc. Edisi 7. Jilid 1. Surabaya: Erlangga.
- Davis, F.D. 1989. Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, (Online), Vol. 13, No. 3, pp. 319-340.
- Fajrina, Dina Swatu Fraida. 2009. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang”. *Skripsi* Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gupta M.P, Kanungo S, Kumar R and Sahu G.P. 2007. “A Study of Information Technology Effectiveness in Select Government Organizations in India”. *Journal for Decision Makers*. Vol 32. No.2.
- Hakim, Abdul. “Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Studi pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Propinsi Jawa Tengah, *JRBI* Vol.2, No.2, Juli 2006. Hal. 165-180.”
- Hofstede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. 1990. Measuring Organization Culture: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*. Vol 35, pp. 286-316.

- Hidayati, Ataina. 2002. "Perkembangan Penelitian Akuntansi Keperilakuan: Berbagai Teori dan Pendekatan Yang Melandasi". *JAAI* Volume 6 No. 2, Desember 2002
- Irianto, Januari. 2006. Pengaruh Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individu (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY), *Skripsi*, UNDIP.
- Istianingsih. 2007. Analisa Keberhasilan Software Akuntansi Berdasarkan Persepsi Pemakai. (Studi Implementasi Model Keberhasilan Sistem Informasi). *Tesis*. Pasca sarjana Ilmu Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Istianingsih, dan Wijayanto, Setyo Hari. 2008. Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi, dan perceived Usefulness Terhadap Kepuasan Pengguna Software Akuntansi. *SNA IX*, Pontianak.
- Ivano, Yudha. 2009. "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Pertanahan BPN Kota Semarang)". *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ives, B., M.Olson, dan S. Baroudi. 1983. The Measurement of User Information Satisfaction. *Communications of the ACM*. October.
- Jalil, Abdul. 2008. *Studi Empiris Tentang Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pengguna Akhir Atas Aplikasi Sistem Akuntansi Instansi Dan Sistem Akuntansi Aset Tetap*, *Tesis S-2* Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kartana. 2008. Pengujian Kesuksesan Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Daerah di Pemerintah Kota Jogjakarta. *Tesis*. Universitas Gajah Mada.
- Kenis, I. 1979. Effects of Budgetary Goal Characteristics on Managerial Attitudes and Performance. *The Accounting Review*, hal. 707-721.
- Komara, Acep. 2006. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Maksi*. Vol.6, No.2, 1412-6680
- Kustono, Alwan Sri. 2011. "Pengaruh Keahlian Pengguna terhadap Kinerja Sistem Informasi dengan Variabel Intervening Partisipasi, Kecemasan, Kepuasan, Derajat Penerimaan, dan Ketidakpastian Kerja". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen dan Kewirausahaan "Optimal"*,5,(1) Maret 201, 38-50.

- Laudon, K.C. dan Laudon, J. P. 2004. *Management Information Systems: Managing The Digital Firm*. Edisi ke-8. Prentice Hall, New Jersey.
- Limantara, Feny. 2003. Kualitas Jasa Sistem Informasi dan Kepuasan Para Pengguna Sistem Informasi. *Skripsi Program Studi Akuntansi*. Universitas Kristen Petra.
- Livari, Juhani. 2005. An Empirical Test of the DeLone and McLean Model of Information System Success. *Database for Advances in Information Systems*, Spring. Vol.36, No. 2. H: 8.
- Locke, E.A. 1968. Toward a Theory of Task Motivation and Incentives,” *Organizational Behavior and Human Performance*, pp. 157-189.
- Locke, E.A., & Luthans, G. P. 2002. A Theory of Goal Setting and Traits Task Performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Maharsi, Sri. 2000. Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*. Vol. 2, No. 2, Nopember 2000: 127 – 137.
- Markus, M. Lynne, dan Mark keil. 1994. If We Build It, They Will Come: Designing Information Systems That People Want To Use. *Sloan Management Review (Summer)*.
- Martin,D., Pinedo,S. and Sardá, R. 2005. Distribution Patterns and Trophic Structure Of Soft-Bottom Polychaete Assemblages In A North-Western Mediterranean Shallow-Water Bay. *Ophelia*, 53, pp. 1–17.
- McKeown. 2001. The Contribution Of Prior Knowledge And Coherent Textto Comprehension. *Reading Research Quarterly*, 27, 79–93.
- Minogue, M., Polidano, C. & Hulme, D. 1998. *Beyond the New Public Management: Changing Ideas and Practices in Governance*. Edward Elgar, Cheltenham, UK.
- Normansyah. 2010. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Asahan Kisaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen*.
- Nouri, Parker. 1998. “Analisis Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Kultur Organisasi dan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating.” *Jurnal Bisnis Strategi*. Vol. 11. pp 23-33.

- Nurjanah. 2008. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Tesis*. Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006. Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Porter., and Rius, I.B. 1998. Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation. *Journal of Small Business Management*. 10(2): 109
- Poznanski; Peter J & Blinc, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staf Accounting*. *Behaviour Research in Accounting*. Vol 9.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). *Simposium Nasional Akuntansi*. IAI. Makassar.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini. 2008. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik (Survei pada Rumah Sakit Daerah di JawaTimur). *Simposium Nasional Akuntansi 11*, IAI, Pontianak.
- Primanda, R. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi, Locus of Control dan Penerapan Sistem Informasi terhadap Kinerja Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik, *Skripsi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rachmawati. S. R. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Radityo, Dody dan Zulaikha. 2007. Pengujian Model DeLone and McLean dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen (Kajian Sebuah Kasus). *SNA X*, Makasar, 26-28 Juli 2007.
- Rahmady. 2005. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)". *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.

- Sebayang, Firmanta. 2009. Ketersediaan Sistem Informasi Terintegrasi Terhadap Kepuasan Pengguna. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Vol.13, No.2 Mei 2009, hal.325-336.
- Seddon, P.B., dan Kiew, M.Y. 1996. A Partial Test and Development of DeLone and McLean's Model of IS Success. *Australian Journal of Information Systems*. Vol. 4, No. 1, h:90-109.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supada, Hari. 2011. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pemakai Sistem Informasi Pada Unit Akuntansi Dinas Pendapatan Daerah di Kota Depok, [papers.gunadarma.ac.id/index.php/mmsi/.../14125](http://papers.gunadarma.ac.id/index.php/mmsi/.../14125)
- Supriyatna, Dicky, dan Jin, Fung, Tjhai. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Pengguna Public Computer Terhadap Efisiensi dan Efektivitas Mahasiswa Trisakti School of Management. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.8, No.2, Agustus 2006, 111-134.
- Tjahjono, Binawan Nurdan Tri Gunarsih. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah. *Jurnal Daya Daya Saing*. Vol. 8, No.2, MM UMS, Surakarta.
- Udan Biantoro. 2002. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan. *Disertasi*. Universitas Airlangga, Surabaya.
- Venkatesh, Moris, M.G., Davis, G.B., and Davis F.D. 2003. "User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View," *MIS Quarterly*, Vol.27, No.3, September, pp.425-475.
- Verawati. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening PT. Semeru Karya Buana, Semarang. (TA no.C4A006439/MM/2009). Unpublished *Thesis* Universitas Diponegoro, Semarang.