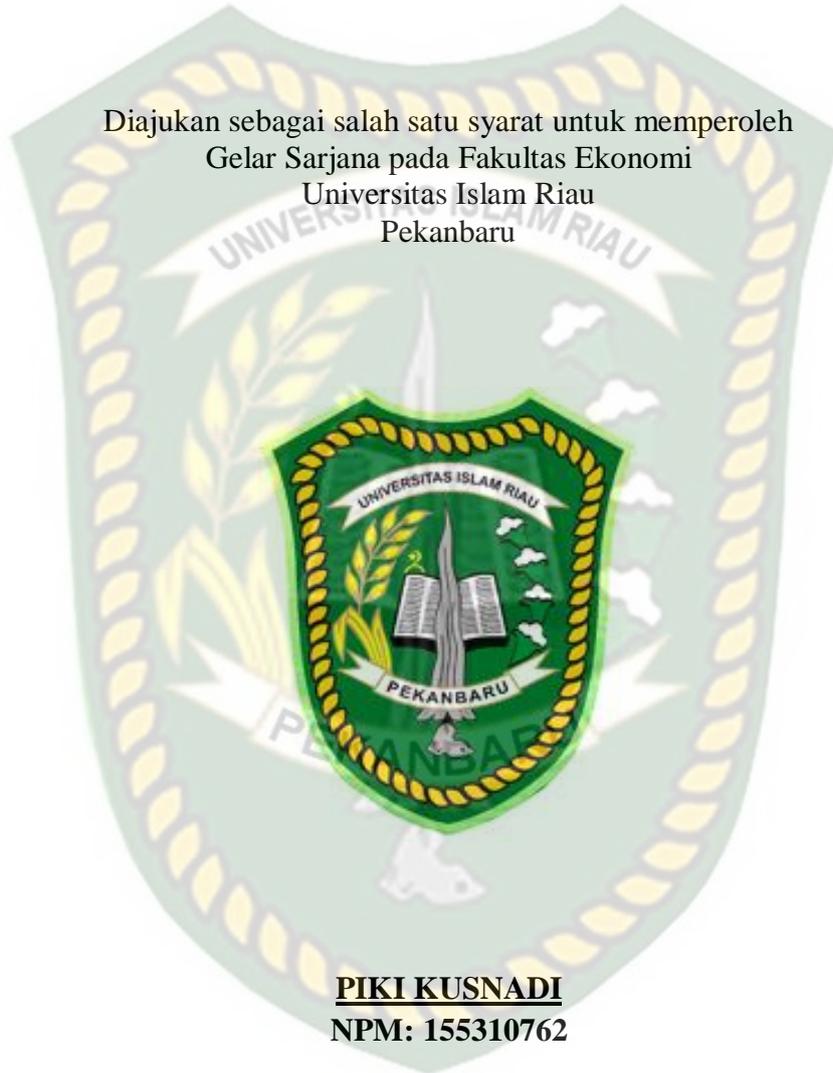


SKRIPSI

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau
Pekanbaru



PIKI KUSNADI
NPM: 155310762

JURUSAN: AKUNTANSI S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Oleh

Piki Kusnadi

NPM: 155310762

Kinerja individu akan mempengaruhi perangkat daerah secara keseluruhan karena keberhasilan individu akan mengukur keberhasilan dari suatu perangkat daerah yang ada. Perkembangan yang menuntut kinerja individu untuk tetap bertahan dalam persaingan yang mengharuskan perusahaan menunjukkan kinerja yang baik, maka pihak manajemen merasa perlu untuk mengukur kemampuannya dan menggunakan peluang tersebut serta mampu untuk mengumpulkan permasalahan dan mensortir untuk melaksanakan proses adaptasi dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan sampel 22 SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual baik secara parsial maupun simultan. Ada pengaruh sebesar 96,7% yang diberikan oleh masing-masing variabel dalam penelitian ini terhadap kinerja individual SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.

Kata Kunci: Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Individu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Dibawah genggaman kuasa-Nya dan limpahan nikmat-Nya yang tak terhingga, mari kita panjatkan puji dan syukur dari lubuk jiwa kehadirat Allah SWT yang telah memberi anugerah terindah kepada kita yang tak terhingga. Shalawat dan salam senantiasa di curahkan kepada panglima keadilan, pemimpin revolusi peradaban keagungan, Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan orang-orang yang menapaktilasi langkah-langkah perjuangannya sampai akhir zaman.

Berkat rahman dan Rahim Allah jugalah sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, BUDAYA ORGANISASI DAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN KUANTAN SINGINGI “** yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana pada fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semua pihak yang telah memberi saya motivasi, dukungan atau bahkan masukan. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih banyak yang sedalam-dalamnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberi kesempatan besar kepada penulis untuk bisa menimba ilmu di Universitas Islam Riau.

iv

2. Bapak Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak,CA selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

3. Ibu Hj. Siska, SE., M.Si., Ak,CA selaku ketua Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

4. Ibu Hj. Siska, SE., M.Si., Ak, selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu memberikan bimbingan, motivasi, pengetahuan, dorongan, kritikan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Emkhad Arif, SE., M.Si.,Ak selaku Penasehat Akademis yang telah memberikan saran, arahan, bimbingan dan motivasi dalam segi apapun selama perkuliahan.

6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberi ilmu dan mendidik penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan.

7. Bapak Kepala Tata Usaha dan segenap Pegawaiinya di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan penulis dalam administrasi.

8. Teristimewa untuk kedua orang tua dan uni yang memberi sebuah semangat baru serta kasih sayang untuk saya. Cinta dan hormat untuk keluarga besar yang sentiasa memberi do'a dan dukungan baik moril maupun materil sehingga saya bisa menyelesaikan Studi Ekonomi Akuntansi S1

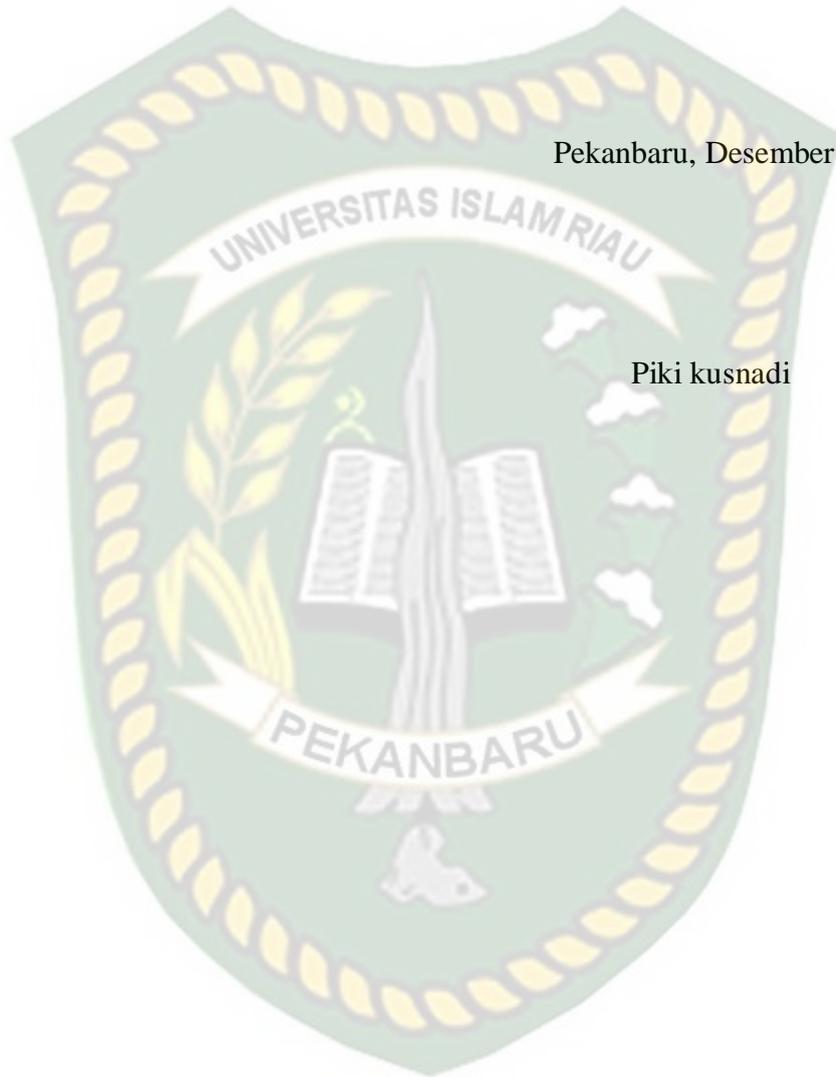
Saya tidak menganggap bahwa kajian skripsi ini sempurna. Kajian skripsi ini hanya ingin memulai sebuah studi dan sekaligus sebagai perintis jalan. Karena Allah akan memberikan kemampuan kepada orang yang berkenan melengkapi dan membahas sesuatu secara mendalam.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan baik sajian penulisan yang kurang sistematis maupun kata – kata yang kurang dipahami. Namun dmikian kritik dan saran yang sifatnya vi

konstruktif penulis harapan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat lebih baik dan bermanfaat. Atas berbagai bantuannya dari berbagai pihak penulis mendo'akan semoga Allah SWT, memberikan pahala dan berkah kepada kita semua. Amin...

Pekanbaru, Desember 2020

Piki kusradi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
NOTULENSI SEMINAR HASIL	
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	
SURAT KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI	
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN	
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL	
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
2.1 Telaah Pustaka	10
2.1.1 Kinerja Individual	10
2.1.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi	12
2.1.3 Budaya Organisasi	14
2.1.4 Sistem informasi Akuntansi	17
2.2 Hipotesis	18
2.2.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap kinerja individual	18
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual	19
2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual	20
2.3 Penelitian Terdahulu	21

2.4 Model Penelitian	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Objek Penelitian.....	25
3.2 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel.....	25
3.2.1 Variabel Dependen.....	25
3.2.2 Variabel Independen	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.3.1 Populasi penelitian	29
3.3.2 Sampel Penelitian.....	30
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	31
3.6 Uji kualitas data	32
3.6.1 Uji Validitas (Ketepatan).....	32
3.6.2 Uji Realibilitas.....	33
3.7 Metode Analisis Data	33
3.8 Penguji hipotesis	34
3.8.1 Koefisien Determinasi	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Gambaran Umum SKPD Kuantan Singingi.....	36
4.1.1 Visi dan Misi Masing-masing SKPD Kuantan Singingi	36
4.2 Hasil Penelitian	47
4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian	47
4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	52
4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	82
4.3.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual	82
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual	83
4.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual	85
4.3.4 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, berbagai dampak perubahan yang terjadi menuntut perangkat daerah untuk membuka pikirannya terhadap perubahan yang terus berkembang dalam upaya untuk menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan yang akan bergantung pada kemampuan kinerja individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitar. Maka dari itu, suatu kinerja individu harus mampu untuk menghasilkan sesuatu yang terbaik dan dapat mampu untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja individu akan mempengaruhi perangkat daerah secara keseluruhan karena keberhasilan individu akan mengukur keberhasilan dari suatu perangkat daerah yang ada. Perkembangan yang menuntut kinerja individu untuk tetap bertahan dalam persaingan yang mengharuskan perusahaan menunjukkan kinerja yang baik, maka pihak manajemen merasa perlu untuk mengukur kemampuannya dan menggunakan peluang tersebut serta mampu untuk mengumpulkan permasalahan dan mensortir untuk melaksanakan proses adaptasi dengan baik. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja manajemen dalam mempertahankan kelangsungan organisasi serta mengendalikan perusahaan (Anggraini, 2011).

Kinerja individu juga akan diatur melalui kesesuaian kinerja manajemen dengan prosedur-prosedur yang berlaku. Adanya penugasan-penugasan terhadap individu didalam perusahaan atau organisasi harus disesuaikan dengan pembagian

tanggung jawab yang sesuai dengan wewenang. Hal ini terbukti bahwa keberlangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuannya untuk bersaing di pasar. Artinya, kemampuan bersaing inilah diperlukan strategi yang dapat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, serta dapat menutupi celah daripada kelemahan-kelemahan dan hambatan dalam kekuatan bisnis yang sedang dihadapi.

Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa istilah *job performance* atau kinerja merupakan hasil dari kerja seseorang tentang apa yang telah dicapainya. Lebih lanjut, kinerja juga dapat diartikan sebagai bentuk dari tanggung jawab yang telah dikerjakannya dalam pekerjaannya sehingga dapat disebut dengan pencapaiannya selama bekerja.

Terdapat diantaranya yang dapat mempengaruhi kinerja dari perangkat daerah salah satunya yaitu pemanfaatan teknologi informasi. Teknologi informasi merupakan suatu perangkat teknologi yang dapat digunakan untuk mempermudah pekerjaan seperti mengolah data, memproses hal-hal yang saling berhubungan dengan pekerjaan yang mana dapat menghasilkan informasi yang berkualitas dan relevan serta efisien dalam pekerjaan.

Teknologi informasi dapat memberikan nilai plus apabila dilakukan pemanfaatan secara efektif. Maka dari itu, kinerja satuan perangkat daerah sangat dipengaruhi oleh penguasaan teknologi informasi yang mana dengan meningkatkan hal tersebut, maka pegawai dapat bertransisi dari sistem tradisional ke sistem manajemen kontemporer.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja individu adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah nilai-nilai perilaku seseorang yang terbentuk dari lingkungannya sendiri dimana para anggota dapat membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Kreitner,2011). Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau instansi pemerintahan. Namun pada kenyataan dilapangan banyak budaya organisasi yang negatif sehingga berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai instansi tersebut Putri (2015).

Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja individu adalah dengan adanya nilai-nilai dan arahan yang diberikan secara positif akan mempengaruhi kerja sama dari masing masing individu untuk memberikan kepuasan bagi pihak yang dilayani. Peranan budaya organisasi pada kinerja individu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) diharapkan dapat menunjukkan pelayanan terbaik serta memiliki komitmen untuk menciptakan sebuah organisasi yang solid dan patuh terhadap prosedur, sehingga menjadi suatu kebiasaan bagi semua individu untuk dinilai kinerjanya melalui keberhasilan kerja yang dijalankan.

Sistem informasi akuntansi merupakan rangkaian beberapa bagian-bagian yang saling berhubungan dan berintegrasi untuk mencapai suatu tujuan yang sama (Romney,2011). Didalam sebuah sistem, informasi akan dibagikan kepada setiap divisi, selanjutnya divisi akan mengirimkan jawaban atas informasi yang telah

dibagikan, sehingga dapat bertukar informasi yang satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan demi terbentuknya tujuan yang sama (Kusrini,2009).

Hubungan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu bahwa semakin baik penerapan sistem akuntansi dalam instansi, maka akan semakin baik kinerja individu dalam suatu instansi. Hal ini terbukti, dengan adanya sistem informasi akuntansi penyelesaian pekerjaan individu akan menjadi efektif dan efisien serta akurat dan dapat menghubungkan setiap individu lainnya dalam mencapai tujuan informasi.

Penelitian Veronica (2017) dengan penelitian yang berjudul : Pengaruh Organisasi terhadap Kinerja Individual dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Pemoderasi Pada Kantor BCA Card Center Palembang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja individu dengan sistem informasi akuntansi dapat membuat kantor BCA Card Center Palembang lebih efektif dan efisien.

Penelitian Suhud (2015) tentang : Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Individu Pegawai di Distro di Kota Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu sehingga pegawai distro lebih efisien terhadap waktu.

Penelitian yang dilakukan Retriana (2013) tentang: pengaruh pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonongiri, menunjukkan bahwa faktor sosial *effect* , kesesuaian tugas, kondisi yang memfasilitasi, dan

kompleksitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual. Untuk konsekuensi jangka panjang berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2011) tentang: Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja individu pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa- madura. Menyatakan bahwa variabel independen mampu mempengaruhi kinerja individu pemerintah hanya sebesar 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sementara itu, Novalia (2012) telah melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di Pekanbaru yang mana hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu. Penelitian yang dilakukan oleh Natalia (2012) tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan dagang berskala besar di kota Pekanbaru hasil penelitiannya variabel kesesuaian tugas dan variabel konsekuensi jangka panjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Penelitian ini pengembangan dari Ristian (2015) dengan judul: Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Individu Pada SKPD kota Banyuwangi. Yang mana hasil penelitian ini menyatakan bahwa penerapan SIA sangat signifikan terhadap kinerja individu pada SKPD kota Banyuwangi sehingga karyawan lebih efektif dan efisien terhadap waktu. Adapun perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada objek lokasi dan variabel

pemanfaatan teknologi informasi dan budaya organisasi sehingga hasil penelitian ini nantinya dapat dilihat hasil yang lebih berbeda dari pernyataan yang diberikan oleh Ristian tersebut.

Kabupaten Kuantan Singingi saat ini telah menerapkan peraturan No.38 tahun 2014. Ini artinya penggunaan akrual basis telah diterapkan di SKPD KUANTAN SINGINGI. Penerapan SIMDA juga telah dilakukan oleh SKPD untuk kelancaran dan keefektifan sistem informasi yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Terdapat beberapa penelitian mengenai teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individual pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi?
3. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi?

4. Apakah pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.
- d. Untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis

Untuk mengaplikasikan teori-teori dari mata kuliah dengan kenyataan serta menambah pengetahuan dan informasi tentang pengaruh teknologi informasi, budaya informasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

- b. Bagi pihak satuan kerja perangkat daerah kabupaten kuantan singingi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi dalam mengukur teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.
- c. Bagi pihak lain
dapat digunakan untuk menambah pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi serta sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dibidang sistem informasi akuntansi dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

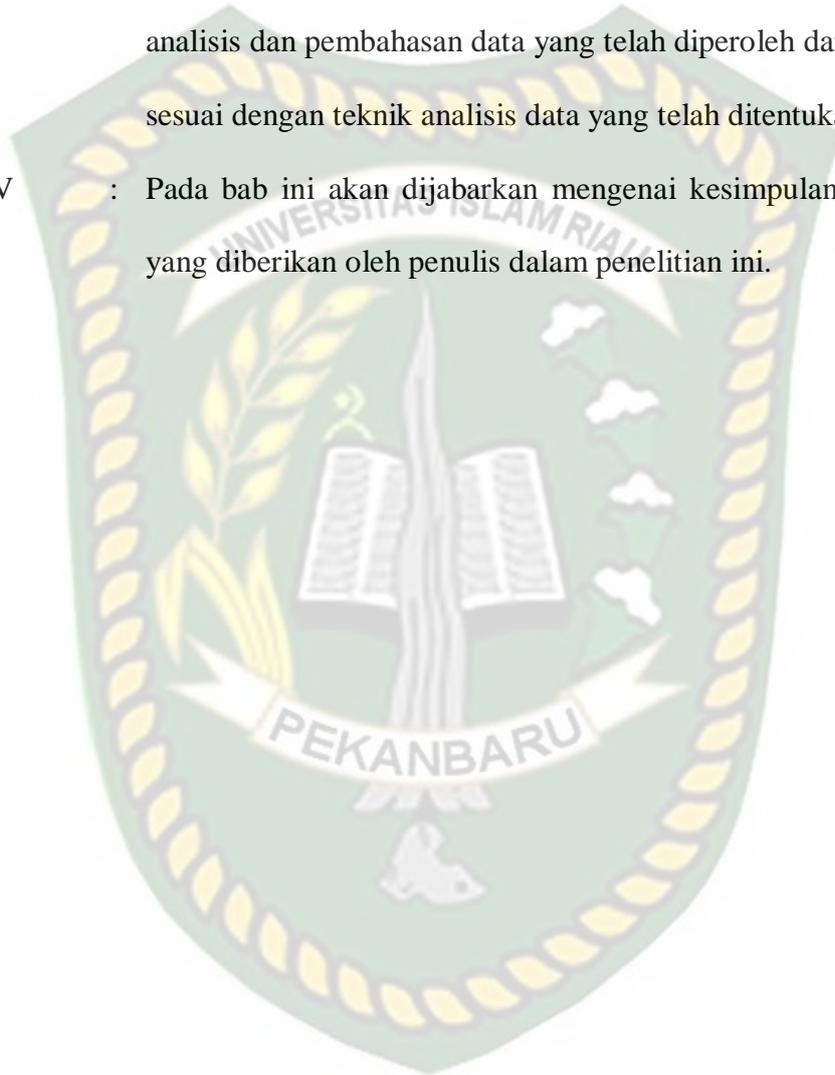
Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini berpedoman kepada penulisan yang sesuai dengan penelitian di Universitas Islam Riau fakultas ekonomi, yaitu sebagai berikut:

- BAB I : Pada bab ini akan dijabarkan mengenai landasan atau pendahuluan yang melatarbelakangi diadakannya penelitian ini yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II : Pada bab ini akan dijabarkan mengenai telaah pustaka dan hipotesis pada penelitian ini. Telaah pustaka berisikan kajian-kajian teoritis dan relevan terhadap penelitian ini dan hipotesis yang dikembangkan oleh peneliti.
- BAB III : Pada bab ini berisikan tentang pembahasan mengenai metode penelitian yang terdiri dari beberapa sub bab diantaranya seperti jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, penggunaan

populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : Pada bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum dari SKPD Kabupaten Kuantan Singingi serta menguraikan hasil analisis dan pembahasan data yang telah diperoleh dan dianalisis sesuai dengan teknik analisis data yang telah ditentukan.

BAB V : Pada bab ini akan dijabarkan mengenai kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis dalam penelitian ini.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1 Kinerja Individual

Menurut Mangkunegara (2014) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang). Kinerja secara umum merupakan hasil yang dicapai karyawan atau kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu.

Lebih lanjut, Mangkunegara (2014) menambahkan bahwa kinerja adalah mengukur prestasi kerja atau hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam masa kerjanya sesuai apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat empat indikator kinerja. Keempat indikator tersebut antara lain:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efesiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu-individu dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Peningkatan kinerja individu merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama sama pegawai dan atasan dengan tujuan mencari nilai tambah agar dapat menghadapi kompotitif (Mangkunegara, 2014).

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2014).

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah suatu kewajiban para anggota dalam suatu organisasi baik dalam suatu organisasi pemerintah (Mangkunegara, 2014).

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak disengaja (Mangkunegara, 2014).

Menurut Novia dkk (2014), Kinerja karyawan suatu ukuran perbandingan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya, dimana hasil tersebut perusahaan bisa menetapkan tugas karyawannya dengan apa yang telah dipertanggung jawabkan disebuah organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja individu dalam sebuah perusahaan, manajemen juga bisa melakukan pemberian motivasi terhadap bawahannya, disini berarti menjadikan mereka merasa bahwa bekerja sebagai bagian dari hidup yang dinikmatinya. Para pekerja umumnya akan siap bekerja apabila mereka merasa termotivasi.

Menurut Mercika (2014) kinerja seseorang dikatakan baik jika orang tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, bersedia untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan memiliki harapan dimasa yang akan datang.

Menurut Sedarmayati (2011) mengungkapkan bahwa: kinerja merupakan prestasi yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan bisa diukur(dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.1.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi

Secara umum Teknologi Informasi adalah sebuah alat yang membantu manusia dalam menyimpan, membuat, mengubah, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi yang bermanfaat bagi pemakainya.

Menurut Indrajit (2011) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang berhubungan dengan data yang dapat menghasilkan sebuah informasi dalam batas-batas ruang dan waktu.

Menurut Darmawan (2012) teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap penyampaian informasi dari pengirim ke penerimanya, sehingga penerima lebih lama menyimpan sebuah informasi dan pengirim lebih luas jangkauan untuk menyebar informasi.

Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku yang menggunakan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas dalam melakukan pekerjaan. Pengukuran berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.

Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan.

2.1.2.1 Fungsi Teknologi Informasi

Menurut Sutarman (2011) mengatakan bahwa terdapat enam fungsi teknologi informasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menangkap (*capture*)
- b. Mengolah (*processing*), mengolah/memproses datamasukan yang diterima untuk dijadikan suatu informasi pengolahan atau pemrosesan dapat berupa pengolahan data ke bentk lain (konversi) , anilisis kondosis (analisisi). Perhitungan (kalkulasi), penggabungan (sintetis), segala bentuk data dan informasi.
- c. Menghasilakan (*generating*), menghasilkan atau mnegorganisasi informasi dengan bentuk yang berguna. Contohnya: laporan, grafik, tabel, dan sebagaiannya
- d. Menyimpan (*store*), merekam atau menyimpan data dan informasi kedalam suatu media untuk keperluan lainnya. Contoh: lapran, grafik, tabel, dan sebagiannya.
- e. Mencari kembali (*Retiva*), menelusuri mendapatkan kembali informasi atau menyalin (*copy*) data informasi yang telah tersimpan. Contoh : supplier yang sudah lunas dan sebagiannya.

- f. Transmisi (*transmision*), mengirim data dan informasi dari suatu lokasi ke lokasi yang lain melalui jaringan komputer contohnya: mengirimkan data penjualan dari user A ke user lainnya.

2.1.3 Budaya Organisasi

Dalam Sutrisno (2011) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang telah diatur dan disepakati bersama dan telah diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah raliif lama berlakunya, dianut bersama dengan para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya Organisasi diberikan batasan yang kompresif sebagai asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyusuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai untuk mmecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi yang bersifat terpadu.

Mulyadi dkk (2012) menyatakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi didalam organisasi yaitu:

- a) Budaya mempunyai suatu peran yang menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisai dengan organisasi lain.
- b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu
- d) Budaya itu meningkatkan pemantapan sistem sosial

- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan

Budaya kerja diukur melalui profesionalisme, kerja sama, integritas, pelayanan prima, inovasi, dan keteladanan. Budaya organisasi digunakan untuk pengukuran bagi setiap individu yang menjalankan penguasaan dapat tercermin dari pengembangan, perencanaan, produksi, atau pelayanan suatu produk yang secara optimal dapat memuaskan. Budaya organisasi juga menjelaskan cara-cara berfikir pada pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi.

Ada beberapa dimensi budaya organisasi yang dapat dijelaskan melalui Fadli(2013):

1. Keterlibatan, yaitu faktor kunci dalam budaya organisasi yang melibatkan manajemen, dan tradisi, yaitu faktor kunci dalam budaya organisasi, suatu organisasi struktur organisasi, biaya transaksi, serta nilai-nilai dan tradisi organisasi untuk membahas gagasan dari fungsi dan tingkat yang menimbulkan komitmen melalui beberapa indikator meliputi pemberdayaan, orientasi dan pengembangan kapabilitas
2. Konsistensi yaitu faktor yang menyangkut metode, perilaku dan tindakan-tindakan yang mempengaruhi beberapa pihak akibat dari konsisten atas pencapaian kesepakatan walaupun pihak-pihak tertentu memiliki sudut pandang yang berbeda, namun tindakan-tindakan yang terkoordinasi memiliki dampak positif yang diukur melalui koordinasi, persetujuan, nilai-nilai, dan adaptabilitas.
3. Misi, yaitu pemberian tujuan jangka pendek terhadap fungsi organisasi yang menentukan manfaat dan makna terhadap peran institusi serta memberikan kejelasan arah atau aturan bagi organisasi atau anggotanya untuk mencerminkan organisasi atau anggotanya untuk mencerminkan organisasi dimasa depan. Pengukurannya dapat diketahui melalui arah strategi, tujuan dan objektifitas dalam jangka panjang.
4. Visi yaitu uraian dari misi organisasi yang mengukur tentang sejauh mana keputusan-keputusan pimpinan mempertimbangkan efek hasil pada anggota organisasi melalui pengukuran komunikasi, motivasi dan kepemimpinan. Seluruh pengukuran yang dapat menghadirkan budaya organisasi akan mendorong perilaku positif dan memicu faktor-faktor yang dapat mengembangkan lingkungan yang produktif bagi anggota organisasi terhadap kinerja individu. Budaya organisasi juga merupakan konsep

sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

Isu dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana etis sebuah organisasi dan perilaku anggotanya.

Budaya sebuah organisasi mempunyai kemungkinan untuk membentuk standar yang toleransinya terhadap resiko dan fokus pada sasaran yang dituju. Fungsi utama dari budaya organisasi adalah menetapkan batas. Hal ini berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain. Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi yang lain. Budaya juga memberikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi yang mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. Dermawan (2013) mengungkapkan karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*)
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
- 3) Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
- 4) Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
- 5) Berorientasi pada tim (*team orientation*)
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*)
- 7) Stabilitas (*stability*)

Untuk mengenal dan mengetahui budaya etis organisasi diperlukan adanya sosialisasi bagi karyawan. Budaya organisasi juga yang meliputi peranan penting dari kinerja individu untuk menghasilkan peningkatan kerja, agar keterukunan dalam budaya organisasi dapat dipertanggung jawabkan. Pegawai juga

diharapkan dapat melakukan analisa serta perhatian hingga hal-hal kecil, penghargaan terhadap hasil kerja serta adanya orientasi yang berlandaskan kepentingan tim dari individual.

2.1.4 Sistem informasi Akuntansi

Menurut Susanto (2013) dalam bukunya yang berjudul sistem informasi akuntansi adalah kumpulan atau grup dari bagian atau komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama untuk mengolah data dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Sedangkan menurut Setiawati dkk (2011) menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi adalah sistem yang bertujuan untuk mengumpulkan dan memproses data serta melaporkan informasi yang berkaitan dengan transaksi keuangan atau pun anggaran.

Kemudian, menurut Krismiaji (2010) Sistem Informasi Akuntansi adalah Sistem yang memproses data dan anggaran guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan anggaran.

Fungsi Sistem Informasi Akuntansi

Ada tiga fungsi sistem informasi akuntansi yaitu sebagai berikut: Menurut Azhar Susanto (2013) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Akuntansi menyatakan fungsi sistem informasi akuntansi adalah:

1. Mendukung aktivitas instansi pemerintahan sehari-hari.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan.

3. Membantu pengelola instansi dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal.

Krismiaji (2010) mengungkapkan unsur-unsur sistem informasi akuntansi sebagai berikut :

- 1) Fungsi yang dihasilkan sebuah sistem informasi akuntansi
- 2) Dokumen untuk merekam data transaksi
- 3) Catatan akuntansi, untuk mencatat transaksi kedalam jurnal dan memposting data dari jurnal kedalam buku besar
- 4) Prosedur merupakan tahapan yang dilakukan secara berurutan
- 5) Laporan yang dihasilkan, untuk memberikan informasi yang bermanfaat untuk pembuatan keputusan oleh manajemen.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari sistem informasi akuntansi yaitu untuk menyajikan informasi kepada pihak yang membutuhkan untuk menghasilkan pengolahan data yang efektif dan efisien dari waktu yang selama ini dikerjakan secara manual dan tidak terkomputerisasi.

2.2 Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap kinerja individual

Pemanfaatan teknologi informasi diukur berdasarkan ketergatungan pemakai terhadap sistem informasi yang ada untuk melaksanakan tugas dan meningkatkan kinerjanya (Mardiasmo:2011). Sehingga membantu kinerja

individu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat karyawan semakin efektif dalam memanfaatkannya.

Menurut Darmawan (2012) teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap penyampaian informasi dari pengirim ke penerimanya, sehingga penerima lebih lama menyimpan sebuah informasi dan pengirim lebih luas jangkauan untuk menyebar informasi. Pemanfaatan teknologi juga berhubungan dengan perilaku yang menggunakan teknologi tersebut untuk menyesuaikan tugas dalam melakukan pekerjaan. Pengukuran berdasarkan intensitas pemanfaatan, frekuensi pemanfaatan dan jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi yang tepat dan didukung oleh keahlian personil yang meningkatkan kinerja organisasi maupun kinerja individu yang bersangkutan.

H₁: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Kuantan Singingi.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual

Menurut Sutrisno (2011) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang telah diatur dan disepakati bersama dan telah diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecah masalah.

Seluruh pengukuran yang dapat menghadirkan budaya organisasi akan mendorong perilaku positif dan memicu faktor-faktor yang dapat mengembangkan lingkungan yang produktif bagi anggota organisasi terhadap kinerja individu.

Budaya organisasi juga merupakan konsep sebagai perspektif untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam suatu organisasi.

Menurut Judge (2010) menyatakan bahwa budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi terhadap sebuah organisasi. Sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja individual pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Kuantan Singingi.

2.2.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual

Menurut Soudani (2012) sistem informasi akuntansi adalah alat yang dimasukkan kedalam bidang teknologi informasi, yang dirancang untuk membantu pengelolaan dan pengendalian topik yang terkait dengan bidang ekonomi dan keuangan perusahaan. Hal tersebut tidak hanya berpengaruh terhadap pengelolaan suatu perusahaan atau instansi tertentu, juga berpengaruh pada dalam penerapan sistem erat kaitannya dengan kinerja yang dimiliki oleh suatu sistem tersebut. Tolak ukur dalam menentukan baik buruknya kinerja dari sebuah sistem informasi akuntansi itu sendiri.

Menurut Notoatmodjo (2011) menyatakan bahwa semakin banyak informasi dapat mempengaruhi atau menambah pengetahuan seseorang dan dengan

pengetahuan menimbulkan kesadaran yang akhirnya seseorang akan berperilaku sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya.

H₃: Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individual pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten Kuantan Singingi.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melaksanakan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Tinjauan atas penelitian terdahulu berupa nama peneliti, tahun peneliti, variabel peneliti yang dipergunakan serta hasil penelitiannya dapat dilihat pada tabel II.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yessi Veronica (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Individual dengan Sistem Informasi Akuntansi sebagai Pemoderasi Pada Kantor BCA Card Center Palembang,	-independen: budaya organisasi terhadap kinerja individual dengan sistem informasi akuntansi. -dependen: kinerja individual	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja individu dengan sistem informasi akuntansi dapat membuat kantor BCA Card Center Palembang lebih efektif dan efisien.

2	Sheila Putri Suhud (2015)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Individu Pegawai di Distro di Kota Bandung.	Independen: Penerapan sistem informasi akuntansi terhadap Kinerja individu. Dependen: Kinerja individu	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu sehingga pegawai distro lebih efisien terhadap waktu
3	Retriana (2013)	Pengaruh pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonongiri	Independen: pemanfaatan teknologi informasi dan pengendalian itern Dependen: kinerja individual	menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja individual pemerintah dan pengendalian intern memiliki pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah sebesar 17,4% variabel independen penelitian ini mampu mempengaruhi variabel dependen.
4	Heni Kurniawan(2011)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja	Variabel independen : Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap kinerja individ Variabel	Menyatakan bahwa variabel independen mampu mempengaruhi kinerja individu pemerintah hanya sebesar

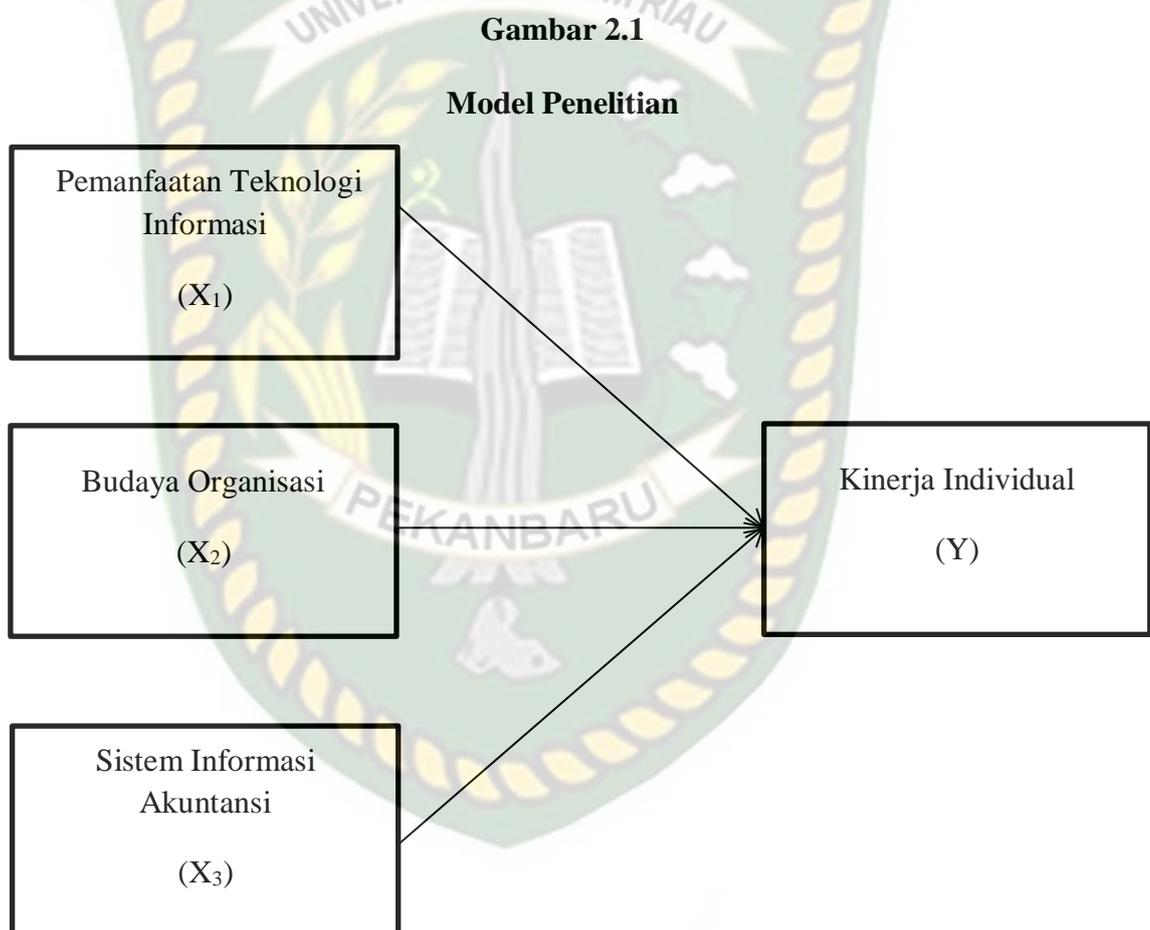
		individu pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah XI Jawa- Madura	Dependen : akuntabilitas kinerja individu	76% sisanya diepengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.
4	Deni Novalia (2012)	pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi terhadap Kinerja Individu dengan sampel perusahaan Ritel di Pekanbaru	Independen: Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi. Dependen: Kinerja Individu	menyatakan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu
5	Sally Natalia (2012)	pengaruh pemanfaatan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja individual pada perusahaan dagang berskala besar di kota Pekanbaru	Independen: pemanfaatan teknologi informasi akuntansi Dependen: Kinerja Individual	hasil penelitiannya variabel kesesuaian tugas dan variabel konsekuensi jangka pamjang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja individual.
6	Rian Bayu Ristian(2015)	Pengaruh Penarapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Individu Pada SKPD kota Banyuwangi	Independen: Pengaruh Penarapan Sistem Informasi Akuntansi (SIA) terhadap Kinerja Individu Dependen: Kinerja individu	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa penerapan SIA sangat signifikan terhadap kinerja individu pada SKPD kota Banyuwangi sehingga karywan lebih

				efektif dan efisien terhadap waktu.
--	--	--	--	-------------------------------------

Sumber : Hasil Penelitian

2.4 Model Penelitian

Model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar II.2 berikut ini:



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Adapun objek dalam penelitian dilakukan dipemerintahan daerah kabupaten kuantan singingi. Masalah yang diteliti adalah Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang penulis ajukan, yaitu Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individual pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel indeviden. Variabel ini disebut variabel akhir atau variabel endogen (Ghozali 2011). Dalam penelitian ini peneliti menetapkan kinerja individual (Y) sebagai variabel dependen. Dalam penelitian Ridho (2017), Pencapaian kinerja karyawan dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Pengukuran kinerja karyawan ini melihat dampak sistem yang baru terhadap efektifitas penyelesaian tugas, membantu meningkatkan kinerja, dan menjadikan pemakai lebih produktif dan kreatif. Untuk mengukur variabel kinerja karyawan menggunakan Menurut Mangkunegara (2011). Variabel ini diukur berdasarkan 5 skala Likert.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Dependen (Y)

Variabel	Indikator	Deskripsi
Kinerja Individual (Y)	1. Kualitas Kerja	Mengukur seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya .
	2. Kuantitas Kerja	Mengukur seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari keceatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
	3. Pelaksanaan Tugas	Mengukur seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
	4. Tanggung Jawab	Mengukur kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali,2011). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel oksogen. dalam penelitian ini adalah Teknologi Informasi, Budaya Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi.

a. Pemanfaatan Teknologi informasi (X_1).

Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku/sikap akuntan menggunakan teknologi informasi untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Pengguna teknologi informasi yang merupakan penggabungan antara teknologi komputer dengan sistem informasi dapat membantu memudahkan para akuntan untuk menghasilkan informasi keuangan yang dapat dipercaya, relevan, tepat waktu dan dapat dipahami sehingga akan membantu pengambilan keputusan (Putri : 2015). Variabel ini diukur berdasarkan 5 skala likert.

b. Budaya Organisasi (X_2).

Menurut Ibrahim (2010), budaya organisasi/kerja secara harfiahnya terdiri dari dua kata yaitu budaya dan organisasi/kerja. Kata budaya berasal dari bahasa Sanskrit *budhaya*, bentuk jamak dari *budhi* yang artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Untuk mengukur variabel budaya organisasi menggunakan Rizky (2014) dengan 5 pertanyaan.

c. Sistem informasi akuntansi (X_3)

Sistem Informasi Akuntansi merupakan kumpulan-kumpulan atau grup dari sub/bagian/komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan Susanto (2013).

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Independen (X)

Variabel	Dimensi	Indikator
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X ₁)	1. Intensitas pemanfaatan.	Mengukur penggunaan harian teknologi.
	2. Frekuensi pemanfaatan	Mengukur jumlah penggunaan teknologi.
	3. Jumlah aplikasi atau perangkat lunak yang digunakan.	Mengukur pengaruh jumlah aplikasi dan kinerja.
Budaya Organisasi (X ₂)	1. Inovasi	Mengukur hasil terhadap pengembangan kinerja.
	2. Profesionalisme	Mengukur pelaksanaan tugas dengan baik dan benar.
	3. Keteladanan	Mengukur ketekunan terhadap kinerja.
	4. Kerja sama	Mengukur kinerja dalam tim.
	5. Pelayanan Prima	Mengukur kepuasan terhadap hasil kinerja.
Sistem Informasi Akuntansi (X ₃)	1. Kemanfaatan	Informasi yang dihasilkan oleh sistem harus membantu manajemen dan para pemakai dalam pembuatan keputusan
	2. Ekonomis	Manfaat sistem harus melebihi pengorbanannya.
	3. Daya andal	Sistem harus memproses data secara akurat dan lengkap.
	4. Ketersediaan	Para pemakai harus dapat mengakses data senyaman mungkin, kapan saja pemakai menginginkannya.
	5. Ketepatan waktu	Informasi penting harus dihasilkan lebih dahulu, kemudian baru informasi lainnya.
	6. Servis pelanggan	Servis yang memuaskan kepada pelanggan harus

		diberikan.
	7. Kapasitas	Kapasitas sistem harus mampu menangani kegiatan pada periode sibuk dan pertumbuhan dimasa mendatang.
	8. Praktis	Sistem harus mudah digunakan.
	9. Fleksibelitas	Sistem harus mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan sistem.
	10. Daya telusur	Sistem harus mudah dipahami oleh para pemakai dan perancang, dan memudahkan penyelesaian persoalan serta pengembangan sistem dimasa mendatang
	11. Daya audit	Daya audit harus ada dan melekat pada sistem sejak awal pembuatannya.
	12. Keamanan	Hanya personil yang berhak saja yang dapat mengakses atau diijinkan mengubah data sistem.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdapat di Kabupaten Kuantan Singingi. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten kuantan singingi, jumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kuantan

Singingi berjumlah 37 SKPD yang terdiri dari Kantor, Badan Dinas dan Kecamatan.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah 22 SKPD. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel yang didasarkan dengan pertimbangan tertentu yang sesuai dengan kriteria kantor, badan dan dinas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kuantan Singingi. Penulis tidak memasukan kecamatan dalam penulisan ini dikarenakan keterbatasan biaya, waktu dan tenaga.

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Bagian Keuangan dan Bendahara yang terdapat pada (SKPD) Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuansing.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 2 orang yang terdapat di masing-masing SKPD yang ada di Kuantan Singingi, sehingga besar sampel sebanyak 44 orang=2 (22 SKPD).

Tabel 3.3

Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuantan Singingi

No	Satuan Kerja Perangkat Daerah	S
1	Badan Pengelolaan Keunagan Dan Aset Daerah	2
2	Badan Pendapatan daerah	2
3	Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan	2
4	Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian Dan Pengembangan	2
5	Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan	2

6	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu pintu Dan Tenaga Kerja	2
7	Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan	2
8	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian	2
9	Dinas Perhubungan	2
10	Dinas Pertanian	2
11	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan	2
12	Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan	2
13	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	2
14	Dinas Lingkungan Hidup	2
15	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	2
16	Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	2
17	Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan	2
18	Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang	2
19	Dinas Kesehatan	2
20	Dinas Pendidikan	2
21	Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Perdagangan	2
22	Rumah Sakit umum Daerah (RSUD)	2
	Jumlah	44

Sumber : [Kuansing.go.id](http://kuansing.go.id)

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Data tersebut berasal dari jawaban responden atas kuisisioner yang dibagikan kepada responden dalam hal ini Kantor Bappeda provinsi Riau yang ada dikota Pekanbaru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dilakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Data diperoleh dengan menggunakan metode survei yaitu dengan mengajukan pertanyaan tertulis melalui kuisisioner yang dibagikan kepada responden. Penggunaan kuisisioner merupakan hal yang penting sebagai

dasar dalam pengumpulan data, dimana dari hasil kuisisioner tersebut akan membentuk angka-angka, tabel-tabel, analisa statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian.

3.6 Uji kualitas data

Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam penelitian tersebut. Kualitas dan penelitian ditentukan oleh instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berlaku. Adapun uji yang digunakan untuk mengkaji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reabilitas. (Iskandar, 2010)

3.6.1 Uji Validitas (Ketepatan)

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur, atau sejauh mana alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan jumlah sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk mengkaji apakah jawaban dari kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai Corrected Item Total Correlation atau nilai r hitung harus

berada diatas 0.3. Hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih keci; dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid. (Iskandar, 2010).

3.6.2 Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2011), uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini uji reabilitas data yaitu dengan menggunakan metode internal *consistency reliability* yang menggunakan uji *cronbrach alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuisisioner berhubungan antara satu dengan lainnya. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliable jika memberikan nilai cronbrach alpha > 0,70.

3.7 Metode Analisis Data

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai kedua variabel tersebut digunakanlah metode regresi linear berganda. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Individual

X₁ : Pemanfaatan Teknologi Informasi

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Sistem Informasi Akuntansi

B₁B₂ B₃ : Koefisien Regresi

a : Konstanta

3.8 Penguji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan penelitian analisis regresi linier berganda, yang digunakan untuk mengukur pengaruh 4 variabel independen terhadap variabel independent.

a. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukan kedalam model secara simultan atau bersama-sama. Uji F test dengan tingkat signifikan *p*-value 0,000 atau (5% atau 0,05).

Dengan pengujian sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $F < 5\%$ maka hipotesis diterima berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $F > 5\%$ maka hipotesis ditolak berarti variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik T)

Uji statistik t digunakan untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 (5%) penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai adjusted R^2 karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari dua variabel. Selain itu nilai adjust R^2 dianggap lebih baik dari nilai R^2 , karena nilai adjusted R^2 dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model regresi (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SKPD Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi telah memanfaatkan teknologi informasi untuk aktivitas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan sehingga seluruh SKPD yang ada di kawasan Kuantan Singingi memiliki portal atau situs yang dapat diakses oleh masyarakat umum untuk melihat transparansi kinerja secara menyeluruh.

Berikut ini akan dijelaskan masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada di kawasan Kuantan Singingi yaitu berjumlah 22 SKPD yang telah diklasifikasikan pada bab sebelumnya. Dikarenakan banyaknya jumlah SKPD yang menjadi objek penelitian ini maka dari itu peneliti berinisiatif untuk memberikan beberapa gambaran secara umum mengenai masing-masing dari SKPD Kuantan Singingi yang menjadi sampel pada penelitian ini sebagai berikut:

4.1.1 Visi dan Misi Masing-masing SKPD Kuantan Singingi

1. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kuantan Singingi memiliki Tugas dan Fungsi yaitu: “Merencanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, merumuskan kebijakan teknis dan strategis, melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan monitoring, mengevaluasi dan pelaporan penunjang urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah”.

2. Badan Pendapatan Daerah

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Kuantan Singingi memiliki Visi "Terwujudnya Optimalisasi Penerimaan Daerah Melalui Peningkatan Sumber Daya dan Pelayanan Publik" sedangkan misinya yaitu:

- a. Menggali sumber-sumber Pendapatan Daerah
- b. Mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat
- c. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas
- d. Menjaga hubungan yang positif dengan wajib pajak selaku mitra kerja pemerintah dalam pemungutan pajak.
- e. Mewujudkan peraturan daerah peraturan Bupati yang dinamis mengacu pada Undang-Undang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
- f. Mewujudkan penegakan peraturan daerah dan peraturan Bupati serta sanksi hukum yang tegas.

3. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi memiliki visi yaitu: "Menjadi Penyelenggara Manajemen Kepegawaian yang Profesional untuk Mewujudkan ASN yang Agamis, Sejahtera dan Unggul". Misinya:

- a. Meningkatkan kualitas dan Kompetensi ASN melalui pengembangan aparatur
- b. Menyelenggarakan penilaian kinerja ASN yang berdisiplin dan agamis dalam pengembangan karir

- c. Menyelenggarakan sistem pengadaan, mutasi, kepangkatan dan pemberhentian ASN yang akuntabel
 - d. Mengembangkan sistem Informasi pengelolaan data dan dukungan pelayanan kepegawaian
4. Badan Perencanaan, Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan
Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan merupakan lembaga perencanaan dan pengendalian yang bersifat lintas wilayah, sektoral dan waktu yang diharapkan dapat mengakomodasi kebijakan-kebijakan pembangunan wilayah dan sektoral secara menyeluruh dalam satu kesatuan pembangunan wilayah. Tugas dan fungsi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan yaitu melaksanakan tugas umum pemerintahan di bidang perencanaan pembangunan ekonomi, ketenagakerjaan, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, penelitian dan pengembangan, pengendalian dan evaluasi perencanaan pembangunan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan
5. Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan
VISI “Terwujudnya Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang Profesional dalam Menciptakan Keamanan, Keselamatan dan Ketentraman dalam Kehidupan Masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi”. Adapun MISI nya:
 - a. Meningkatkan dan mendayagunakan Sumber Aparatur Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan

dalam penyelenggaraan Ketertiban umum, ketentraman masyarakat dan Perlindungan Masyarakat.

- b. Mendorong masyarakat serta dunia usaha dalam menciptakan keamanan dan kenyamanan lingkungan serta penanganan gangguan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

6. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
Visi Dinas Penanaman Modal pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga kerja adalah “Terwujudnya Iklim Investasi yang Kondusif, Pelayanan Prima dan Tenaga KERja yang Profesional” Misinya:

- a. Meningkatkan Pelayanan prima dengan melaksanakan fungsi Pelayanan Terpadu Satu Pintu(PTSP)
- b. Mengembangkan sistem informasi di bidang penanaman moodal PTSP dan tenaga kerja yang akurat melalui teknologi
- c. Merumuskan kebijakan yang mendorong pertumbuhan investasi
- d. Menciptakan iklim investasi yang sehat dan kondusif guna peningkatan peluang investasi

7. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

Visi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Kuantan Singingi adalah “Mewujudkan Perpustakaan dan Arsip sebagai akses penyedia informasi yang handal melalui pelayanan prima untuk meningkatkan kecerdasan dan kualitas hidup masyarakat”. Misinya:

- a. Menyediakan bahan informasi yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi masyarakat

- b. Meningkatkan pembinaan, pengembangan dan kerjasama dengan seluruh jenis perpustakaan dan unit pengelola arsip.
- c. Menumbuhkan minat baca dan budaya tertib arsip
- d. Memberikan layanan perpustakaan dan arsip secara cepat, tepat dan berkualitas

8. Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian

Visi Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Kuantan Singingi adalah “Terwujudnya Pusat Informasi yang Terpercaya”

Misinya:

- a. Meningkatkan Kompetensi sumber daya manusia dalam hal Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian
- b. Meningkatkan Mutu Pelayanan Komunikasi dan Informasi Publik
- c. Meningkatkan Akses Komunikasi dan Informasi melalui Pemberdayaan dan Pengembangan media Telekomunikasi dan Informatika
- d. Mendorong peran serta masyarakat dalam menciptakan Komunikasi dan Informasi yang terpecaya

9. Dinas Perhubungan

Visi “Terwujudnya sistem transportasi yang andal dan berkeselamatan dalam mendorong dan menumbuh kembangkan aktivitas ekonomi masyarakat” Misi:

- a. Mewujudkan sumber daya manusia perhubungan yang berkualitas

- b. Mewujudkan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian transportasi yang terpadu
- c. Mewujudkan ketersediaan sarana dan prasarana transportasi yang memadai dan ramah lingkungan
- d. Mewujudkan sistem transportasi yang tertib, teratur, lancar, selamat, terpadu, dan nyaman serta dapat menjangkau seluruh wilayah secara efisien.

10. Dinas Pertanian

11. Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan

Visi “Mewujudkan Kabupaten Kuantan Singingi sebagai Daerah Tujuan Wisata yang Daya Saing, Berbudaya dan Agamis” Misi:

- a. Meningkatkan SDM di bidang kepariwisataan yang dapat mengelola potensi budaya, kesenian dan alam yang ada menjadi objek dan tujuan wisata domestik mau pun manca negara.
- b. Menggali, membangun, mengembangkan dan melestarikan potensi kepariwisataan Kuantan Singingi secara terencana dan berkesinambungan.
- c. Mempromosikan secara luas tentang kepariwisataan Kabupaten Kuantan Singingi di tingkat lokal, nasional, regional dan internasional.
- d. Menyusun dan memberlakukan regulasi tentang perusahaan bidang kepariwisataan dalam rangka pengawasan dan ketertiban serta mengoptimalkan pendapatan asli daerah.

12. Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Pemberdayaan nelayan kecil dalam Daerah Kabupaten
- b. Pengelolaan dan Penyelenggaraan Tempat Pelelangan Ikan (TPI)
- c. Penerbitan IUP dibidang pembudidayaan ikan yang usahanya dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten.
- d. pemberdayaan usaha kecil pembudidayaan ikan.
- e. Pengelolaan pembudidayaan ikan.

13. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kuantan Singingi memiliki tugas dan fungsi merumuskan kebijakan, melaksanakan pelayanan, pembinaan teknis, pengendalian dan pengawasan serta melaksanakan kewenangan di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki visi terwujudnya penyelenggaraan administrasi kependudukan yang efektif, tepat dan benar. Misi:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- b. Meningkatkan Pengetahuan dan keterampilan tenaga administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- c. Meningkatkan sistem pengendalian database administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.

- d. Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang arti pentingnya administrasi kependudukan dan pencatatan sipil.
- e. Meningkatkan pengawasan mobilitas penduduk yang berwawasan kependudukan.

14. Dinas Lingkungan Hidup

Visi “Terwujudnya peningkatan pengelolaan dan perlindungan sumber daya alam sebagai penunjang pembangunan berkelanjutan Kab. Kuantan Singingi berwawasan lingkungan pada tahun 2021” Misi:

- a. Meningkatkan Kelestarian fungsi lingkungan hidup dan mengutamakan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan dalam pembangunan daerah.
- b. Meningkatkan upaya perlindungan & konservasi sumber daya alam serta peran masyarakat dalam pelestarian fungsi lingkungan hidup.
- c. Meningkatkan upaya pengendalian pencemaran, pengawasan dan penegakkan hukum lingkungan
- d. Meningkatkan pengelolaan sistem perencanaan dan informasi lingkungan hidup.

15. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak

Visi “Terwujudnya pengendalian penduduk, keluarga kecil bahagia dan sejahtera, kesetaraan gender dan perlindungan anak, yang didukung oleh potensi dan sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa” Misi:

- a. Mewujudkan pembangunan berwawasan kependudukan melalui keluarga kecil bahagia dan sejahtera
- b. Meningkatkan upaya-upaya perlindungan anak, peningkatan kualitas dan pemberdayaan anak.
- c. Meningkatkan upaya pemberdayaan dan kualitas perempuan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender serta berperan aktif dalam pembangunan

16. Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa

Visi “Terwujudnya efektivitas penanganan masalah kesejahteraan sosial dan bencana didukung oleh meningkatnya pemberdayaan masyarakat dan desa” Misi:

- a. Meningkatkan kinerja aparatur dinas sosial, pemberdayaan masyarakat dan desa
- b. Membangun kemitraan dan kerjasama yang harmonis dengan lembaga sosial
- c. Mengembangkan prakarsa dan peran aktif masyarakat dalam meningkatkan kemandirian Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
- d. Perwujudan masyarakat sosial dan lembaga sosial yang berkualitas dan bermartabat
- e. Penanganan Bencana yang tanggap, Cepat dan Tepat

17. Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertahanan

Visi “Terwujudnya Pengembangan Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang Harmonis dan Berkelanjutan” Misinya:

- a. Mengutamakan upaya pemberian pelayanan maksimal
- b. Menjadi OPD utama dan unggulan dalam mewujudkan Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang harmonis dan berkelanjutan
- c. Mendorong pemenuhan pengembangan ekonomi dengan partisipasi penuh masyarakat.
- d. Mendorong Harmonisasi antar wilayah dan antar sektor, serta antar pelaku pembangunan
- e. Mendukung pembangunan berwawasan lingkungan dan berbasis mitigasi bencana mengacu pada tata ruang dan budaya lokal

18. Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang

Tugas Pokok Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kuantan Singingi adalah:

- a. Pengelolaan SDA dan bangunan pengaman pandai pada wilayah sungai dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten.
- b. Pengembangan dan Pengelolaan sistem irigasi primer dan sekunder pada Daerah irigasi yang luasnya kurang dari 1.000 ha dalam 1 (satu) Daerah Kabupaten.
- c. Pengelolaan dan pengembangan SPAM di Daerah Kabupaten
- d. Pengembangan system dan pengelolaan dalam Daerah Kabupaten

- e. Pengelolaan dan pengembangan system air limbah domestic dalam daerah Kabupaten.
- f. Pengelolaan dan pengembangan system drainase yang berhubung langsung dengan sungai dalam Daerah Kabupaten
- g. Penyelenggaraan infrastruktur pada permukiman di Daerah Kabupaten
- h. Penyelenggaraan bangunan gedung di wilayah Daerah Kabupaten, termasuk memberikan izin mendirikan Bangunan(IMB) dan sertifikat layak fungsi bangunan gedung
- i. Penyelenggaraan Penataan bangunan dan lingkungannya di Daerah Kabupaten
- j. Penyelenggaraan Jalan Kabupaten

19. Dinas Kesehatan

RSUD Teluk Kuantan merupakan perangkat daerah yang bertanggung jawab dalam pembangunan dibidang kesehatan yang memiliki tugas melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilakuka secara serasi, terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan dan melaksanakan pelayanan yang bermutu sesuai standar pelayanan rumah sakit. Dalam melaksanakan tugasnya RSUD Teluk Kuantan menetapkan visi “menjadikan RSUD Teluk Kuantan sebagai rumah sakit rujukan yang bermutu dan terjangkau dengan pelayanan prima di wilayah Kabupaten kuantan Singingi dan sekitarnya”.

20. Dinas Pendidikan

Memiliki Visi “Terwujudnya Penyelenggaraan Pendidikan Kepemudaan Olahraga yang Bermutu, Maju dan Merata Berlandaskan Iman dan Taqwa”

Misinya:

- a. Meningkatkan akses layanan pendidikan yang meluas, merata dan berkeadilan
- b. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu
- c. Meningkatkan kualifikasi, kompetensi dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan
- d. Mewujudkan penguatan tata kelola serta peningkatan efektivitas birokrasi dan pelibatan public
- e. Meningkatkan eksistensi peran pemuda yang kreatif, produktif, berprestasi dan berkarakter dalam bidang olahraga dan seni
- f. Meningkatkan prestasi olahraga yang unggul

21. Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Dan Perindustrian Perdagangan

22. Rumah Sakit umum Daerah (RSUD)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini menggunakan sampel yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kuantang Singingi yang berjumlah 22 SKPD sebagaimana terlampir pada bab sebelumnya. Kemudian, masing-masing SKPD diambil pula secara *purposive*

sampling yaitu dengan menggunakan subjek untuk kepada bagian keuangan dan bendahara sehingga total sampel pada penelitian ini berjumlah 44 orang pegawai.

Penelitian ini menggunakan kuesioner skala *likert* yang telah dirancang dan dilakukan uji kualitas data dari kuesioner tersebut yang dijadikan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data untuk mengetahui masing-masing persepsi dari responden penelitian terhadap pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual.

Sebelum membahas hasil hipotesis yang telah diuji, terlebih dahulu peneliti lampirkan mengenai data karakteristik responden penelitian ini berdasarkan klasifikasi-klasifikasi yang telah ditentukan pada kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan jabatan. Adapun tujuan pengklasifikasian hal tersebut guna untuk memperjelas tentang status responden pada penelitian ini sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang sejelas-jelasnya mengenai topik penelitian tersebut, untuk lebih jelasnya akan dibahas lebih lanjut sebagai berikut:

4.2.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama yaitu jenis kelamin responden. Tujuan untuk mengetahui hal tersebut supaya terlihat lebih jelas informasi mengenai lebih dominan mana pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan dan Bendahara pada masing-masing SKPD Kuantan Singingi. Mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	30	68.18
2	Wanita	10	22.72
Jumlah		44	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas diketahui jenis kelamin responden yang bekerja di SKPD Kuantan Singingi atau lebih tepatnya menjadi sampel pada penelitian ini yaitu terdapat 30 orang pegawai laki-laki dengan persentase 68,18% dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 22,72%. jadi, pegawai yang lebih dominan yang bekerja dan menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan dan Bendahara pada masing-masing SKPD yang ada di Kuantan Singingi adalah pria atau laki-laki.

4.2.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Selanjutnya, akan dibahas mengenai karakteristik responden berdasarkan umur. Tujuan untuk mengklasifikasikan umur responden ini adalah untuk memperjelas informasi tambahan mengenai data pegawai yang bekerja dan menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan dan Bendahara pada masing-masing SKPD yang ada di Kuantan Singingi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	2	4.55
2	26-35 Tahun	29	65.90
3	36-55 Tahun	13	29.55
4	> 55 Tahun	0	0
Jumlah		44	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 2 orang pegawai dengan usia < 25 Tahun atau dengan persentase 4,55%. Selanjutnya terdapat sebanyak 29 orang yang berusia 26-35 tahun dengan persentase 65,90%. Ada pegawai yang berusia 36-55 tahun dengan persentase 29,55% atau sebanyak 13 orang siswa. Kemudian tidak ada satupun yang berusia > 55 tahun karena dalam ketentuan pegawai negeri sipil usia tersebut sudah dianjurkan untuk pensiun atau tidak bekerja lagi. Dengan demikian, usia yang mendominasi pada setiap pegawai di SKPD Kuantan Singingi adalah mereka yang usianya masih produktif untuk melaksanakan pekerjaannya dibidang masing-masing.

4.2.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik selanjutnya yang akan dibahas yaitu klasifikasi berdasarkan pendidikan terakhir. Hal ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana riwayat pendidikan terakhir pegawai yang menjabat sebagai Kepala Bagian Keuangan dan Bendahara pada masing-masing SKPD yang ada di Kuantan Singingi, apakah sesuai dengan klasifikasi dari pegawai dan syarat-syarat yang berlaku sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	0	0
2	D3	11	25
3	S1	21	47.72
4	S2	11	25
5	S3	1	2.28
Jumlah		44	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat 5 golongan klasifikasi riwayat pendidikan seperti tidak satupun pegawai yang tamat SMA. Selanjutnya, terdapat prgawai tamatan D3 sebanyak 11 orang dengan persentase 25%. Kemudian pegawai dengan riwayat pendidikan S1 sebanyak 21 orang dengan persentase 47,72% selanjutnya ada pegawai dengan riwayat pendidikan S2 sebanyak 11 orang dengan persentase 25% dan sisanya hanya 1 orang yang berpendidikan S3 atau dengan persentase 2,28%. Jadi, rata-rata karyawan atau pegawai yang bekerja seharusnya minimal memiliki kualifikasi pendidikan sarjana S1.

4.2.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Adapun tujuan diklasifikasikannya karakteristik responden berdasarkan lama bekerja untuk mengetahui seberapa lama mereka telah mengabdikan pada bidangnya masing-masing. Untuk lebih jelasnya mengenai lamanya bekerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	7	15.90
2	6-10 Tahun	32	72.72
3	11-15 Tahun	4	9.09
4	> 15 Tahun	1	2.28
Jumlah		44	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui mengenai lamanya pegawai yang bekerja yaitu ada 7 orang pegawai yang bekerja masih < 5 Tahun dengan persentase 15,90%. Ada 32 orang karyawan yang telah bekerja selama kurang lebih 6-10 Tahun dengan persentase 72,72%. Kemudian terdapat 4 orang pegawai

yang telah bekerja selama 10-15 Tahun dengan persentase 9,09% dan terdapat 1 orang pegawai senior yang telah bekerja selama > 15 Tahun dengan persentase 2.28%. Jadi, rata-rata pegawai yang bekerja adalah pegawai yang telah memiliki masa kerja yang cukup baru yaitu berkisar 5-10 Tahun.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.2.1 Hasil Uji Validitas

Analisis pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *product moment pearson's correlation* dengan bantuan SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari taraf signifikansi 5%. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid, begitu pula sebaliknya. Berikut ini akan dijabarkan mengenai hasil uji validitas setiap kuesioner yang dijadikan alat pengumpulan data pada penelitian ini pada sub-bab berikut.

1. Hasil Uji Validitas Kuesioner Pemanfaatan Teknologi Informasi

Uji validitas pertama dilakukan pada kuesioner pemanfaatan teknologi informasi (X1) yang berisikan 3 item pertanyaan dengan setiap indikator yang digunakan. Berikut ini disajikan hasil uji validitas kuesioner X1 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Pemanfaatan Teknologi Informasi

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,749	0,5140	Valid
2	0,861	0,5140	Valid
3	0,662	0,5140	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa r hitung yang digunakan pada penelitian ini yaitu 0,5140 yang diperoleh berdasarkan *degree of freedom* dari ketentuan r tabel untuk signifikansi 5% atau 0,05. Pada tabel di atas menunjukkan masing-masing angka memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebagai contoh pada item pertanyaan 1 memiliki nilai r hitung 0,749 > 0,5140 dengan kata lain maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid, dengan demikian seluruh item kuesioner pemanfaatan teknologi informasi dapat digunakan untuk disebarkan kepada responden penelitian.

2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

Selanjutnya yang akan dibahas adalah hasil uji validitas pada kuesioner budaya organisasi (X2) yang mana hasil dari pengujian tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Budaya Organisasi

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,889	0,5140	Valid
2	0,850	0,5140	Valid
3	0,546	0,5140	Valid
4	0,889	0,5140	Valid
5	0,889	0,5140	Valid
6	0,850	0,5140	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Bersamaan dengan tabel 4.6 syarat untuk dikatakan valid adalah ketika r hitung > r tabel, maka dari itu berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pada kuesioner budaya organisasi adalah valid dan dapat didistribusikan kepada responden penelitian ini.

3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Sistem Informasi Akuntansi

Kuesioner yang akan dilakukan pengujian validitas selanjutnya adalah kuesioner sistem informasi akuntansi (X3) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Sistem Informasi Akuntansi

No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,747	0,5140	Valid
2	0,603	0,5140	Valid
3	0,758	0,5140	Valid
4	0,747	0,5140	Valid
5	0,747	0,5140	Valid
6	0,747	0,5140	Valid
7	0,758	0,5140	Valid
8	0,736	0,5140	Valid
9	0,815	0,5140	Valid
10	0,747	0,5140	Valid
11	0,747	0,5140	Valid
12	0,815	0,5140	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pada pertanyaan kuesioner sistem informasi memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sebagai contoh pada item kuesioner nomor 12 memiliki nilai r hitung sebesar 0,815 yang mana angka tersebut lebih besar dari ketentuan r tabel pada penelitian ini yaitu 0,5140 dengan demikian maka item pertanyaan nomor 12 dikatakan valid, begitu juga dengan keseluruhan item.

4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Individual

Kemudian, yang akan dibahas selanjutnya mengenai kuesioner kinerja individual yang dijadikan sebagai variabel Y pada penelitian ini. Adapun hasil pengujian validitas kuesioner tersebut disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Individual

No Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	0,960	0,5140	Valid
2	0,960	0,5141	Valid
3	0,551	0,5142	Valid
4	0,830	0,5143	Valid
5	0,830	0,5144	Valid
6	0,960	0,5145	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh item pada pertanyaan kuesioner kinerja individual memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sebagai contoh pada item kuesioner nomor 6 memiliki nilai r hitung sebesar 0,960 yang mana angka tersebut lebih besar dari ketentuan r tabel pada penelitian ini yaitu 0,5140 dengan demikian maka item pertanyaan nomor 12 dikatakan valid, begitu juga dengan keseluruhan item.

4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk terhadap instrument penelitian. (kuesioner) dilakukan untuk menguji apakah hasil pengukuran dapat dipercaya, dalam hal ini jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan menggunakan ketentuan dari angka signifikansi *alpha cronbach's* dengan kaidah ketentuan apabila nilai *alpha cronbach's* > 0,6 maka atau semakin mendekati angka 1 maka kuesioner dapat dipastikan reliabel. Berdasarkan penjelasan

tersebut, berikut ini disajikan tabel mengenai hasil uji validitas kuesioner yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Ketentuan	Keterangan
1	X1	0,613	0,6	Reliabel
2	X2	0,898	0,6	Reliabel
3	X3	0,912	0,6	Reliabel
4	Y	0,928	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa variabel X1 yaitu pemanfaatan teknologi informasi memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,613 yang artinya lebih besar dari ketentuan 0,6. Begitupula dengan variabel X2 yaitu budaya organisasi yang memiliki ketentuan nilai *alpha cronbach's* sebesar 0,898 yang juga lebih besar dari 0,6.

Selanjutnya untuk kuesioner X3 atau sistem informasi akuntansi juga memiliki nilai *alpha cronbach's* yang lebih besar dari 0,6 yaitu 0,912 dan yang terakhir pada variabel Y atau kinerja individual memiliki ketentuan *alpha cronbach's* sebesar 0,928. Dengan demikian, seluruh kuesioner pada penelitian ini masing-masing memiliki nilai *alpha cronbach's* $> 0,6$ dengan demikian kuesioner pada penelitian ini dapat dipastikan reliabel dan langsung dapat didistribusikan kepada responden pada penelitian ini.

4.2.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah mengklasifikasikan karakteristik responden pada penelitian ini, langkah penelitian selanjutnya yaitu mengolah data yang diperoleh kedalam angka yang disebut dengan statistik deskriptif mengenai penjabaran dari hasil kuesioner

yang telah didistribusikan untuk ditranformasikan kedalam angka statistik. Pembahasan mengenai statistik deskriptif pada penelitian ini dijelaskan pada tiap sub-bab berikut:

4.2.3.1 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Pemanfaatan Teknologi

Informasi

Secara umum Teknologi Informasi adalah sebuah alat yang membantu manusia dalam menyimpan, membuat, mengubah, mengkomunikasikan dan menyebarkan informasi yang bermanfaat bagi pemakainya. Berikut ini akan disajikan hasil rekapitulasi kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada penelitian ini menurut persepsinya masing-masing, sebagai berikut:

Tabel 4.10 Pemanfaatan Teknologi Membantu Mencapai Tujuan Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak satupun pegawai yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.11 Kebiasaan Menggunakan Teknologi Menambah Keahlian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.12 Jumlah Perangkat Lunak dalam Komputer Mempengaruhi Kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

4.2.3.2 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Budaya Organisasi

Budaya organisasi diberikan batasan yang komprehensif sebagai asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyusuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai untuk memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi yang bersifat terpadu. Berikut ini akan disajikan hasil rekapitulasi kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada penelitian ini menurut persepsinya masing-masing, sebagai berikut:

Tabel 4.13 Pimpinan Memberikan Dorongan Kepada Pegawai Agar Mempunyai Inisiatif dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.14 Pimpinan Memberikan Arahan Kepada Pegawai Agar Selalu Kreatif dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.15 Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Akurat dan Teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.16 Perusahaan Hanya Memperhatikan Pekerjaan Tanpa Melihat Teknik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.17 Kerja Sama Setiap Anggota Selalu Ditentukan untuk Mencapai Keberhasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.18 Perusahaan Melakukan Sosialisasi Peraturan yang akan diberlakukan oleh Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	6.8	6.8	6.8
	2.00	14	31.8	31.8	38.6
	3.00	8	18.2	18.2	56.8
	4.00	9	20.5	20.5	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 20,5% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 6,8% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

4.2.3.3 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi adalah kumpulan atau grup dari bagian atau komponen apapun baik fisik maupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama untuk mengolah data dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan.

Tabel 4.19 Pengelolaan Data Keuangan Secara Sistematis dan Menyeluruh Membantu Proses Pekerjaan dengan Mudah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.20 Sistem Informasi Akuntansi di Perusahaan dapat Memberikan Pelayanan Secara Cepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.21 Perusahaan dapat Memahami Masalah Kebutuhan Sistem Informasi Akuntansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.22 Sistem Informasi Akuntansi yang Tersedia di Perusahaan didukung dengan Jaringan Komunikasi yang Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.23 Sistem Informasi Akuntansi dioperasikan pada Waktu Jam Kerja dengan Nyaman Tanpa Kendala

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	11	25.0	25.0	34.1
	4.00	20	45.5	45.5	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 20,5% pegawai menjawab sangat setuju, 45,5% pegawai lainnya menjawab setuju. 25,5% pegawai menjawab cukup setuju, 9,1% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.24 Sistem Informasi Akuntansi di Perusahaan Mampu Menangani Masalah dalam Memberikan Pelayanan pada Konsumen dengan Segera

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	11.4	11.4	11.4
	2.00	9	20.5	20.5	31.8
	3.00	6	13.6	13.6	45.5
	4.00	11	25.0	25.0	70.5
	5.00	13	29.5	29.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di 4.24 atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 29,5% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 13,6% pegawai menjawab cukup setuju, 20,5% pegawai menjawab tidak setuju dan 11,4% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.25 Tersedia Pelaksanaan Pelatihan/Kursus dalam Mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi pada Perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.26 Sistem Informasi Akuntansi di Perusahaan Memiliki Kemudahan untuk diakses Kapanpun Saat dibutuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	11	25.0	25.0	34.1
	4.00	20	45.5	45.5	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 20,5% pegawai menjawab sangat setuju, 45,5% pegawai lainnya menjawab setuju. 25% pegawai menjawab cukup setuju, 9,1% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak satupun pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.27 Sistem Informasi Akuntansi di Perusahaan dapat digunakan dalam Lingkungan Organisasi Lain Tanpa Harus dimodifikasi Lagi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31.8% pegawai menjawab sangat setuju, 34.1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.28 Pelaksanaan Pelatihan/Kursus dalam Mengoperasikan Sistem Informasi Akuntansi dapat Mempermudah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.29 Perusahaan Menyediakan Laporan yang Informatif Sehingga dapat Meningkatkan Produktivitas Kerja yang Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	11	25.0	25.0	34.1
	4.00	20	45.5	45.5	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 20,5% pegawai menjawab sangat setuju, 45,5% pegawai lainnya menjawab setuju. 25% pegawai menjawab cukup setuju, 9,1% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.30 Sistem Informasi Akuntansi dapat Menjamin Keamanan Data pada Saat Data disimpan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	6.8	6.8	6.8
	2.00	14	31.8	31.8	38.6
	3.00	8	18.2	18.2	56.8
	4.00	9	20.5	20.5	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 20,5% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 6,8% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

4.2.3.4 Hasil Jawaban Responden Kuesioner Kinerja Individual

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Berikut ini akan disajikan hasil rekapitulasi

kuesioner yang telah dijawab oleh responden pada penelitian ini menurut persepsinya masing-masing, sebagai berikut:

Tabel 4.31 Pemanfaatan Komputer dapat Mempermudah Pelaksanaan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.32 Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Membuat Anda Mampu Menyelesaikan Pekerjaan dengan Lebih Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju.

15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.33 Sistem Informasi Akuntansi dapat Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.9	15.9	15.9
	3.00	8	18.2	18.2	34.1
	4.00	15	34.1	34.1	68.2
	5.00	14	31.8	31.8	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 31,8% pegawai menjawab sangat setuju, 34,1% pegawai lainnya menjawab setuju. 18,2% pegawai menjawab cukup setuju, 15,9% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.34 Pekerjaan dapat diselesaikan Sesuai dengan Target yang Telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	31.8	31.8	36.4
	3.00	7	15.9	15.9	52.3
	4.00	11	25.0	25.0	77.3
	5.00	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 22,7% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju.

15,9% pegawai menjawab cukup setuju, 31,8% pegawai menjawab tidak setuju dan 4,5% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.35 Sistem Informasi Akuntansi dapat Meningkatkan Jumlah Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	9.1	9.1	9.1
	3.00	11	25.0	25.0	34.1
	4.00	20	45.5	45.5	79.5
	5.00	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 20,5% pegawai menjawab sangat setuju, 45,5% pegawai lainnya menjawab setuju. 25% pegawai menjawab cukup setuju, 9,1% pegawai menjawab tidak setuju dan tidak ada pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.36 Ketelitian dalam Menyelesaikan Pekerjaan Meningkat Setelah Adanya Sistem Informasi Akuntansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	11.4	11.4	11.4
	2.00	9	20.5	20.5	31.8
	3.00	6	13.6	13.6	45.5
	4.00	11	25.0	25.0	70.5
	5.00	13	29.5	29.5	100.0
Total		44	100.0	100.0	

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, dari 44 orang responden yang menjawab, 29,5% pegawai menjawab sangat setuju, 25% pegawai lainnya menjawab setuju. 13,6% pegawai menjawab cukup setuju, 20,5% pegawai menjawab tidak setuju dan 11,4% pegawai lainnya menjawab sangat tidak setuju.

4.2.3.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi berganda dan pengujian hipotesis lainnya, salah satu syarat untuk melaksanakan hal tersebut bahwa data yang digunakan harus lolos dari uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinearitas data, dan uji heteroskedastisitas data yang masing-masing pengujianya akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas Data

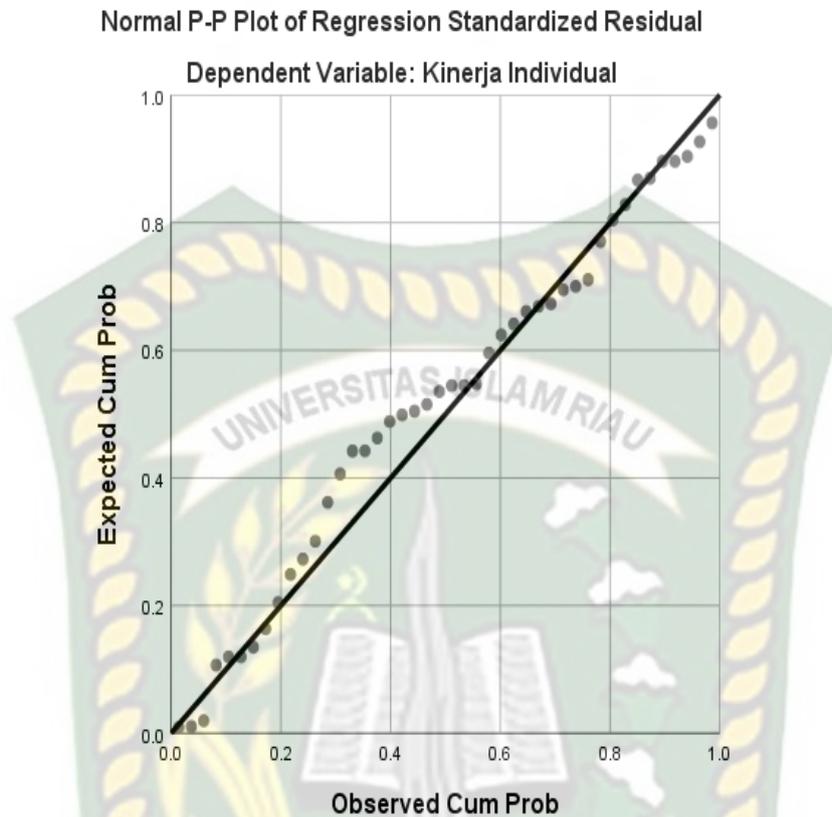
Pada pengujian normalitas data terdapat berbagai cara dalam pengujianya yaitu salah satunya dengan melihat grafik normal *p-plot of regression standardized residual* nya. Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang memiliki distribusi normal adalah plot peluang (*normal probability plot*). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati modal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dan grafik (Santoso, 2008).

Adapun dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 5.1 diatas dapat dilihat bahwa terlihat titik-titik menyebar berhimpit sekitar garis diagonal, maka nilai residual tersebut terdistribusi normal. Untuk melakukan pengujian normalitas yang lebih baik dapat menggunakan uji statistik dengan metode yang lainnya. Selain melihat grafik normal *plot* juga perlu pengujian normalitas yang kedua yaitu dengan cara uji statistik non parametrik *Kolmogrov-Smirnov (K-S)* yang hasil ujinya terdapat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13746416
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.055
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, syarat dinyatakan normal dari uji *Kolmogorov-smirnov* ini yaitu dengan ketentuan bahwa nilai *asympt. Sig* > 0.05. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0,071 dengan signifikansi 0.200 yang artinya di atas nilai signifikan dari 0.05 (0.200 > 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif diterima dengan interpretasi data residual berdistribusi normal dan data pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya akan dilakukan pengujian multikolinearitas.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikoiniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) Imam Ghozali (2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel independen . Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2006) dan jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pemanfaatan Teknologi Informasi	.254	3.934
Budaya Organisasi	.131	7.612
Sistem Informasi Akuntansi	.142	7.043

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.38 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada variabel pemanfaatan teknologi informasi sebesar 3,934, pada variabel budaya organisasi memiliki nilai 7,612 dan pada variabel sistem informasi akuntansi memiliki angka 7.043 yang artinya ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai VIF yang dibawah 10, maka data dinyatakan memenuhi salah satu asumsi dari uji multikolinieritas.

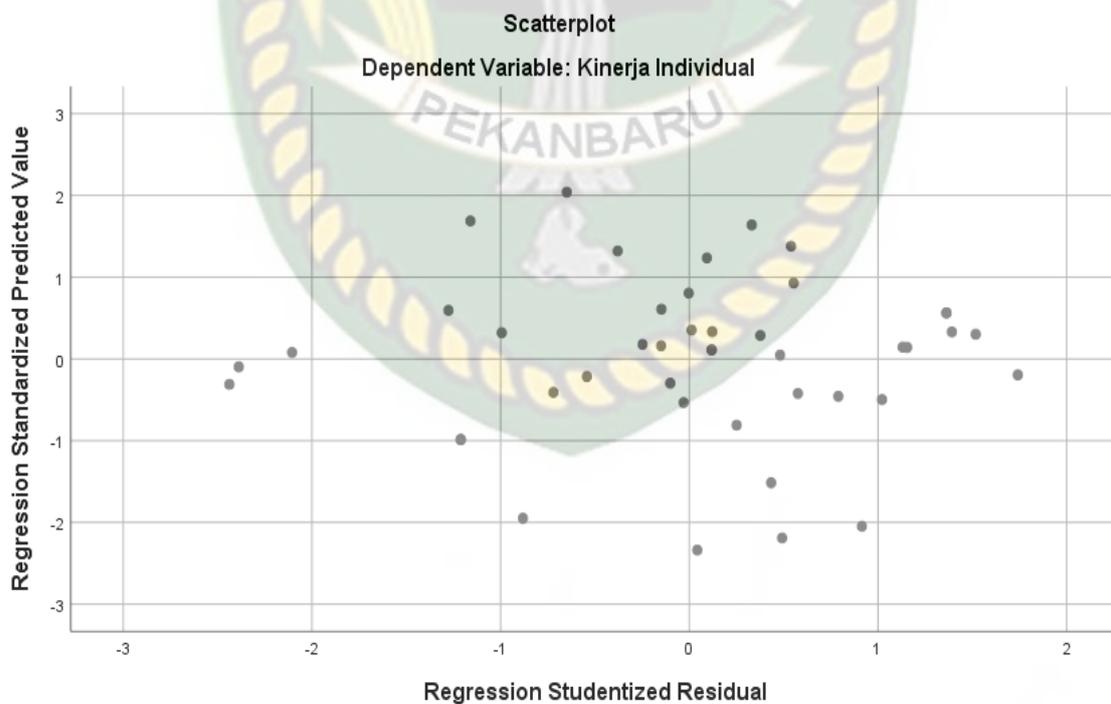
Namun, untuk melihat bahwa data memang benar-benar terbebas dari multikolinieritas maka juga perlu diperhatikan dari nilai *tolerance* nya yaitu pada ketiga variabel tersebut masing-masing sebesar 0.254 untuk variabel pemanfaatan teknologi informasi, 0,131 untuk budaya organisasi dan 0,142 pada sistem informasi akuntansi yang artinya kedua variabel tersebut menunjukkan nilai tolerance diatas 0,1 yang artinya data tidak terjadi multikolinieritas antar variabel

independen sehingga dapat dilanjutkan pengujian lebih lanjut yaitu uji heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Untuk hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 5.2 Hasil Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik *scatterplot* menunjukkan hasil data tidak membentuk pola dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada model tersebut tidak terdapat problem heteroskedastisitas. Modal regresi yang baik adalah data yang bersifat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan juga melakukan uji t yang mana untuk menguji setiap variabel independen yang memiliki pengaruh atau tidaknya dengan variabel dependen. Kemudian uji hipotesis lainnya menggunakan uji f yang bertujuan melihat dengan uji secara simultan. Untuk lebih jelasnya akan dijabarkan satu persatu mengenai pengujian tersebut.

4.2.3.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai kedua variabel tersebut digunakanlah metode regresi linear berganda. Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = -0.432 + 0.326X_1 - 0.213X_2 + 1.000X_3 + e$$

Y	: Kinerja Individual
X ₁	: Pemanfaatan Teknologi Informasi
X ₂	: Budaya Organisasi
X ₃	: Sistem Informasi Akuntansi
B ₁ B ₂ B ₃	: Koefisien Regresi
a	: Konstanta

Tabel 4.39 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	-.432	.127	
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	.326	.050	.372
	Budaya Organisasi	-.213	.073	-.231
	Sistem Informasi Akuntansi	1.000	.088	.865

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan table 4.39 di atas, maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -0,432, artinya jika variabel pemanfaatan teknologi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi nilainya adalah 0, maka variabel kinerja individual nilainya adalah -0,432.
- b. Koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) sebesar 0.326, artinya jika pemanfaatan teknologi informasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja individual akan mengalami peningkatan sebesar 0.326.
- c. Koefisien regresi variabel variabel budaya organisasi (X2) sebesar -0.213, artinya jika budaya organisasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja individual akan mengalami penurunan sebesar -0.213.
- d. Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X3) sebesar 1, artinya jika sistem informasi akuntansi naik sebesar 1 satuan maka kinerja individual akan mengalami peningkatan sebesar 1.

4.2.3.7 Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dalam hal probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka hasilnya signifikan, berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Ghozali,2005). Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

- a. Jika p value > 0.05 maka hipotesis ditolak.
- b. Jika p value < 0.05 maka hipotesis diterima.

Tabel 4.40 Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-3.396	.002
	Pemanfaatan Teknologi Informasi	6.539	.000
	Budaya Organisasi	-2.918	.006
	Sistem Informasi Akuntansi	11.355	.000

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, dapat diketahui signifikan dari masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi < 0.05 . Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual dimana hasil nilai signifikan menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Semakin dimanfaatkannya teknologi informasi oleh pegawai SKPD di Kuantang Singingi tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.

2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual dimana hasil nilai signifikan menunjukkan angka $0,006 < 0,05$. Semakin tinggi budaya organisasi yang dilaksanakan di lingkungan SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.
3. Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual dimana hasil nilai signifikan menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Semakin baik SIA yang dimiliki oleh SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.

2. Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian variabel dependen (Efektifitas penggunaan sistem informasi akuntansi dan kepercayaan sistem informasi akuntansi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Uji F digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel independen dengan variabel dependen. Dengan pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas:

- a. Jika probabilitas (p-value) > 0.05 maka hipotesis diterima
- b. Jika probabilitas (p-value) < 0.05 maka hipotesis ditolak

Tabel 4.41 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.816	3	7.939	390.809	.000 ^b
	Residual	.813	40	.020		
	Total	24.629	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Individual

b. Predictors: (Constant), Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya
Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Untuk menginterpretasikan data pada tabel 4.41 di atas yaitu dengan mengambil keputusan berdasarkan probabilitasnya dengan melihat nilai signifikan < 0.05 . Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1), budaya organisasi (X2) dan sistem informasi akuntansi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka diperlukan uji koefisien determinasi atau *r-square*. Koefisien Determinasi (R^2) adalah suatu titik nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2001). Adapun hasil uji koefisien determinasi tersebut dapat dilihat pada tabel 5.42 dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.983 ^a	.967	.965	.14253	1.436

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, dapat dilihat nilai *r-square* dari penelitian ini menunjukkan angka 0.967. Artinya, variabel independen (pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi) pada penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja individual) sebesar 96,7%. Jadi, ada 13.3% lainnya yang akan disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual

Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Semakin dimanfaatkannya teknologi informasi oleh pegawai SKPD di Kuantang Singingi tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai. Menurut Darmawan (2012) teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap penyampaian informasi dari pengirim ke penerimanya, sehingga penerima lebih lama menyimpan sebuah informasi dan pengirim lebih luas jangkauan untuk menyebar informasi.

Hasil regresi linier berganda pada nilai koefisien regresi variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1) sebesar 0.326, artinya jika pemanfaatan teknologi informasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja individual akan mengalami peningkatan sebesar 0.326. Sedangkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual dimana hasil nilai signifikan menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Semakin dimanfaatkannya teknologi informasi oleh pegawai

SKPD di Kuantang Singingi tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.

Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh pada perangkat pemerintahan, dimana pemanfaatan teknologi informasi salah satunya untuk memberikan informasi yang transparan dan akuntabel terhadap masyarakat umum. Menurut Thompson et.al., (1991) dalam Lindawati (2012) kemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna teknologi informasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kemanfaatan tersebut berdasarkan frekuensi penggunaan dan diversitas/keragaman aplikasi yang dijalankan. Thompson (1991) dalam Lindawati (2012) menyebutkan bahwa individu akan menggunakan teknologi informasi jika mengetahui manfaat positif atas penggunaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa memang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemanfaatan teknologi informasi dengan kinerja individual yang mana ketika organisasi atau perangkat kerja pemerintahan ini dapat mengoptimalkan dan memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal maka akan dapat meningkatkan kinerja individualnya.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individual

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Semakin tinggi budaya organisasi yang dilaksanakan di lingkungan SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai. Budaya Organisasi diberikan batasan yang komprehensif sebagai asumsi

dasar yang dipelajari baik sebagai hasil dalam pemecahan masalah yang timbul dalam proses penyusuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai untuk memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi yang bersifat terpadu.

Mulyadi dkk (2012) menyatakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi didalam organisasi yaitu:

- a) Budaya mempunyai suatu peran yang menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain.
- b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu
- d) Budaya itu meningkatkan pemantapan sistem sosial
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan

Pada hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan Koefisien regresi variabel variabel budaya organisasi (X_2) sebesar -0.213 , artinya jika budaya organisasi naik sebesar 1 satuan maka kinerja individual akan mengalami penurunan sebesar -0.213 . Kemudian, secara parsial juga menunjukkan angka pada variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual dimana hasil nilai signifikan menunjukkan angka $0,006 < 0,05$. Semakin tinggi budaya organisasi yang dilaksanakan di lingkungan SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.

4.3.3 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual

Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Semakin baik SIA yang dimiliki oleh SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai. Tentunya dapat diketahui bahwa beberapa orang tidak mudah dalam menerima dan memahami teknologi. Tetapi beberapa orang dapat menerima dan memahami teknologi dengan alasan adanya ketertarikan terhadap hal tersebut. Tentu telah terjadi perbedaan dimana tiap individu memiliki kemampuan yang berbeda terhadap penerimaan dan pemahaman teknologi. Perbedaan situasi seperti ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi dan merupakan salah satu faktor kuat yang mempengaruhi kinerja.

Koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi (X3) sebesar 1, artinya jika sistem informasi akuntansi naik sebesar 1 satuan maka kinerja individual akan mengalami peningkatan sebesar 1. Pada hasil uji parsial variabel Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual dimana hasil nilai signifikan menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Semakin baik SIA yang dimiliki oleh SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.

4.3.4 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual

Variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1), budaya organisasi (X2) dan sistem informasi akuntansi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Kinerja mempunyai arti penting bagi individual, adanya peningkatan kinerja berarti seseorang mendapat perhatian dari atasannya, disamping itu akan menambah gairah dan semangat kerja secara individual. Kinerja yang dimiliki oleh pegawai pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi.

Secara hasil uji hipotesis untuk pengaruh simultan dengan melakukan uji F dengan cara melihat nilai signifikan < 0.05 . Artinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1), budaya organisasi (X2) dan sistem informasi akuntansi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Pada hasil uji koefisien variabel independen (pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi dan sistem informasi akuntansi) pada penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja individual) sebesar 96,7%. Jadi, ada 13.3% lainnya yang akan disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun penelitian ini dapat memberikan kesimpulan yang telah dirangkum oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Semakin dimanfaatkannya teknologi informasi oleh pegawai SKPD di Kuantang Singingi tersebut maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Semakin tinggi budaya organisasi yang dilaksanakan di lingkungan SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.
3. Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual. Semakin baik SIA yang dimiliki oleh SKPD Kuantan Singingi maka akan semakin tinggi pula kinerja individual pegawai.
4. Variabel pemanfaatan teknologi informasi (X1), budaya organisasi (X2) dan sistem informasi akuntansi (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individual.
5. Nilai *r-square* dari penelitian ini menunjukkan angka 0.967. Artinya, ada pengaruh sebesar 96,7% yang diberikan dari masing-masing variabel independen yaitu pemanfaatan teknologi informasi, budaya organisasi, dan sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individual. Jadi, ada 13.3%

lainnya yang akan disumbangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dalam penelitian ini, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Memperluas sampel penelitian di instansi atau wilayah lain.
2. Melakukan wawancara langsung dengan narasumber.
3. Menambah variabel lain yang ikut mempengaruhi kinerja individual pegawai seperti partisipasi anggaran dan pengendalian intern, dan lain sebagainya yang dianggap relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Trisye Yeni. 2011. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Retail di Surabaya. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Al Rabei. 2014. The Impact Of Accounting Information System On The Company. *International Journal*.
- Fadli. 2013. Evaluasi standar budaya organisasi. Yogyakarta.
- Hall. James A. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hariandjaja. 2007. Sistem Informasi Berbasis Komputer. Yogyakarta: Salemba BPFE.
- Hasibuan. 2001. Manajemen Sumber a Manusia, Edisi ketiga. Salemba empat. Jakarta
- Lumbantoruan, Tareng. 2007. Penerapan Sistem Akuntansi Sebagai Pendukung Pengambilan Keputusan Manajemen Pada PT Capella Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sugiharto. 2004. Pengaruh Penggunaan Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Hotel Bintang Tiga, Empat, dan Lima di Kota Jakarta Pusat. Tesis, Univesitas Sumatera Utara, Medan.
- Romney. Marshall B dan Paul John Steinbart. 2006. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta : Salemba Empat.
- Kusrini. 2009 Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kefektifan Penerapan Teknik Total Quality Management: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia, SNA III, Hal 237.
- Kreitner, Robbert, 2011, Organisasi Behaviour. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill
- Mursyidi. 2010. Akuntansi Biaya; Conventional Costing, Just In Timen, dan Activity-Based Costing. Bandung: PT. Refika Aditama.

Miarso, Yusufhadi . (2009). Menyamai Benih Teknologi Pendidikan. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.

Seesar. 2010. Perbandingan Implementasi *Insourcing*, *Co-Sourcing*, dan *Outsourcing* Dalam Pengembangan Sistem Informasi. Majalah ilmiah IPB

Soemarso. 2009. Akuntansi Suatu Pengantar. Buku kedua. Edisi 5. Salemba Empat, Jakarta.

Susanto. Azhar. 2013. Sistem Informasi Akuntansi. Lingga Jaya, Bandung.

Sutabri. Tata. 2011. Analisis Sistem Informasi. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Wahyono (2009). Pengaruh Sistem Informasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu

Wirawan, 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010. SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.

Peraturan Bupati No.38 Tahun 2014. SKPD Kabupaten Kuantan Singingi.

<http://www.informatika.lipi.go.id/perkembangan-teknologi-informasi-di-indonesia>

<https://id.m.wikipedia.org>

<https://kuansing.go.id>