

SKRIPSI

**Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Individu Pada Apotek di Pekanbaru**

*Sebagai Salah Satu Syarat Guna untuk Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



Disusun Oleh:

Yogitha Sari
155310133

AKUNTANSI S1

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

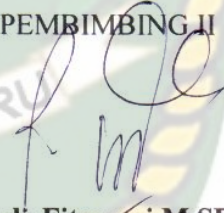
NAMA : YOGITHA SARI
NPM : 155310133
JURUSAN : AKUNTANSI S-1
FAKULTAS : EKONOMI
JUDUL : **PENGARUH SISTEM INFORMASI
AKUNTANSI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA
APOTEK DI PEKANBARU**

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Dr. Kasman Arifin, SE.,MM.,Ak


Raja Ade Fitrasari, M,SE.,M.Acc

Mengetahui :

DEKAN

KETUA JURUSAN


Drs. H. Abrar, M.Si.,Ak.Ca


Dra. Eny Wahyuningsih, M.Si.,Ak.,CA

PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU PADA APOTEK DI PEKANBARU

Oleh : Yogitha Sari

(Dibawah bimbingan : Pembimbing I : Dr. Kasman Arifin, SE, MM., Ak

Pembimbing II : Raja Ade Fitrasari. M, SE., M.Acc)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi pada Apotek di Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada Apotek yang berjumlah 46 Apotek yang tersebar di Pekanbaru. Pengambilan responden dilakukan dengan teknik *Random Sampling* dengan jumlah responden 21 Apotek yang diuji berdasarkan karakteristik tertentu. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 66 kuesioner pada 21 Apotek di Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan analisi regresi linier berganda pada aplikasi SPSS 21.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu pada apotek di Pekanbaru.

Kata kunci : Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Individu

THE EFFECT OF ACCOUNTING INFORMATION SYSTEM AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON INDIVIDUAL PERFORMANCE IN PHARMACY IN PEKANBARU

By: Yogitha Sari

(Under the guidance of: Supervisor I: Dr. Kasman Arifin, SE, MM., Ak

Advisor II: Raja Ade Fitrasari. M, SE., M.Acc)

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of accounting information systems and organizational culture on Pharmacy in Pekanbaru. This research was conducted at 46 pharmacies spread across Pekanbaru. Respondents were taken by using Random Sampling technique with 21 pharmacy respondents who were tested based on certain characteristics. Data was collected by distributing 66 questionnaires to 21 pharmacies in Pekanbaru. This study uses multiple linear regression analysis on the SPSS 21.0 application.

The results of this study indicate that the accounting information system and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of individuals in pharmacies in Pekanbaru.

Keywords: Accounting Information Systems, Organizational Culture, and Individual Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh...

Puji syukur kehadiran Allah SWT diiringi shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, penulis menyadari berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Apotek Di Pekanbaru**”, dapat disusun dengan baik.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat meraih gelar sarjana pada Strata 1 (S1) Program studi Akuntansi Universitas Islam Riau. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak **Drs, Abrar, M.Si, Ak. CA.** Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Ibu **Dra, Eny Wahyuningsih, M.Si, Ak.CA.** Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Dr. Kasman Arifin, SE., MM.,Ak.** selaku Pembimbing Pertama, Penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang diluangkan untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu **Raja Ade Fitrasari. M, SE., M.Acc.** Selaku Pembimbing kedua, penulis mengucapkan terima kasih atas waktu yang diluangkan untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak **Firdaus AR, SE, M.Si Ak.,CA.** selaku Pembimbing Akademis yang telah mengarahkan dan memberikan penulis masukan selama perkuliahan.
6. Bapak / Ibu dosen- dosen semuanya selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama perkuliahan penulis di Fakultas Ekonomi.
7. Kedua orang tuaku tercinta (Bapak Syahril dan Ibu Esa Junaidi Eza) yang bekerja dari pagi hingga malam untuk membiayai semua kebutuhan perkuliahan penulis. Terima kasih tak terhingga yang selalu senantiasa memberikan dorongan, kasih sayang dan tidak pernah putus untuk mendoakan penulis agar selalu sukses dan jangan pernah menyerah.
8. Saudaraku tercinta (Kak Nilam, Kak Radha dan Syahrul) yang selalu memberikan semangat dan bantuan kepada penulis.
9. Kepada orang yang tercinta Rizki Irawan yang sudah selalu memberikan semangat dan solusi dalam penyusunan skripsi penulis.
10. Sahabat tercinta Ayu Sariyani S.Pd, Delia Sastri, Evida, Fitri Ramadani, Rahmani tawindy, Winda Sari dan Yulia Pratiwi yang telah banyak membantu dan mengarahkan penulis dalam membuat penelitian hingga terselesaikan. Terima kasih atas waktu yang kita habiskan bersama.
11. Teman-teman kelas Akuntansi/B/2015, terima kasih atas kebersamaannya dalam suka dan duka selama masa perkuliahan di Universitas Islam Riau. Semoga ilmu yang kita dapatkan ini berkah dan bermanfaat.
12. Seluruh karyawan Apotek di Kota Pekanbaru, terima kasih atas partisipasinya.

Semoga kebaikan dan keikhlasan yang telah mereka semua berikan untuk penulis akan mendapatkan balasan setimpal dari Allah SWT dalam bentuk yang jauh lebih baik dari yang mereka kepada penulis, Amin. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca sekalian.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaroktuh

Pekanbaru,2019

Penulis

Yogitha Sari
NPM. 155310133



DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR GAMBAR.....	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
BAB 1 : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Telaah Pustaka.....	9
1. Kinerja.....	9
2. Sistem Informasi.....	13
3. Sistem Informasi Akuntansi.....	15
4. Budaya Organisasi.....	21
5. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu.....	22
6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu... ..	23
7. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu.....	23

8. Penelitian Terdahulu.....	24
9. Model Penelitian.....	25
B. Hipotesis.....	25

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian.....	27
B. Operasional dan Pengukuran Variabel.....	27
C. Populasi.....	30
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Uji Kualitas Data.....	32
G. Uji Asumsi Klasik.....	33
H. Teknik Analisis Data.....	35
I. Uji Hipotesis.....	35
J. Koefisien Determinasi.....	36

BAB IV : GAMBARAN UMUM APOTEK DI PEKANBARU

A. Gambaran Umum Apotek.....	38
B. Tugas dan Fungsi Apote.....	39
C. Demografi Responden.....	39

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif.....	41
B. Hasil Pengumpulan Data.....	41
C. Uji Kualitas Data.....	42
D. Uji Asumsi Klasik.....	44

E. Analisis Data.....	47
F. Pengujian Hipotesis	49
G. Pembahasan Hasil Penelitian	50

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel II.1 PenelitianTerdahulu.....	24
Tabel III.1 Operasional dan Pengukuran Variabel.....	28
Tabel III.2 Daftar Nama Perusahaan Apotek di Pekanbaru.....	31
Tabel IV.1 Demografi Responden.....	40
Tabel V.1 <i>Descriptive Statistic</i>	42
Tabel V.2 Jumlah Responden dan Tingkat Pengembalian.....	42
Tabel V.3 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel V.4 Hasil Uji Reliabilitas Data	45
Tabel V.5 Hasil Uji Multikolinearitas.....	46
Tabel V.6 Coefficient.....	49
Tabel V.7 ANOVA	51
Tabel V.8 <i>Model Summary</i>	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar II.1 Model Penelitian.....	25
Gambar V.1 Histogram.....	46
Gambar V.2 <i>Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual</i>	47
Gambar V.3 <i>Scatterplot</i>	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

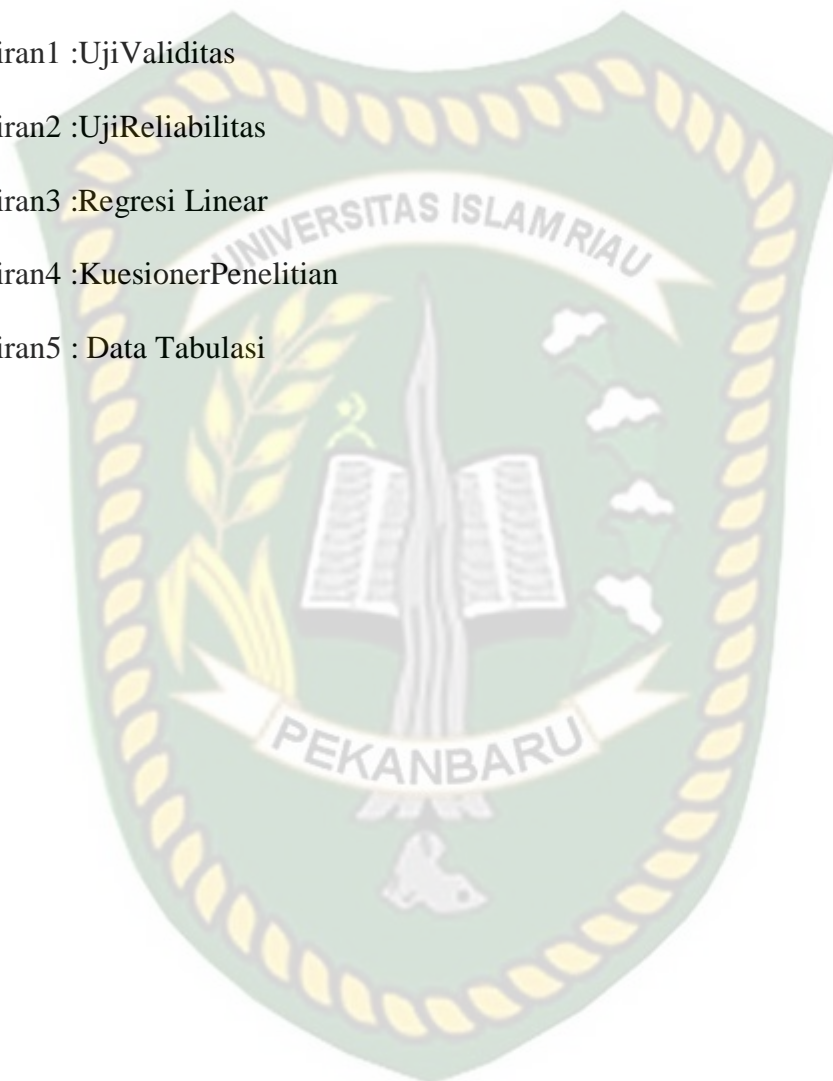
Lampiran1 :UjiValiditas

Lampiran2 :UjiReliabilitas

Lampiran3 :Regresi Linear

Lampiran4 :KuesionerPenelitian

Lampiran5 : Data Tabulasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aktivitas bisnis dimaknai sebagai kegiatan untuk menghasilkan dan menyediakan barang serta jasa untuk mendukung kebutuhan hidup manusia. Penggunaan teknologi informasi di era globalisasi sekarang ini merupakan elemen penting dalam aktivitas perusahaan. Karena membawa pengaruh yang besar terhadap hampir semua aspek dalam pengelolaan bisnis. Kemajuan dalam bidang komunikasi dan teknologi telah membawa dampak perubahan yang sangat cepat dalam perkembangan dunia bisnis.

Untuk meningkatkan daya saing perusahaan dalam perkembangan dunia usaha saat ini, dibutuhkan kecepatan dan keakuratan dalam menangani kegiatan pada suatu perusahaan, karena hal ini berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, suatu perusahaan dituntut untuk melakukan tindakan yang dapat membantu kelancaran untuk setiap kegiatan yang dilaksanakan. Maka dari itu, teknologi informasi yang merupakan bagian dari sistem informasi memegang peranan yang penting dalam berbagai sektor bisnis. Salah satu sistem informasi yang kita kenal saat ini yang juga merupakan salah satu dari perkembangan teknologi informasi adalah sistem informasi akuntansi.

Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil dengan melihat banyak faktor salah satunya yaitu melihat baik buruk kinerja dari individu karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi nyata yang dapat dicapai oleh seseorang). Kinerja perusahaan

dipengaruhi oleh kinerja individu. Jika individu di dalam perusahaan memiliki kinerja yang buruk, tentu akan berdampak terhadap kinerja perusahaan.

Untuk menghasilkan kinerja individu (karyawan) yang prima dibutuhkan manajemen kinerja yang dilakukan secara sistematis dan terarah, untuk itu manajemen memerlukan informasi akurat mengenai kinerja setiap individu, dilingkungan organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*workeffort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2009: 15).

Kebutuhan akan adanya sistem informasi pada saat ini sangatlah menunjang dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini dimungkinkan untuk membantu pekerjaan manusia menjadi semakin lebih ringan.

Sistem informasi akuntansi dapat diartikan sebagai sistem informasi yang mengubah data transaksi bisnis menjadi informasi keuangan yang dapat berguna bagi pemakainya. Sistem informasi akuntansi yang efektif penting bagi keberhasilan organisasi manapun, sistem informasi akuntansi sangat berkaitan dalam segala aktivitas perusahaan, karena dengan sistem informasi akuntansi yang baik akan menghasilkan informasi keuangan yang baik, akurat dan relevan. Hal ini akan sangat membantu pihak-pihak yang membutuhkan informasi yang dihasilkan sebagai pengambilan keputusan. Lili Novia Sari (2016)

Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh adanya sistem informasi akuntansi. Sistem yang dianggap baik sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja yang

lebih besar terutama dalam pengambilan keputusan. Semakin baik kualitas sistem informasi akuntansi yang mudah digunakan, akses yang cepat, handal dan aman melindungi data pengguna maka pengguna sistem akan merasa puas. Sistem informasi akuntansi banyak digunakan untuk pengelolaan pekerjaan karena daya efektifitas dan efisiennya yang sudah terbukti mampu mempercepat kinerja. Kecepatan kinerja pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan atau omset yang masuk. Nandya Kesumaningrum (2016)

Selain sistem informasi akuntansi, budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Budaya organisasi yang kuat dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan pada akhirnya berhubungan dengan kinerja individu.

Dengan adanya budaya organisasi dapat mendorong komitmen untuk kepentingan individu anggota organisasi dan dapat menjadi motivasi bagi individu untuk mengembangkan organisasi, sehingga budaya organisasi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai dan efektifitas organisasi secara keseluruhan, karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan yang runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan.

Sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja individu. Dimana dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi, maka perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan bisa menjaga eksistensi perusahaan itu sendiri.

Semakin efektifnya penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengimplementasian budaya organisasi, maka kinerja individu akan lebih cepat meningkat dalam suatu perusahaan.

Pada perkembangannya, apotek tidak terlepas dari adanya persaingan yang semakin keras dan global. Ketatnya persaingan tersebut ditandai dengan banyaknya kemunculan apotek-apotek baru di Pekanbaru. Oleh karena itu diperlukan penerapan strategi untuk mengembangkan apotek agar tetap eksis dan berkembang.

Apotek merupakan pelayanan produk dan jasa yang dikaitkan dengan kepuasan pasien, pengelolaan apotek adalah segala upaya dan kegiatan yang dilakukan oleh seorang apoteker pengelola apotek dalam rangka tugas dan fungsi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian. Tingginya tingkat keragaman obat-obatan menuntut orang-orang agar dapat mengelolanya lebih teliti sehingga dalam penggunaannya lebih mudah diklasifikasikan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Nandya Kesumaningrum (2016) tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Dumai. Hal yang membedakan dari penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yaitu apotek yang berada di kota Pekanbaru.

Alasan dipilihnya Apotek di Pekanbaru sebagai objek penelitian karena melihat Apotek di Pekanbaru mengalami perkembangan cukup pesat, ditandai dengan semakin banyaknya apotek yang dahulunya tidak berbasis

komputerisasi yang mulai membenahi diri menjadi apotek yang berbasis komputerisasi (Lili Novia Sari 2016). Pengelolaan apotek yang berbasis komputerisasi tentunya membutuhkan dukungan infrastruktur yang memadai terutama kebutuhan teknologi tinggi (Christina Whidya Utami 2009:3). Apotek bukanlah sektor bisnis yang mudah, karena mempunyai persaingan yang ketat jika dilihat dari perkembangan apotek apotek yang banyak di Indonesia termaksud di Kota Pekanbaru. Seperti bisnis pada umumnya, apotek di Pekanbaru juga mempunyai masalah dalam pengelolaannya, masalah masalah tersebut biasanya terjadi pada stock obat, obat kadaluarsa, sumber daya manusia dan informasi keuangan yang dihasilkan, sehingga dapat menghambat proses pengambilan keputusan yang dilakukan seorang manager yang berakibat pada kelangsungan hidup Apotek.

Penelitian yang dilakukan oleh Yesi Veronica (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individual dengan sistem informasi akuntansi sebagai pemoderasi (studi empiris pada kantor BCA card center Palembang) menunjukkan bahwa secara parsial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Lina (2014) tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu karyawan dengan sistem reward sebagai variabel moderating pegawai biro UMSU universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan atau negative terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Lili Novia Sari (2016) tentang pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan Ritel di Pekanbaru menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Nandya Kesumaningrum (2016) tentang Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Dumai menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel di kota Dumai.

Jika dilihat dari uraian diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa pada variabel dependen yang sama, terdapat ketidakkonsistenan dari hasil penelitian. Maka sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Apotek di Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Apotek di Pekanbaru**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.
3. Apakah sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di lihat dari sisi peneliti dan masyarakat secara umum adalah :

a. Bagi Apotek

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan bagi Apotek di Kota Pekanbaru, dengan di evaluasinya Sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi pada Apotek di Kota Pekanbaru dapat meningkatkan kinerja individu.

b. Bagi masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi dan dijadikan referensi bagi masyarakat dalam menjalankan kegiatan usaha dan pengembangan usaha.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan sehubungan dengan pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bagian, maka penulis membagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab berisikan sebagai berikut:

- BAB I : Merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.
- BAB II : Merupakan bab tinjauan pustaka, yang menjelaskan landasan teori dan hipotesis.
- BAB III : Merupakan bab metode penelitian yang menjelaskan tentang penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi
- BAB IV : Gambaran umum Apotek di kota Pekanbaru
- BAB V : Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan. Pada bab ini dikemukakan hasil penelitian yang telah dilakukan yang terdiri deskriptif objek penelitian, analisis data dan pembahasan.
- BAB VI : Merupakan bab penutup dan merupakan bab terakhir, pada bab ini akan dikemukakan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yang dilakukan beserta saran-saran yang berkaitan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai, 2009:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau 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.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Malayu S.P. Hasibuan (2009:34) mengemukakan, kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja individu karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Ashar Sunyoto Munandar (2009:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi

Menurut Moehariono dalam Abdullah (2014: 151) terdapat enam ukuran indikator kinerja. Keenam indikator tersebut antara lain:

1. Efektif.

Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia

2. Efisien.
Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas.
Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas
4. Ketepatan waktu.
Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
5. Produktivitas.
Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan.
Mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) tinggi rendahnya kinerja setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara langsung maupun tidak langsung :

1. Faktor kemampuan secara Psikologis
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (Knowledge + Skill)*. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Standar Kinerja sebagaimana yang dijelaskan M. Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

1. Sebagai tolok ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.

3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Dalam Edy Sutrisno (2010:175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun public. Bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hokum yang andal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik.

Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan memobilisasi para karyawan yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para karyawan organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisiensi yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan

Karyawan memiliki kepentingan dengan kinerja perusahaan karena pekerjaan mereka bergantung pada hal itu. Jika perusahaan dalam kondisi menurun, jarang perusahaan memberhentikan karyawannya untuk jangka waktu tertentu. Jika perusahaan mengalami bangkrut, maka karyawan akan benar-benar kehilangan pekerjaannya.

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu menurut Kumorotomo dalam Harbani Pasolong (2010:180), beberapa indikator kinerja yang dapat dijadikan pedoman dalam menilai kinerja birokrasi publik, antara lain yaitu:

1. Efisiensi adalah menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapat laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis.
2. Efektivitas adalah apakah tujuan yang didirikan organisasi pelayanan publik tersebut tercapai. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan adalah mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepatasan.
4. Daya tanggap adalah berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak

2. Sistem Informasi

Menurut Sutarman (2009:5) sistem adalah :

Kumpulan elemen yang saling berhubungan dan saling berinteraksi dalam satu satuan untuk menjalankan suatu proses pencapaian suatu tujuan utama.

Menurut Azhar Susanto (2013:22) sistem adalah

Kumpulan/group dari sub sistem/ bagian/ komponen apapun baik fisik atau pun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Mulyadi (2010:5) menyatakan sistem adalah:

Sistem adalah jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pokok perusahaan sedangkan prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi secara berulang-ulang

Sistem hampir selalu terdiri dari beberapa subsistem kecil, yang masing-masing melakukan fungsi khusus yang penting untuk mendukung bagi sistem yang lebih besar, tempat mereka berada. Pada prinsipnya sistem terdiri dari beberapa elemen seperti objek, atribut, hubungan internal, dan lingkungan. Elemen ini bersama-sama melakukan suatu kegiatan atau melakukan suatu sasaran dalam menyelesaikan permasalahan.

Menurut Agus Mulyanto (2009:12) informasi adalah:

Data yang diolah menjadi bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya.

Abdul Kadir (2014 : 9) mengemukakan Sistem informasi adalah:

Sebuah rangkaian prosedur formal dimana data dikelompokkan, diproses menjadi informasi, dan didistribusikan kepada pemakai.

Sedangkan menurut Azhar Susanto (2013:52) Sistem informasi adalah komponen-komponen yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan dan menyebarkan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, pengendalian, dan untuk memberikan gambaran aktivitas didalam perusahaan

Agus Mulyanto (2009:2) mengatakan bahwa suatu sistem mempunyai karakteristik sebagai berikut:

1. Mempunyai komponen sistem (*Compenents System*)
Suatu sistem tidak berada dalam lingkungan yang kosong, tetapi sebuah sistem berada dan berfungsi didalam lingkungan yang berisi sistem lainnya.
2. Mempunyai batasan sistem (*Boundary*)
Pemisah antara suatu sistem dengan sistem yang lainya atau dengan lingkungan luarnya.

3. Mempunyai lingkungan (*Environment*)
Lingkungan luar adalah apapun diluar batas dari sistem yang dapat mempengaruhi operasi sistem, baik pengaruh yang menguntungkan ataupun yang merugikan.
4. Mempunyai penghubung (*Interface*) antar komponen
Media penghubung antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Penghubung inilah yang akan menjadi media yang digunakan data dari masukan (*input*) hingga keluaran (*output*).
5. Mempunyai masukan (*input*)
Masukan atau input merupakan energi yang dimasukkan kedalam sistem. Masukan dapat berupa masukan perawatan (*maintenance input*), yaitu bahan yang dimasukkan agar sistem tersebut dapat beroperasi masukan sinyal (*signal input*) yaitu masukan yang diproses untuk mendapatkan keluaran.
6. Mempunyai pengolahan (*Processing*)
Merupakan bagian yang melakukan perubahan dari masukan untuk menjadi keluaran yang diinginkan.
7. Mempunyai sasaran (*Objective*) dan tujuan.
Suatu sistem pasti memiliki sasaran(*objective*) atau tujuan(*goal*). Apabila sistem tidak mempunyai sasaran, maka operasi sistem tidak akan ada gunanya. Tujuan inilah yang mengarahkan suatu sistem.
8. Mempunyai keluaran (*output*)
Merupakan hasil dari pemrosesan. Keluaran dapat berupa informasi sebagai masukan pada sistem lain atau hanya sebagai sisa pembuangan.
9. Mempunyai umpan balik (*Feed back*)
Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali (*Control*) sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikan kedalam kondisi normal.

3. Sistem Informasi Akuntansi

Sistem informasi akuntansi menurut Menurut Azhar Susanto (2013:72) adalah: Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang salingberhubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untukmengolah data transaksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan

Menurut Azhar Susanto (2013:4) akuntansi adalah:

akuntansi adalah bahasa bisnis, setiap organisasi menggunakannya sebagai bahasa komunikasi saat berbisnis

Sistem informasi akuntansi digunakan untuk mengubah data keuangan dan data lainnya menjadi informasi yang digunakan untuk pengambilan keputusan baik dengan sistem manual maupun melalui sistem komputerisasi. Sistem informasi akuntansi sebagai suatu sistem, menerima *input* yang pada umumnya berupa data transaksi dan jurnal *entry* dan mengubahnya menjadi *output* dalam bentuk informasi laporan keuangan. Sistem informasi akuntansi melakukan hal tersebut dengan sistem manual atau melalui sistem terkomputerisasi. Karena organisasi merupakan sekumpulan unit pengambil keputusan, dengan penerapan sistem informasi akuntansi yang efektif dan informasi yang akurat dapat membantu manajemen dalam pembuatan keputusan.

Unsur-unsur sistem informasi akuntansi memproses transaksi keuangan dan non keuangan yang secara langsung mempengaruhi transaksi keuangan. Menurut Mulyadi (2010:3-5) Sistem informasi akuntansi terdiri lima unsur utama yaitu :

1. Formulir
Merupakan dokumen yang digunakan untuk mencatat terjadinya transaksi dan biasanya disebut dengan dokumen, untuk mendokumentasikan peristiwa.
2. Jurnal
Merupakan catatan akuntansi pertama yang digunakan untuk mencatat, mengklasifikasikan, dan meringkas data keuangan dan data lainnya.
3. Buku besar
Terdiri dari rekening-rekening yang digunakan untuk meringkas data keuangan yang telah dicatat sebelumnya dalam jurnal, rekening-rekening dalam buku besar ini disediakan sesuai dengan unsur-unsur informasi yang akan disajikan dalam laporan keuangan.

4. Buku pembantu

Apabila data keuangan yang digolongkan dalam buku besar diperlukan rinciannya lebih lanjut, dapat dibentuk buku besar pembantu. Buku ini terdiri dari rekening-rekening pembantu yang merinci data keuangan yang tercantum dalam rekening tertentu dalam buku besar.

5. Laporan

Merupakan hasil akhir dari proses akuntansi yang biasanya disebut dengan laporan keuangan.

Sistem akuntansi ini menyajikan informasi yang akurat dan tepat waktu bagi pimpinan, sehingga apabila ada penyelewengan dan kecurangan lainnya dapat diketahui. Sistem akuntansi tersebut juga dapat dipakai sebagai ukuran untuk tujuan efisiensi perusahaan sehingga pada saat tertentu seorang pimpinan dapat mengambil keputusan sesuai dengan kebutuhan menurut keadaan. Oleh karena itu, didalam merancang sistem baru yang akan diterapkan, sebaiknya sistem yang dapat diterima oleh semua pegawai yang akan melaksanakannya. Sistem yang dapat diterima oleh pegawai tersebut harus sesuai dengan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Dalam memenuhi kebutuhan informasi, baik untuk kebutuhan pihak eksternal maupun pihak internal, sistem informasi akuntansi dalam memenuhi fungsinya harus mempunyai tujuan-tujuan yang dapat memberikan pedoman kepada manajemen dalam melakukan tugasnya sehingga dapat menghasilkan informasi-informasi yang berguna, terutama dalam menunjang perencanaan dan pengendalian.

Tujuan sistem informasi akuntansi menurut Mulyadi (2010:19) terdapat empat tujuan umum pengembangan sistem yaitu :

1. Untuk menyediakan informasi bagi pengelola kegiatan usaha baru.

2. Untuk memperbaiki informasi yang dihasilkan oleh sistem yang sudah ada, baik mengenai mutu, ketepatan penyajian maupun struktur informasi.
3. Untuk memperbaiki pengendalian akuntansi dan pengecekan intern, yaitu untuk memperbaiki tingkat keandalan (reability) informasi akuntansi dan untuk menyediakan catatan lengkap mengenai pertanggung jawaban dan perlindungan kekayaan perusahaan.
4. Untuk mengurangi biaya klerikal dalam penyelenggaraan catatan akuntansi.

Menurut Susanto 3 fungsi sistem informasi akuntansi (2009:8-10) adalah:

1. Mendukung aktivitas perusahaan sehari-hari, suatu perusahaan agar dapat tetap eksis. Perusahaan tersebut harus terus beroperasi dengan terus melakukan sejumlah aktivitas bisnis yang peristiwanya disebut dengan transaksi seperti melakukan pembelian,openyimpanan, proses produksi dan penjualan.
2. Mendukung proses pengambilan keputusan informasi yang tidak dapat diperoleh dari sistem informasi akuntansi tapi diperlukan dalam pross pengambilan keputusan, biasanya berupa informasi kuantitatif yang tidak bersifat uang
3. Membantu pengelola perusahaan dalam memenuhi tanggung jawabnya kepada pihak eksternal. Setiap perusahaan harus memenuhi tanggung jawab hukum. Salah satu tanggung jawab penting adalah keharusan memberikan informasi kepada pemakai yang berada diluar perusahaan atau stakeholder yang meliputi pemasok, pelanggan, pemegang saham, kreditor, investor besar, serikat kerja, analisis keuangan atau bahkan public secara umum.

Sistem informasi akuntansi dapat menambah nilai bagi organisasi dengan cara memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu, agar aktivitas utama dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan efesien.

Sistem informasi akuntansi suatu organisasi memainkan peran penting dalam membantu organisasi mengadopsi dan mempertahankan posisi strategis. Mencapai kesesuaian yang baik antar aktivitas membutuhkan pengumpulan data tiap aktivitas.Hal penting lainnya adalah sistem informasi harus mengumpulkan

dan mengintegrasikan baik data keuangan maupun non keuangan dari aktivitas-aktivitas organisasi.

Menurut Krismiaji (2010) menguraikan tentang indikator sistem informasi akuntansi sebagai berikut:

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 pelanggan yang memuaskan harus diberikan.
7. **Kapasitas**
Kapasitas sistem harus mampu menangani kegiatan pada periode sibuk dan pertumbuhan di masa mendatang.
8. **Praktis**
Sistem harus mudah digunakan.
9. **Fleksibel**
Sistem harus mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi dilingkungan sistem.
10. **Daya Telusur**
Sistem harus mudah dipahami oleh pemakai dan perancang, dan memudahkan penyelesaian persoalan serta pengembangan dimasa mendatang.
11. **Daya Audit**
Daya audit harus ada dan melekat pada sistem sejak awal pembuatan.
12. **Keamanan**
Hanya personil yang berhak saja dapat mengakses dan dijadikan mengubah data sistem

Menurut Marshall B. Romney, Paul Jhon Steinbart (2014:11) Sistem informasi akuntansi terdiri dari enam komponen, yaitu :

1. Orang yang menggunakan sistem

2. Prosedur dan instruksi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data
3. Data mengenai organisasi dan aktivitas bisnis
4. Perangkat lunak yang digunakan untuk mengolah data
5. *Infrastruktur teknologi informasi*, meliputi komputer, perangkat periferan dan perangkat jaringan komunikasi yang digunakan didalam SIA
6. Pengendalian internal dan pengukuran keamanan yang menyimpan data Sistem Informasi Akuntansi.

Enam komponen ini memungkinkan suatu Sistem Informasi Akuntansi memenuhi tiga fungsi pentingnya dalam organisasi yaitu (Marshall B. Romney, Paul Jhon Steinbart, 2014:11) :

1. Mengumpulkan dan menyimpan data mengenai aktivitas, sumber daya dan personel organisasi. Organisasi memiliki sejumlah proses bisnis, seperti melakukan penjualan atau membeli bahan baku, yang sering diulang.
2. Mengubah data menjadi informasi sehingga manajemen dapat merencanakan, mengeksekusi, mengendalikan dan mengevaluasi aktivitas, sumber daya dan personel.
3. Memberikan pengendalian yang memadai untuk mengamankan aset dan data organisasi.

Andri Feriyanto (2015:4) menyatakan tujuan akhir kegiatan akuntansi adalah menerbitkan laporan keuangan, laporan keuangan tersebut merupakan sumber informasi bagi berbagai pihak yang digunakan untuk berbagai pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan tidak hanya berupa laporan keuangan untuk pihak-pihak ekstern, tetapi juga menghasilkan informasi bagi pihak intern untuk keperluan dukungan perencanaan dana pengendalian oleh manajemen. Akuntansi akan memberikan informasi kepada manajemen mengenai permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi suatu bukti yang berguna dalam menentukan tindakan yang akan diambil. Maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi akuntansi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, sehingga dalam melaksanakannya diperlukan pengendalian informasi

yang baik terhadap perusahaan dan peningkatan informasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari aktivitas perusahaan.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan identitas atau karakter utama perusahaan yang memiliki seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota untuk mengatasi masalah (Mangkunegara, 2009:113). Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang manajerialsebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Berhasil tidaknya pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja para karyawan itu sendiri. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Menurut pendapat para ahli, indicator yang dapat memengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Perilaku pemimpin
Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Mengedepankan misi perusahaan
Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

3. Proses pembelajaran
Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
4. Motivasi
Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

5. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu

Organisasi bergantung pada sistem informasi untuk dapat bersaing. Akuntansi sebagai suatu sistem informasi, mengidentifikasi, mengumpulkan, memproses dan mengkomunikasikan informasi ekonomi. Keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan bergantung bagaimana sistem itu dijalankan.

Tata Sutabri (2014) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan

Susmita Ardiyani dan Nanik Sri Utami (2015:13) menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor penentu dalam keberhasilan penerapan sistem informasi akuntansi. Oleh karena itu organisasi hendaknya meningkatkan pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia mengenai teknologi informasi. Teknologi informasi yang dimanfaatkan secara maksimal dapat mempengaruhi peningkatan kinerja individu dalam organisasi tersebut.

Menurut Romney and Steinbart (2009), penerapan teknologi sistem informasi akuntansi di perusahaan dapat memberi nilai tambah (value added) bagi pengguna

dalam bentuk penyediaan berbagai informasi keuangan untuk kegiatan perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan (kinerja keuangan dan non keuangan).

6. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja individu sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi dimasa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Berhasil tidaknya pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja para manajerial itu sendiri. Tujuan penerapan budaya organisasi dalam Anwar Prabu mangkunegara (2012) adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut.

7. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu

Keberadaan sistem informasi akuntansi akan memberikan dukungan dalam meningkatkan kinerja para individu. Peningkatan kinerja individu dapat membuat sebuah perusahaan memiliki keunggulan dalam bersaing oleh perusahaan lain. Ini berarti bahwa suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dengan mempergunakan sistem informasi. Begitu pula dengan budaya organisasi terhadap kinerja individu. Melalui budaya organisasi juga akan mendorong timbulnya komitmen untuk kepentingan individu anggota organisasi dan motivasi bagi individu untuk mengembangkan organisasi.

Sehingga budaya organisasi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja pegawai dan efektifitas organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu motivasi bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi. Nilai nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta motivasi pegawai untuk lebih keras meningkatkan kinerja.

8. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1

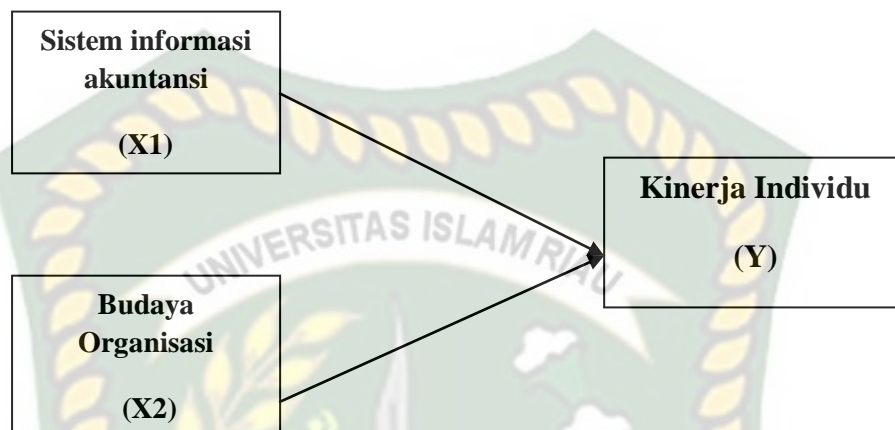
Tabel Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Lili Novia Sari (2016)	pengaruh sistem informasi akuntansi dan motivasi terhadap kinerja individu pada perusahaan Apotek di Pekanbaru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja 2. Kinerja individual 	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Nandya Kesumangrum (2016)	Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Dumai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sistem informasi akuntansi 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja individu 	Sistem informasi akuntansi dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu
Yesi Veronica (2017)	pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individual dengan sistem informasi akuntansi sebagai pemoderasi (kantor BCA card center Palembang)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi 2. Sistem informasi akuntansi 	Secara parcial sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja individu.
Dewi Lina (2014)	Pengaruh Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan sistem reward sebagai variabel moderating pegawai biro UMSU Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Budaya Organisasi 3. Kinerja Individu 4. Reward 	Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan atau negative terhadap kinerja individu

9. Model Penelitian

Gambar II.1

Model Penelitian



B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dibahas diatas, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.
- H3 : Sistem informasi akuntansi dan Budaya Organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Kota Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Objek Penelitian

Objek penelitian yang akan dilakukan adalah Apotek yang ada di Kota Pekanbaru sesuai dengan sumber data dari Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru.

B. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sistem informasi akuntansi dan motivasi.

a. Sistem Informasi Akuntansi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan instrumen yang digunakan oleh Deni Novalia (2012), cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

b. Budaya Organisasi

Dengan instrumen yang digunakan oleh Deni Novalia (2012), cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

2. Variabel dependen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja individu terdiri dari 6 item yang dikembangkan oleh Deni Novalia (2012). Skala likert 1-5 digunakan untuk mengukur respon dari responden. Cara pengukuran adalah dengan memberikan pertanyaan kepada responden dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban-jawaban “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, “sangat setuju”. Jawaban-jawaban ini diberi skor 1-5.

Dari uraian diatas, dapat dirinci pada tabel III mengenai definisi operasional dan pengukuran variabel sebagai berikut ini :

Tabel III.1
Operasional dan Pengukuran variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Variabel Independen 1. Sistem informasi akuntansi (X1) Sumber : Krismiaji (2010)	1. Kemanfaatan	Indikator 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 semaksimal 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

Variabel	Dimensi	Indikator
	8. Praktis	Sistem harus mudah digunakan
	9. Fleksibilitas	Sistem harus mengakomodasi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan 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.
2. Budaya Organisasi (X2) Sumber :	1. Perilaku Pemimpin	Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai
	2. Mengedepankan Misi Perusahaan	Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan
	3. Proses Pembelajaran	Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan, keahlian
	4. Proses Pembelajaran	Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut, untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan, keahlian dan pengetahuan
	5. Motivasi	Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif
Variabel Dependen	1. Efektif	Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang

Kinerja individu (Y) Sumber: Moeheriono (2012)		diinginkan
	2. Efisien	Mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin
	3. Kualitas	Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen
	4. Ketepatan waktu	Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu
	5. Porduktivitas	Mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
	6. Keselamatan	Mengukur kesehatan organisasi keseluruhan sertas lingkungan kerja

C. Populasi dan Sampel

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Apotek di Kota Pekanbaru yang berjumlah 46 Apotek yang terdaftar di Dinas Kesehatan kota Pekanbaru.

Pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif.

Karakteristik yang digunakan untuk memilih sampel adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan yang Apotek sudah terdaftar di Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru pada Tahun 2018.
- b. Apotek tersebut menggunakan sistem terkomputerisasi dalam kegiatan usahanya.

Responden yang diambil adalah 3 orang staff akuntansi pada Apotek yang menggunakan sistem informasi akuntansi. Sehingga total kuesioner yang disebar adalah 66 kuesioner dari 21 Apotek. Adapun daftar responden dalam penelitian dapat dilihat pada tabel IV.

Tabel III.2

Daftar Nama Perusahaan Apotek di Kota Pekanbaru

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Jumlah Responden
1	Apotek Asean	Jl. Jend. A. Yani No. 147	4
2	Apotek Kimia Farma	Jl. Jend. A. Yani No. 123	4
3	Apotek Keluarga 1	Jl. HR. Soebrantas No. 297 A	3
4	Apotek Medika	Jl. Cempaka No. 55	3
5	Apotek Trans	Jl. Durian No. 80	3
6	Apotek Keluarga 6	Jl. Jend. Sudirman No. 94	3
7	Apotek Century Pharma- Jaya	Jl. Jend. Sudirman No. 185	3
8	Apotek Wina 2	Jl. Riau No. 16	3
9	Apotek Keluarga Rumbai	Jl. Sambilang No. 16A	3
10	Apotek Kimia Farma A yani 1	Jl. Pangeran Hidayat No. 77	4
11	Asean Apotek	Jl. Jend. A. Yani No. 157	3
12	Apotek Kimia Farma Nangka	Jl. Raya Nangka No. 59	3
13	Apotek Keluarga 5	Jl. Pasir Putih Pandau	3
14	Apotek Keluarga 2	Jl. HR Soebrantas No. 52A	3
15	Apotek Keluarga 3	Jl. Garuda Sakti KM 02	3
16	Apotek Century Mall Ciputra	Jl. Riau	3
17	Apotek Century Delima	Jl. Delima	3
18	Apotek Jakarta	Jl. Jend. A. Yani No. 108	3
19	Apotek Kimia Farma 299	Jl. Jend. Sudirman	3
20	Apotek Century Sudirman	Jl. Jend. Sudirman No. 362	3
21	Apotek Century Pharma	Jl. H Iman Munandar No. 59C	3
Total			66

Sumber : Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yang peroleh dari penyebaran kuisioner ke masing-masing Apotek yang ada di Kota Pekanbaru dan data sekunder dari Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara mengantar langsung kuisioner ke alamat responden untuk diisi kuisioner tersebut, demikian pula pengambilan, pengambilan di ambil kembali sesuai dengan janji yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini dilakukan karena perusahaan yang menjadi objek penelitian berada dalam satu wilayah yang sama yaitu Pekanbaru.

F. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

a. Uji Validitas (ketepatan)

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu sistem pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang harus di ukur. Dalam penelitian ini pengujian validitas di ukur dengan cara menggunakan analisis metode koefisien kolerasi. Jika kolerasi masing-masing indikator variabel signifikan dalam level 0,01 (2-tailed), (Ghozali, 2009:135).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan reliabel atau tetap konsisten bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai $> \alpha 0,060$. (Imam Ghazali, 2001).

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas.

Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji *kolmogorov-smirnov one sampel test*.

2. Uji Multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keamatan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinieritas terjadi jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r < 0,60$). Dengan cara lain untuk menentukan multikolinieritas, yaitu dengan :

1. Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a).

2. Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Nilai *tolerance* (a) dan *variance inflation factor* (VIF) dapat dicari dengan, sebagai berikut:

Besar nilai *tolerance* (a): $a = 1 / VIF$

Besar nilai *variance inflation factor* (VIF): $VIF = 1 / a$

- a. Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika a hitung < VIF.
 - b. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung > a dan VIF hitung < VIF.
3. Uji Heteroskedastisitas.

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. Jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteoskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik nol (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan *software statistic* SPSS. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun bentuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja Individu

X1 = Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Linear X1

b2 = Koefisien Regresi Linear X2

I. Uji Hipotesis

1. Uji Statistik T (Pengujian Secara Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara individu variable independen pada dependen. Dalam penelitian ini digunakan tingkat *signifikansi* (0,05) untuk menguji apakah hipotesis yang digunakan dalam penelitian didukung atau tidak.

Dengan pengujian sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} < \alpha$ (5% atau 0,05), berarti bahwa secara parsial variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ (5% atau 0,05), berarti bahwa secara parsial variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

2. Uji Statistik F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variable independen secara bersamaan (simultan) memengaruhi terhadap variable dependen.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Dengan pengujian sebagai berikut:

1. Jika $\text{sig} < \alpha$ (5% atau 0,05), berarti bahwa secara simultan variable independen berpengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.
2. Jika $\text{sig} > \alpha$ (5% atau 0,05), berarti bahwa secara simultan variable independen tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variable dependen.

J. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi / R^2 digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentasi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika R^2 semakin mendekati 1 maka semakin besar variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi

yang sebenarnya. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R square*, hal ini dikarenakan jumlah variabel independen lebih dari dua (Ghozali, 2001).



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Apotek

1. Apotek Kimia Farma

Kimia Farma merupakan perusahaan industri farmasi yang pertama di Indonesia didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1817. Nama perusahaan ini pada awalnya adalah NV Chemicalien Handle Rathkamp & Co. Kemudian pada tanggal 16 Agustus 1971, bentuk badan hukum PNF diubah menjadi Perseroan Terbatas, Sehingga nama perusahaan berubah menjadi PT Kimia Farma.

PT kimia farma Apotek (KFA) adalah anak perusahaan perseroan yang didirikan berdasarkan akta pendirian tanggal 4 Januari 2003. Hingga saat ini ada beberapa cabang Apotek Kimia Farma yang ada di Pekanbaru, yakni Apotek Kimia Farma yang berada di jalan Jend. A. Yani No 123, Jl. Pangeran Hidayat, Jl. Raya Nangka dan beberapa Apotek Kimia farma di daerah lainnya.

2. Apotek Century

Apotek century adalah apotek modern yang telah berpengalaman selama lebih dari 22 melayani kebutuhan akan produk kesehatan dan obat-obatan kepada masyarakat. Dengan memiliki sumber daya manusia yang terlatih, sistem informasi akuntansi yang handal dan kualitas pelayanan yang dimiliki menjadikan Apotek Century sebagai jaringan Apotek ternama dan terpercaya. Dengan jaringan lebih 280 Apotek yang tersebar di kota-kota besar Indonesia, Termasuk di kota

Pekanbaru yang memiliki beberapa cabang yakni di Jl. Jend sudirman, Jl riau, Jl Imam munandar, Jl. Delima dan beberapa cabang lainnya di daerah lain.

3. Apotek Keluarga

Apotek Keluarga pertama kali didirikan pada tanggal 1 Agustus 2004 di Jl. HR. Subrantas No. 297 A panam, Pekanbaru. Apotek Keluarga hadir dengan konsep menyediakan obat berkualitas, Asli dan mmemberikan pelayanan yang memuaskan karena dilayani langsung oleh tenaga ahli di bidang Farmasi. Pada tahun 2008 Apotek keluarga mendirikan cabang keduanya, Kemudian tahun 2012 mendirikan cabang ketiganya, tahun 2014 mendirikan cabang ke empatnya, pada awal tahun 2016 mendirikan acbang kelima dan keenamnya.

B. Tugas dan Fungsi Apotek

Pekerjaan kefarmasian yang dimaksud sesuai dengan Ketentuan Umum Undang-undang Kesehatan No. 23 tahun 1992, meliputi pembuatan, pengolahan, peracikan, pengubahan bentuk, percampuran, penyimpanan dan penyerahan perbekalan farmasi lainnya dan pelayanan informasi mengenai perbekalan farmasi yang terdiri atas obat, bahan obat, obat asli Indonesia (obat tradisional), bahan obat asli Indonesia (simplesia), alat kesehatan dan kosmetika.

Tugas dan fungsi apotek berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 25 Tahun 1980, adalah sebagai berikut :

1. Tempat pengabdian profesi apoteker yang telah mengucapkan sumpah jabatan;
2. Sarana farmasi yang telah melaksanakan peracikan, pengubahan bentuk, percampuran, dan penyerahan obat atau bahan obat;
3. Sarana penyaluran perbekalan farmasi yang harus menyalurkan obat yang diperlukan masyarakat secara luas dan merata;
4. Sebagai sarana pelayanan informasi obat dan perbekalan farmasi lainnya kepada masyarakat;

C. Demografi Responden

Tabel IV.1
Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<u>Jenis Kelamin</u>		
1. Laki-laki	17	42.5%
2. Perempuan	23	57.5%
Total	40	100%
<u>Pendidikan Terakhir</u>		
1. SL	0	0
2. S1	14	35%
3. D3	7	17.5%
4. Lain-lain	19	47.5%
Total	40	100%
<u>Masa Bekerja</u>		
1. < 1 Tahun	11	27.5%
2. 1-5 Tahun	21	52.5%
3. 5-10 Tahun	8	20%
4. >10 Tahun	0	0%
Total	40	100%

Sumber : Data Olahan Peneliti 2019

Gambaran umum dari karyawan yang menjadi sampel penelitian ini dapat dilihat di tabel IV.1. yang diringkas menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan akhir dan lama masa bekerja.

Dari 40 karyawan Apotek di Pekanbaru yang menjadi sampel dalam penelitian ini, karyawan yang berjenis kelamin laki laki 17 orang atau 42.5%. Sedangkan jumlah karyawan perempuan berjumlah 23 orang atau 57,5% dari jumlah keseluruhan.

Karyawan Apotek yang pendidikan terakhirnya berada pada jenjang lain-lain merupakan responden terbanyak dalam penelitian yaitu 19 orang atau 47.5%.

karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir S1 sebanyak 14 orang atau 35% dan responden dengan jenjang pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang atau 17,5%.

Jumlah karyawan dengan masa kerja kurang dari 1 tahun adalah 11 orang atau 27,5%. karyawan dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun berjumlah 21 orang atau 52,5%. Karyawan dengan masa kerja 5 sampai 10 tahun berjumlah 8 orang atau 20%.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan kinerja individu. Berdasarkan hasil kuesioner, tabel *descriptive statistic* dapat dilihat pada tabel V.1.

Tabel V.1

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KinerjaIndividu	40	20	30	25.18	1.973
SistemInformasiAkuntansi	40	36	60	48.65	6.171
BudayaOrganisasi	40	12	20	17.15	2.282
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel V.1 tersebut dapat dilihat bahwa sistem informasi akuntansi mempunyai nilai minimum 36 dan maksimum 60, nilai rata-rata jawaban responden adalah 48.65 dengan standar deviasi 6,171. Budaya Organisasi mempunyai nilai minimum 12 dan maksimum 20, nilai rata-rata jawaban responden adalah 17.15 dengan standar deviasi 2,282. Kinerja individu mempunyai nilai minimum 20 dan maksimum 30, nilai rata-rata jawaban responden adalah 25.18 dengan standar deviasi 1,973.

B. Hasil Pengumpulan Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan Apotek yang ada di Kota Pekanbaru.

Responden dari penelitian ini yaitu staff akuntansi yang ada di Apotek Kota Pekanbaru. Penyebaran Kuesioner dilakukan sebanyak 4x, dimulai dari tanggal 3 Agustus 2019 dan disebarakan kembali tanggal 4 Agustus 2019, 5 Agustus 2019 dan 7 Agustus 2019, tanggal pengambilan dilakukan sebanyak 3 kali tanggal 7 Agustus 2019, 9 Agustus 2019 dan tanggal 10 Agustus 2019. Total kuesioner yang dibagikan adalah sebanyak 66. Kuesioner yang kembali sebanyak 40. Hal ini berarti tingkat pengembaliannya adalah (61%) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel V.2 yaitu sebagai berikut :

Tabel V.2

Jumlah Responden dan tingkat pegembalian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang dikirim	66	100%
Total kuesioner yang kembali	40	61%
Total Kuisisioner yang tidak kembali	26	39%
Total Kuisisioner yang tidak dapat dianalisis	-	
Total kuisisioner yang dapat dianalisis	40	61%

Sumber : Data Olahan Peneliti 2019

C. Hasil Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas digunakan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Sedangkan reliabilitas menggunakan teknik untuk menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan.

1. Uji Validitas

Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas data digunakan untuk mengetahui item-item yang ada dalam kuesioner mampu mengukur pengaruh yang didapat didalam penelitian ini. Hasil pengujian validitas data dapat dilihat pada Tabel V.3 sebagai berikut :

Tabel V.3

Uji Validitas

Instrument	Person Correlation	Kesimpulan
Sistem Informasi Akuntansi	0.574** - 0.881**	Valid
Budaya Organisasi	0.821** - 0.857**	Valid
Kinerja Individu	0.498** - 0.692**	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Hasil dari uji validitas yang disajikan pada Tabel V.3 di atas dapat dilihat bahwa skor masing- masing indikator pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, dengan demikian pertanyaan dalam penelitian ini layak digunakan untuk uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabel menunjukkan instrumen sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabelitas uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat

diandalkan apabila memiliki koefisien cronbach's alpha sama atau lebih dari 0.6

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel V.4 dibawah ini :

Tabel V.4

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja Individu	0.649	0.600	Reliabel
Sistem Informasi Akuntansi	0.919	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi	0.861	0.600	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2019

Hasil pengujian reabilitas yang disajikan pada Tabel V.4 menunjukkan tidak ada koefisien cronbach alpha yang kurang dari 0.6. sehingga instrumen tersebut reliabel untuk digunakan.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi dalam penelitian ini sudah baik. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai korelasi antar variabel independen. Untuk menilai apakah suatu model regresi terkena gejala multikolinearitas. Pada Tabel V.5 dapat dilihat gejala multikolinearitas pada kolom collineary statistic, dimana jika nilai tolerance < 0.1 dan VIF > 5 maka model variabel yang digunakan diduga memiliki persoalan multikolinearitas.

Tabel V.5**Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 SistemInformasiAkuntansi	.991	1.009
BudayaOrganisasi	.991	1.009

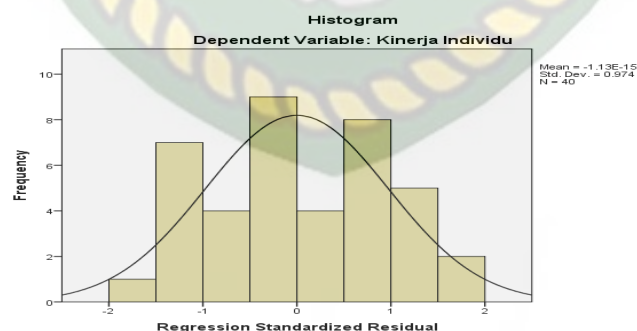
a. Dependent Variable: KinerjaIndividu

Sumber : Data Olahan SPSS

Tabel V.5 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF dari setiap variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Normalitas

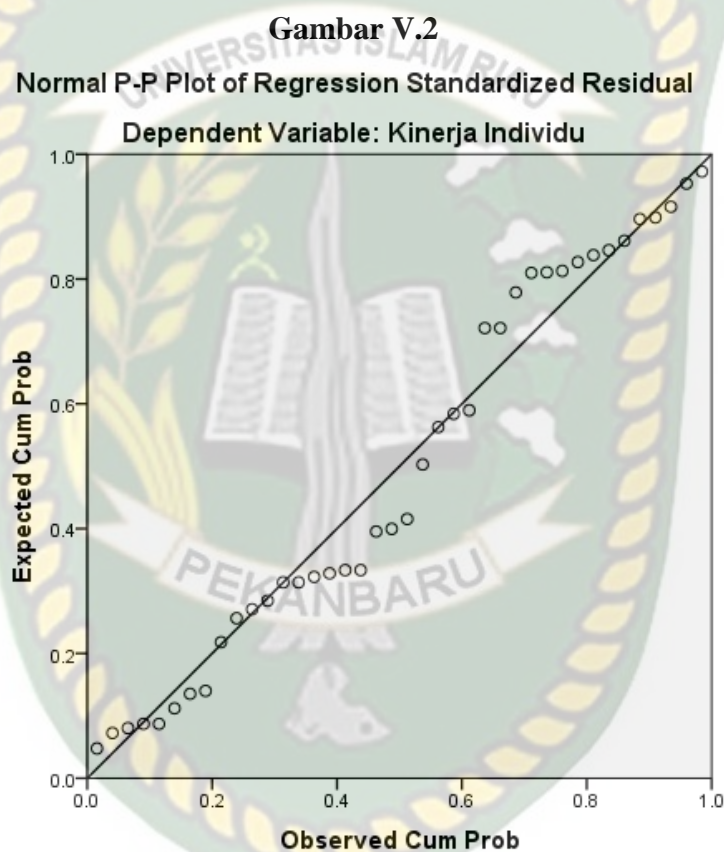
Imam Ghozali (2006) mengatakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pendekatan untuk uji normalitas yaitu pendekatan histogram. Dapat dilihat pada Gambar V.1 dibawah ini :

Gambar V.1

Sumber : Data Olahan SPSS

Pada Gambar V.1 dapat dilihat jelas bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh kurva yang berbentuk lonceng (*bell shaped*) yang tidak memiliki kecondongan ke sisi kiri ataupun kanan. Dapat dilihat pada Gambar V.1.

Selain pendekatan histogram, uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan pendekatan grafik yang digambarkan dalam grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* seperti gambar V.2 di bawah ini :

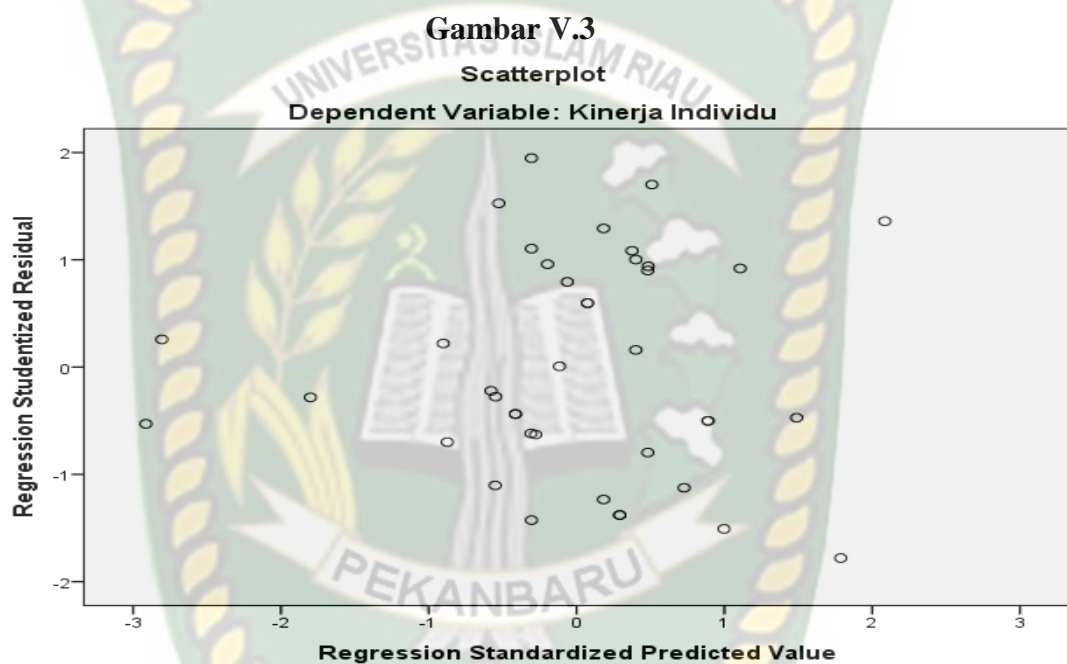


Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Gambar V.2 dapat dilihat bahwa plot data berbentuk linier dan berada disekitar garis diagonal. Maka data didalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, demikian jika sebaliknya. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan grafik scatterplot, dengan meninjau grafik scatterplot seperti pada Gambar V.3 di bawah ini :



Sumber : Data Olahan SPSS

Pada Gambar V.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Data

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Apotek

di Pekanbaru. Hasil regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel V.6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.663	2.019		4.291	.000
1 SistemInformasiAkuntansi	.173	.031	.540	5.496	.000
BudayaOrganisasi	.473	.085	.548	5.575	.000

a. Dependent Variable: KinerjaIndividu

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan output pada Tabel V.6 koefisien regresi linier yang digunakan adalah *unstandardized coefficients*. Persamaan regresi linier berganda antara sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu.

Model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 8,663 + 0,173X_1 + 0,473X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi linier diatas :

- Nilai koonstanta (a) sebesar 8,663. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan (0), maka kinerja individu sebesar 8,663
- Nilai koefisien regresi variabel sistem informasi akuntansi 0,173. artinya adalah bahwa peningkatan sistem informasi akuntansi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja individu sebesar 0,173 dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi 0,473. Artinya adalah bahwa peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja individu sebesar 0,473 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak yang mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan kedalam persamaan.

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel V.6 , maka diperoleh hasil uji t yang diperlukan untuk signifikan masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Pembahasan pengujian secara parsial (Uji-t) masing-masing variabel independen tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1)

Hasil dari uji t, variabel sistem informasi akuntansi diperoleh nilai sebesar 5.496 dengan tingkat signifikan p-value 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima atau mendukung hipotesis sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu Apotek di Pekanbaru.

b. Uji Variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil dari uji t, variabel budaya organisasi diperoleh nilai sebesar 5.575 dengan tingkat signifikan p-value 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya lebih kecil dari nilai α . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima atau mendukung hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Pekanbaru.

2. Pengaruh secara Simultan (Uji-F)

Tabel V.7

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.069	2	49.034	33.781	.000 ^b
	Residual	53.706	37	1.452		
	Total	151.775	39			

a. Dependent Variable: KinerjaIndividu

b. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, SistemInformasiAkuntansi

Sumber : Data Olahan SPSS

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji-F menghasilkan nilai F hitung sebesar 33,781 dengan tingkat signifikan 0,000 atau dibawah nilai α . Sehingga artinya adalah bahwa variabel indenpenden secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Bagian ini merupakan penjelasan atas hasil analisis data yang telah diperoleh berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda. Selanjutnya sistematika pembahasan disusun secara berurutan berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diajukan.

1. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individu Pada Apotek di Pekanbaru

Berdasarkan table V.6 hasil uji parsial t pada model regresi linier berganda berpengaruh dan bernilai positif. Maka, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan jawaban karyawan Apotek dalam pengisian kuesioner, bahwa dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat dengan mudah membantu proses pengolahan data secara sistematis dan dapat memberikan pelayanan secara cepat. Selain itu, dengan adanya sistem informasi akuntansi dapat menjamin keamanan data pada saat data disimpan sehingga sistem informasi akuntansi di Apotek dapat memperkecil resiko kesalahan dengan menjamin ketelitian dalam pengelolaan dan penyajian data sehingga mampu memberikan laporan keuangan yang dibutuhkan dengan sangat variatif. Tersedia pelaksanaan pelatihan/kursus dalam mengoperasikan sistem informasi akuntansi pada Apotek sehingga karyawan dapat memahami pengoperasian sistem informasi akuntansi dengan mudah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nandya Kesumaningrum (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel dikota Dumai.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu pada Apotek di Pekanbaru

Hasil dari uji t, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada karyawan Apotek di Pekanbaru. Maka

dapat disimpulkan dengan adanya penerapan budaya organisasi yang terstruktur akan mengarahkan kinerja karyawan lebih tepat sehingga karyawan yang ada pada Apotek tersebut lebih baik dari pada sebelumnya.

Hasil uji hipotesis ini sesuai dengan jawaban karyawan Apotek di Pekanbaru dalam pengisian kuesioner, bahwa mereka yang menjadi responden dalam penelitian ini mampu mengedepankan visi dan misi perusahaan dari pada kepentingan pribadi serta berusaha mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Pimpinan memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga karyawanpun merasa tertantang dengan tugas yang diberikan berikutnya. Artinya budaya organisasi yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nandya Kesumaningrum (2016) menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu pada perusahaan ritel dikota Dumai.

3. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Apotek Di Pekanbaru

Hasil dari uji-F secara simultan menunjukkan bahwa variabel sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan pada Apotek di Pekanbaru.

Hal ini menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada sebuah perusahaan. Salah satu pemanfaatan komputer yang dapat mempermudah para karyawan

melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam organisasi dituntut untuk menggunakan sistem informasi akuntansi, yang mana sistem informasi akuntansi dapat memudahkan para karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya, dan dengan adanya sistem informasi akuntansi mampu meningkatkan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan budaya organisasi dapat memicu para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mewujudkan apa yang diinginkannya. Budaya organisasi bertujuan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan dan mendorong semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Tabel V.8

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.646	.627	1.205	1.567

a. Predictors: (Constant), BudayaOrganisasi, SistemInformasiAkuntansi

b. Dependent Variable: KinerjaIndividu

a. Predictors : (Constant), Budaya Organisasi, SIA

b. Dependent Variabel : Kinerja Individu

Sumber : Data Olahan SPSS

Diketahui pada Tabel V.7 nilai R Square sebesar 0,646. Artinya adalah kemampuan variabel sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja individu adalah 64,6%. Sedangkan sisanya 35,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan mengenai sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi terhadap kinerja individu. Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem informasi akuntansi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja individu pada Apotek di Pekanbaru.
2. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja individu pada Apotek di Pekanbaru.
3. Secara simultan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu pada Apotek di Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Apotek yang ada di Kota Pekanbaru diharapkan dapat memperbaiki sistem informasi akuntansi dengan cara memberikan pelatihan secara continue kepada karyawan yang memang diposisikan sebagai manajer dan staff akuntansi
2. Kesibukan para responden yang sangat tinggi mengakibatkan responden tidak membaca secara teliti dan tidak memperhatikan item-item pertanyaan dari

kuesioner. Penelitian selanjutnya dapat mengambil populasi yang berbeda untuk digunakan sebagai perbandingan.

3. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini hanya sedikit, yaitu hanya tiga variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja individu.



Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ardiyani, Susmita & Nanik Sri Utami. 2015. Analisis Determinan Financial Statement Melalui pendekatan Fraud Triangel. ISSN: 2252-6765. Universitas Negeri Semarang.
- B Romney, Marshal dan Steinbart, Paul John. 2014. Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 13, Jakarta: Salemba Empat.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen. Kebumen: Mediaterra.
- Kesumaningrum, Nandya. 2016. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Dumai. Skripsi Program Studi Akuntansi-FE-UIR. Pekanbaru.
- Lina, Dewi. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu karyawan dengan sistem reward sebagai variabel moderating pegawai biro UMSU Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Jurnal Riser Akuntansi Dan Bisnis.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2010. Sistem Akuntansi, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto 2009. Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, Agus. 2009. Sistem Informasi Konsep dan Aplikasi. Pustaka Pelajar.
- Novalia, Deni, Dina Hidayat dan Hariswanto. 2014. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu pada Perusahaan Retail di Pekanbaru. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. I Vol.22, No.1. Juni 2014.

- Novia Sari, Lili. 2016. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada Perusahaan Ritel di Kota Kerinci. Skripsi Program Studi Akuntansi-FE-UIR. Pekanbaru.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers
- Susanto, Azhar. 2013. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Lingga Jaya.
- Sutarman. 2009. Pengantar teknologi Informasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutabri, Tata. 2014. Pengantar Teknologi Informasi. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Utami, Christina Whidya. 2009. Manajemen Ritel. Salemba Empat, Jakarta.
- Veronica, Yesi. 2016. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individual dengan sistem informasi akuntansi sebagai pemoderasi (studi empiris pada kantor BCA Card Center Palembang). Skripsi studi Akuntansi STIE Multi Data Palembang.