PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI AKUNTANSI DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA INDIVIDU
(Survey Pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung)

Felix Christian Simarmata

Program Studi Akuntansi – Fakultas Ekonomi
Universitas Komputer Indonesia

ABSTRACT

This research is done on 7 Small Taxpayer Office In Regional Bandung. Problems that occur on individual performance there is to many the employe of Ditjen Pajak who cannot adapt with the indictment of modern work, cause by the necessity of accounting information systems are not match with the necessity of user, because the culture organization not good enough.
This research aims to determine how much influence Culture Organization against Implementation Accounting Informartion System and Accounting Informartion System to Individual Performance at 7 Small Taxpayer Office In Regional Bandung.
The type of this study is a quantitavite research. The population of this research was 70 to Account Representative. Sampling method used was random sampling. To test this hypothesis the author uses primary data by spreading the questionnaire, which was distributed directly to Account Representative as respondence. Data analysis techniques using (SEM) PLS with SmartPLS 2.0.
The results showed that Culture Organization) affect of Implementation Accounting Information System and Accounting Information System affect Individual Performance .
Keyword :Culture Organization, Accounting Information System, Individual Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor dominan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan (A.A I. Windha Fahmiswari.K dan I. B. Dharmadiaksa, 2013). Menurut Biatna Dulbert, (2008) sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang memegang peranan penting atas keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Karena suatu organisasi, tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan tersebut tidak akan mampu mengembangkan dan mempertahankan keberadaannya dimasa yang akan datang (Rivai 2011:35). Douglas B, (2000) menyatakan bahwa setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi agar mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat. Apabila kinerja karyawan semakin baik, maka dapat membawa dampak positif bagi kinerja organisasi (Marhaeni dan Suhartini, 2005). Karena menurut Lindawati dan Irma, (2012) kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan melalui kinerja individual yang tinggi.

Fokus utama program reformasi perpajakan adalah perbaikan sistem dan manajemen SDM, dan direncanakan perubahan yang sifatnya lebih menyeluruh (Siti Kurnia Rahayu, 2010:114). Menurut Sigit Priadi Pramudito, (2015) dalam hal sumber daya manusia, DJP masih menghadapi kendala seperti keterbatasan kuantitas dan kualitas pegawai, serta keterbatasan unit kerja, sehingga reformasi perpajakan perlu dilakukan karena elemen yang terpenting dari suatu sistem organisasi adalah manusianya (Siti Kurnia Rahayu, 2010:114). Luky Alfirman, (2010) mengatakan bahwa dari 32.000 pegawai di Ditjen Pajak, terdapat sekitar 5.000 – 6.000 orang yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja modern. Hal tersebut terjadi karena penempatan para pegawai di DJP masih cenderung berpatokan pada azas kuantitas, karena masih banyak pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya (Niken Pratiwi, 2012).

Tambos Siahaan, (2015) juga mengatakan hal yang sama, dimana masih banyak account representative yang belum menguasai ilmu perpajakan, karena latar belakang pendidikan sebagian besar account representative bukan dibidang perpajakan, sehingga pengawawasan serta penggalian potensi wajib pajak menjadi kurang maksimal (Mekar Satria Utama, 2015 dan Bambang Brodjonegoro, 2014). Menurut Ayi Miraq Sidik, (2015) apabila pengetahuan tentang perpajakan masih terbatas, maka dapat dipastikan kinerja seorang account representative menjadi kurang maksimal. Hal ini bertolak belakang dengan rencana implementasi cetak biru SDM DJP 2011-2018, dimana DJP ingin membangun sistem pengembangan pegawai dengan berbasis kompetensi (Niken Pratiwi, 2012). Laudon dan Laudon, (2007:9) menyatakan bahwa terdapat interdependensi antara kemampuan perusahaan untuk menerapkan sistem informasi dan kemampuan untuk mengimplementasikan strategi korporat dan mencapai tujuan korporat. Laudon dan Laudon, (2007:9) juga menambahkan untuk mencapai tujuan strategis korporat, maka perusahaan melakukan investasi besar pada sistem informasinya. Selain pengembagan SDM, perbaikan dan pengembangan teknologi informasi juga dilakukan Ditjen Pajak untuk menunjang upaya modrenisasi administrasi perpajakan (Siti Kurnia Rahayu, 2010:114).

Sigit Priadi Pramudito, (2015) menyatakan bahwa masih terdapat permasalah pada sistem dan SDM Direktorat Jenderal Pajak. Kualitas sistem yang belum maksimal serta pengetahuan karyawan terhadap perkembangan teknologi informasi merupakan faktor utama dalam menerapkan sistem baru di DJP (Ayi Miraq Sidik dan Tambos Sihaan, 2015). Penundaan pemberlakukan Peraturan Dirjen Pajak No.Per-01/PJ/2015 yang mewajibkan bank melaporkan daftar serta bukti potong pajak giro maupun deposito secara rinci, merupakan bukti belum siapnya internal Ditjen Pajak terhadap sistem yang baru (Bambang Brodjonegoro, 2015). Goodhue and Thomson (1995) menemukan adanya kecocokan antara tugas yang dikerjakan dengan teknologi yang digunakan akan mengarahkan individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Kebutuhan tugas harus sesuai dengan kemampuan individu yang didukung dengan fungsi-fungsi teknologi sistem informasi (Lindawati dan Irma, 2012). Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa, (2014) menjelaskan bahwa besarnya manfaat yang diperoleh dari penggunaan teknologi informasi membuat teknologi semakin diterima sebagai sesuatu yang wajib dimanfaatkan dan menjadi kebutuhan di dalam organisasi.

Menurut Indra Bastian (2010:125) selama ini organisasi sektor publik di Indonesia pada umumnya belum menghasilkan kualitas informasi akuntansi yang baik, seringkali tidak andal, dan hanya dapat digunakan sebagai pertimbangan pengambilan keputusan untuk satu periode atau setelah periode pelaporan. Karena apabila informasi akuntansi tidak berkualitas, dapat dipastikan sistem informasi akuntansinya pun tidak berkualitas (Sacer et al., 2006:62). Menurut O'Brien (2005:10) sistem informasi akuntansi terdiri dari orang-orang (brainware), teknologi informasi (hardware, software dan jaringan komunikasi) dan database yang mengumpulkan, mengubah, dan menyebarkan informasi dalam sebuah organisasi. Integrasi dari komponen - komponen tersebut merupakan sumber daya informasi perusahaan untuk mencapai keunggulan substansial (McLeod dan Schell, 2007:29). Menurut Rodin-Brown, (2008) integrasi adalah kunci sukses implementasi sistem informasi, karena sistem informasi yang terintegrasi akan menghasilkan informasi yang akurat, tepat waktu, dan konsisten bagi manajemen.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat masalah dalam penerapan teknologi informasi, terkait masalah intergrasi (Chandra Budi, 2011), dimana bandwidth yang digunakan tidak seimbang dengan frekuensi pemakaian internet oleh para pegawai Ditjen Pajak (William, 2015). Agus Martowardjo, (2015) juga mengatakan bahwa kualitas hardware yang digunakan oleh ditjen pajak belum sesuai dengan kebutuhan pengguna. Ayi Miraq Sidik, (2015) menyatakan bahwa jaringan internet yang digunakan oleh Ditjen Pajak masih cenderung lambat dan sering mengalami gangguan. Hal tersebut terjadi karena maintenance (pemeliharaan dan perbaikan) pada jaringan internet di Ditjen Pajak masih jarang dilakukan (Tambos Sihaan, 2015). William, (2015) juga menambahkan alat alat penunjang jaringan komunikasi yang digunakan DJP juga belum sesuai dengan kebutuhan pemakaian internet. Sistem informasi harus melibatkan pemahaman tentang cara orang bekerja, praktek sosial, dan budaya organisasi yang terlibat didalamnya (Indeje dan Zheng, 2010:4). Memahami budaya organisasi merupakan hal penting untuk mengkaji sistem informasi (Leidner dan Kayworth, 2006). Karena menurut (Azhar Susanto,

2008:11) semakin baik kualitas informasi dimiliki suatu organisasi, maka komunikasi di dalam organisasi tersebut akan semakin baik.

Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan, dan Kesempurnaan merupakan nilai-nilai dari Kementerian Keuangan yang sampai saat ini secara terus menerus disosialisasikan oleh Direktorat Jenderal Pajak (DJP) sebagai langkah awal untuk memerangi korupsi (Muhammad Iqbal, 2012). Junjungan Mula Sangap, (2011) juga mengatakan bahwa DJP berkomitmen untuk membangun citra dengan mengimplementasikan nilai – nilai tersebut, karena karena citra yang dibentuk haruslah dibangun secara jujur, sehingga citra yang dipersepsikan oleh publik adalah baik dan benar, dalam arti ada konsistensi antara citra dengan realita. DJP yang bernaung di bawah Kementerian Keuangan, menyadari kelima nilai tersebut adalah langkah awal menuju suatu good governance yang akan mendukung tercapainya visi dari Ditjen Pajak yaitu menjadi institusi pemerintah yang menyelenggarakan sistem administrasi perpajakan modern yang efektif, efisien dan dipercaya masyarakat dengan integritas dan profesionalisme yang tinggi (Muhammad Iqbal, 2012). Muhammad Iqbal, (2012) juga menambahkan dalam visi tersebut mengandung kata integritas dan profesionalisme yang merupakan bagian dari kelima nilai tersebut. Menurut Melianna Shinta, (2015) masalah integritas dan profesionalisme masih terjadi di lingkungan Ditjen Pajak. Melianna Shinta, (2015) menyatakan masih ada pegawai Ditjen Pajak yang mengabaikan kode etik pegawai Ditjen Pajak. Apabila kode etik tersebut diabaikan oleh pegawai Ditjen Pajak, maka dapat merusak citra Ditjen Pajak dikalangan masyarakat, terutama para wajib pajak. (Ayi Miraq Sidik, 2015). Ayi Miraq Sidik, (2015) juga mengatakan bahwa masih ada pegawai Ditjen Pajak yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi sistem informasi akuntansi.
2. Seberapa besar pengaruh implementasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan informasi mengenai budaya organisasi, sistem informasi akuntasi, dan kinerja individu, serta mendapatkan bukti empiris bahwa budaya organisasi dan kinerja individu memiliki pengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntasi.

1. Untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap implementasi sistem informasi akuntansi di 7 KPP Pratama di Wilayah Kota Bandung.
2. Untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh implementasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu di 7 KPP Pratama di Wilayah Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pemecahan masalah-masalah bagi instansi, terkait seperti Direktorat Jenderal Pajak dalam mengatasi kinerja individu yang belum baik. Berdasarkan konsep kerangka pikir yang telah dibangun, masalah pada kinerja individu dapat diperbaiki dengan implementasi sistem informasi akuntansi melalui budaya organisasi di Direktorat Jenderal Pajak, sehingga akan menjadi lebih baik dan sesuai yang diharapkan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi mamfaat dan selain itu mengembangkan ilmu, dimana teori yang telah ada diuji kembali dalam penelitian ini dapat memperkuat teori yang telah ada yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntansi dan berimplikasi pada kinerja inidividu.

II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Defenisi budaya organsisasi juga sudah banyak dikemukakan oleh para ahli. Menurut Jerald Greenberg (2011:561), pengertian budaya organisasi adalah sebagai berikut: "Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang terdiri sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku, dan harapan bersama oleh organisasi anggota, satu set asumsi dasar bersama oleh anggota suatu organisasi". Pengertian lain mengenai budaya organisasi (organizational culture) menurut Schein (2010:18) adalah sebagai berikut: "The culture of a group can now be defined as a pattern of shared basic assumptions learned by a group as it solved its problems of external adaption and internal integration which has worked well enough to be considered valid and therefore to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems. Culture formation therefore is always by definition a striving toward patterning and integration, even though in many groups their actual history of experiences prevents them from ever achieving a clear-cut unambiguous paradigm". Pada defenisi diatas Shein menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi ekternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan, terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan.

2.1.2 Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi menurut James A Hall yang telah dialih bahasakan oleh Thomas Learning (2006:11) menyatakan bahwa ; "Sistem Informasi Akuntansi terdiri atas catatan-catatan dan metode yang digunakan untuk memulai, mengidentifikasi, menganalisis dan mencatat transaksi organisasi untuk memperhitungkan aktiva dan kewajiban terkait". Krismiaji (2005:4) juga menyatakan defenisi lain mengenai sistem informasi akuntansi yaitu : "Sistem Informasi Akuntansi sebuah sistem yang memproses data dan transaksi guna menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan mengendalikan dan mengoperasikan bisnis". Azhar Susanto (2008:72) memberikan definisi mengenai Sistem Informasi Akuntansi (SIA) sebagi berikut: "Sistem Informasi Akuntansi dapat didefinisikan sebagai kumpulan (integrasi) dari sub-sub sistem/komponen baik fisik maupun non fisik yang saling ber-hubungan dan bekerja sama satu sama lain secara harmonis untuk mengolah data tran-saksi yang berkaitan dengan masalah keuangan menjadi informasi keuangan".

Dari Kutipan tersebut dapat dijelaskan bahwa sistem informasi akuntansi adalah kumpulan dari sumber-sumber seperti orang dan peralatan yang dirancang untuk mentrasformasikan data keuangan dan data lainya.

2.1.3 Kinerja Individu

Defenisi mengenai kinerja menurut Rivai (2011: 554) adalah sebagai berikut :

"Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Definisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2006:63) adalah : "Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan". Menurut Hadari Nawawi (2006:63) kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.2 Kerangka Pemikiran

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi

Menurut (Soedjono, 2005) menyatakan bahwa Budaya organisasi merupakan sistem informasi yang meliputi penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya, Budaya organisasi juga dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat.

Budaya organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi, sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi (Claver et al., 2001). Dengan demikian budaya organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi (Indeje dan Zheng, 2010:1).

2.2.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu

Menurut Lucas & Spitler (1999) dalam penelitian Achmad Suhaili (2004), agar teknologi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Dengan evaluasi pemakai sistem atas teknologi dengan kemampuan yang dimiliki dan tuntutan dalam tugas, maka akan memberikan dorongan pemakai memanfaatkan teknologi (Goodhue, 1995). Goodhue and Thomson (1995) juga menemukan adanya kecocokan antara tugas yang dikerjakan dengan teknologi yang digunakan akan mengarahkan individu dalam mencapai kinerja yang lebih baik.Kebutuhan tugas harus sesuai dengan kemampuan individu yang didukung dengan fungsi-fungsi teknologi sistem informasi (Lindawati dan Irma, 2012).

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian di atas maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Impelmentasi Sistem Informasi Akuntansi pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung.
2. Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap Kinerja Individu pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan, dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan.

Menurut Sugiyono (2013:47), pengertian metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Umi Narimawati (2010:29) menyatakan bahwa metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

3.2 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel menurut Nur Indriantoro (2002) dalam Umi Narimawati (2010:31) adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Defenisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan peneliti dalam mengoperasionalisasikan construct, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengujuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran construct yang lebih baik.

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas atau Independent
   Menurut Sugiyono (2013:39), variabel bebas adalah variabel yang akan mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
   Variabel independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X)
2. Variabel terikat atau dependent
   Menurut Sugiyono (2013:40), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.
   Variabel dependent dalam hal ini adalah Sistem Informasi Akuntansi (Y) dan Kinerja Individu (Z).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan dua cara, yaitu penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan *(library reserach).* Pengumpulan dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*):
   a. Wawancara (Interview)
      Menurut Umi Narimawati (2010:40) , wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
   b. Kuesioner
      Menurut Umi Narimawati (2010:40), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya.
      .
2. Penelitian Kepustakaan *(Library Research)*
   Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelah literatur berupa buku-buku (*text book*), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitianpenelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

3.4 Penarikan Sampel

Populasi menurut Umi Narimawati (2008:161) adalah objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis

penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Account Representative pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung.

Menurut Umi Narimawati (2010:38), sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian. Metode penarikan sampel digunakan mengacu pada pendekatan *Slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{\mathrm{N}}{1 + \mathrm{N}\ e^2} = \frac{141}{1+141\mathrm{x}10\%^2} = 59 \text{ orang}$$

Sumber: Umi narimawati (2010:38)

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas kesalahan yang ditoleransi (1%, 5%,10%)

Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 59 orang.

3.7 Metode Pengujian Data

3.7.1 Metode Analisis

Setelah data terkumpul penulis melakukan analisis terhadap data yang telah diuraikan. Penulis menganalisis data dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

1. Analisis Data Deskriptif

   Penelitian ini menggunakan jenis atau alat bentuk penelitian deskriptif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Data tersebut kemudian dianalisis untuk memperoleh suatu kesimpulan.

2. Analisis Data Verifikatif

Analisis verifikatif dalam penelitian ini dengan menggunakan alat uji statistik yaitu dengan uji persamaan strukturan berbasis *variance* atau yang lebih dikenal dengan nama *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software *SmartPLS 2.0.* Penulis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan alasan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten (tidak terukur langsung) yang dapat diukur berdasarkan pada indikator-indikatornya (*variable manifest*), serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (*error*). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya. Menurut Imam Ghozali (2006:18), *Partial Least Square* (PLS) merupakan merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi.

IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan penguraian serta menganalisis data yang diperoleh mengenai Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya Pada Kinerja Individu.

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Hasil Pengujian Validitas

   Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan

pendekatan secara statistika. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya ≥ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai koefisien korelasi lebih besar dari kritis 0,30, hasil ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk ketiga variabel telah memiliki persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data pada penelitian ini.

2. Hasil Pengujian Reabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel).

Berdasarkan Nilai koefisien reliabilitas untuk mesing-masing variabel lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabel dan jawaban-jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tepat, dapat dipercaya (reliable) atau andal.

4.1.2 Analisis Deskriptif Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diukur dengan menggunakan 2 Dimensi yaitu Nilai – nilai dan Norma. Dimensi Nilai – Nilai Terdiri dari 3 indikator yaitu Profesionalisme, Intergritas, dan Pelayanan. Dimensi Norma terdiri dari 2 indikator yaitu Standar Perilaku dan Relasi.Kedua dimensi tersebut dioperasionalisasikan menjadi 5 butir pertanyaan.

Tabel 4.1
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Budaya Organisasi di 7 Kantor Pelayanan Pajak Pratama yang berada wilayah Kota Bandung

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori Skor
1	Nilai - nilai	678	885	76,61	Baik
2	Norma	469	590	79,49	Baik
Total Skor Dimensi		**1148**	**1475**	**77,76**	**Baik**

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Budaya Organisasi sebesar 77,76%. Nilai 77,76% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong baik yang berada pada interval 68,01% - 84,00%, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung sudah tergolong baik, terdapat *gap* sebesar 22,24% hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam budaya organisasi.

4.1.3 Analisis Deskriptif Sistem Informasi Akuntansi

Sistem Informasi Akuntansi diukur menggunakan 3 Dimensi yang terdiri dari 6 indikator serta dioperasionalisasikan menjad 6 pertanyaan. Dari data penelitian diperoleh penilaian responden untuk 3 dimensi seperti terlihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Sistem Informasi Akuntansi di 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori Skor
1	Brainware	441	590	74,75	Baik
2	Hardware	413	590	70,00	Baik

3	Teknologi Jaringan Komunikasi	347	590	58,81	Cukup Baik
Total Skor Dimensi		**1201**	**1770**	**67,85**	**Cukup Baik**

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Sistem Informasi Akuntansi yang di ukur menggunakan enam item pernyataan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Sistem Informasi Akuntansi sebesar 67,85%. Nilai 67,85% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong cukup baik yang berada pada interval 52,01% - 68,00%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung masih tergolong cukup baik, terdapat *gap* sebesar 32,15%, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam Sistem Informasi Akuntansi.

4.1.4 Analisis Deskriptif Kinerja Individu

Kualitas laporan keuangan diukur menggunakan 2 dimensi yang terdiri dari 6 indikator serta dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Dari data penelitian diperoleh penilaian responden untuk ke 2 dimensi seperti terlihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Individu di 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung

No	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori Skor
1	Hasil Kerja	617	1180	52,29	Cukup Baik
2	Perilaku Kerja	892	1180	75,59	Baik
Total Skor Dimensi		**1772**	**2800**	**63,94**	**Cukup Baik**

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel kualitas laporan keuangan yang di ukur menggunakan 2 dimensi. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel kualitas laporan keuangan sebesar 63,94%. Nilai 63,94% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) masih tergolong cukup baik yang berada pada interval 68,01% - 84,00%, Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu pada 7 KPP Pratama yang berada di Wilayah Kota Bandung masih tergolong cukup baik, terdapat *gap* sebesar 36,06%,hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam kinerja individu.

4.1.5 Hasil Analisis Verifikatif Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software SmartPLS 2.0*, maka hasil analisis verifikatif Budaya Organisasi terdahadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara Budaya Organisasi terdahadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi adalah sebesar 0,509 dan termasuk dalam kategori hubungan yang sedang. Artinya Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi. Dimana jika budaya organisasi semakin baik, maka implementasi sistem informasi akuntansi akan semakin berkualitas..
2. Nilai Koefisien determinasi (parsial) budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 19,2% atau 0,192 terhadap implementasi sistem informasi akuntansi dan termasuk ke dalam kriteria pengaruh yang sedang. Sedangkan selisihnya sebesar 43,44% merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

.

4.1.6 Hasil Analisis Verifikatif Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *software SmartPLS 2.0*, maka hasil analisis verifikatif standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh antara standar akuntansi pemerintahan (X_2) dengan kualitas laporan keuangan (Y) adalah sebesar 0,438 dan termasuk dalam kategori hubungan yang sedang/cukup. Artinya sistem informasi akuntansi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja individu. Dimana jika sistem informasi akuntansi semakin baik, maka kinerja individu akan semakin berkualitas.
2. Nilai koefisien determinasi (parsial) Standar akuntansi pemerintahan (X_2) memberikan pengaruh sebesar 25,9% atau 0,259 terhadap kualitas laporan keuangan (Y) dan termasuk ke dalam kriteria pengaruh yang sedang/cukup. Sedangkan selisihnya sebesar merupakan faktor lain yang tidak diteliti.

4.1.7 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 5,939 lebih besar dari t_{kritis} (1,645). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel}, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap implementasi sistem informasi akuntansi pada 7 KPP Pratama yang berada di wilayah kota Bandung.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat nilai t_{hitung} korelasi standar akuntansi pemerintahan sebesar 6,425 lebih besar dari t_{tabel} (1,645). Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibanding t_{tabel}, maka pada tingkat kekeliruan 10% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Jadi berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu pada 7 KPP Pratama yang berada di wilayah kota Bandung.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi

Penelitian di lapangan menunjukkan bahwa oleh Sistem Informasi Akuntansi dapat dijelaskan Budaya Organisasi yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,509 sehingga termasuk ke dalam kriteria sedang melebihi nilai kriteria dari 0,70 dan tidak melebihi nilai kriteria 0,90 dengan arah positif. Jika budaya organisasi tinggi, maka implementasi sistem informasi akuntansi tinggi pula. Sebaliknya jika budaya organisasi turun, maka sistem informasi akuntansi ikut turun. Artinya, terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan sistem informasi akuntansi. Dan kontribusi budaya organisasi sebesar 19,2% terhadap sistem informasi akuntansi. Sisanya sebesar 80,8% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil kontribusi sebesar 19,2% dapat dijelaskan berdasarkan kondisi Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR). Nilai AVE untuk variabel budaya organisasi (X) sebesar 0,729 dan untuk variabel sistem informasi akuntansi (Y) sebesar 0,644. Dari nilai AVE tersebut dapat menunjukkan bahwa informasi pada variabel laten dapat tercermin atau terefleksi oleh setiap variabel manifestnya. Adapun, hasil Composite Realiability (CR) untuk budaya organisasi sebesar 0,930 dan untuk sistem informasi akuntansi sebesar 0,915. Hasil uji CR tersebut membuktikan tingkat kesesuaian indikator dalam membentuk setiap variabelnya.

Berdasarkan informasi pada pengujian hipotesis bahwa nilai thitung = 5,939. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai ttabel yang diperoleh dengan tingkat kesalahan 10% sebesar 1,645. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai thitung = 5,939, lebih besar dari nilai t-tabel = 1,645. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap imlementasi

sistem informasi akuntansi di 7 Kantor Pelayanan Pajak Pratama di wilayah Bandung. Maka, masalah yang terjadi di variabel sistem informasi akuntansi (Y) dikarenakan oleh variabel budaya organisasi (X) yang masih kurang optimal dan masih banyak kekurangan. Karena, dari hasil yang didapat baru 67,85% pegawai saja yang menilai bahwa imlementasi sistem informasi akuntansi di 7 KPP Pratama di wilayah kota bandung telah baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hasil penelitian sejalan dengan fenomena yang terjadi yaitu masih ada pegawai Ditjen Pajak yang mengabaikan kode etik pegawai Ditjen Pajak Melianna Shinta, (2015). Karena apabila kode etik tersebut diabaikan oleh pegawai Ditjen Pajak, maka dapat merusak citra Ditjen Pajak dikalangan masyarakat, terutama para wajib pajak. (Ayi Miraq Sidik, 2015). Fenomena lain adalah masih banyak pegawai Ditjen Pajak yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya(Ayi Miraq Sidik, 2015). Masalah – masalah tersebut dapat diatasi dengan memberikan peringatan (warning) dan hukuman (punishment) kepada pegawai yang tidak disipin dan professional dalam melakukan pekerjaan. Sehingga nilai – nilai Ditjen Pajak dapat diwujdkan di kalangan pegawai Dijen Pajak. Karena Budaya Organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi, sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi (Claver et al., 2001).

Fenomena mengenai hardware pada sistem informasi akuntansi terjadi karena masih terdapat masalah penerapan teknologi informasi terkait integrasi (Chandra Budi, 2011), dimana bandwidth yang digunakan tidak seimbang dengan frekuensi pemakaian internet oleh para pegawai Ditjen Pajak (William, 2015), serta peralatan hardware yang digunakan tidak sesuai dengan kebutuhan pengguna Agus Martowardjo, (2015). Sehingga jaringan internet yang digunakan oleh Ditjen Pajak masih cenderung lambat dan sering mengalami gangguan. Penyebab lain terkait masalah penerapan teknologi informasi adalah maintenance (pemeliharaan dan perbaikan) pada jaringan internet di Ditjen Pajak masih jarang dilakukan (Tambos Sihaan, 2015). William, (2015) juga menambahkan alat alat penunjang jaringan komunikasi yang digunakan DJP juga belum sesuai dengan kebutuhan pemakaian internet.

Masalah – masalah tersebut dapat diatasi dengan cara melakukan pemeliharan dan perbaikan (maintenance) jaringan komunikasi secara berkala serta menambah bandwith yang digunakan agar sesuai dengan frekuensi penggunaan internet. Selain itu pihak DJP juga harus menyesuaikan penggunaan alat – alat perangkat keras (hardware) yang digunakan dalam bekerja, agar dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil dalam penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa budaya Organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi, sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi (Claver et al., 2001). Selain itu Budaya Organisasi yang mendukung integrasi teknologi informasi dan pertumbuhan organisasi dapat menjadi faktor sukses dalam pengembangan dan implementasi sistem informasi (Indeje dan Zheng, 2010:1).

4.2.2 Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu

Penelitian di lapangan menunjukkan bahwa kinerja individu dapat dijelaskan oleh sistem informasi akuntansi yang dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,438 sehingga termasuk ke dalam kriteria sedang karena tidak melebihi nilai kriteria dari 0,70 dengan arah positif. Jika sistem informasi akuntansi tinggi, maka kinerja individu akan tinggi pula. Sebaliknya jika sistem informasi akuntansi rendah, maka kinerja individu rendah pula. Artinya, terdapat hubungan yang tinggi antara sistem informasi akuntansi dengan kinerja individu. Dan kontribusi sistem informasi akuntansi sebesar 25,9% terhadap kinerja individu. Sisanya sebesar 74,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil kontribusi sebesar 25,9% dapat dijelaskan berdasarkan kondisi Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR). Nilai AVE untuk variabel sistem informasi akuntansi (Y) sebesar 0,683 dan untuk variabel kinerja individu (Z) sebesar 0,644. Dari nilai AVE tersebut dapat menunjukkan bahwa informasi pada variabel laten dapat tercermin atau terefleksi oleh setiap variabel manifestnya. Adapun, hasil Composite Realiability (CR) untuk sistem

informasi akuntansi sebesar 0,928 dan untuk kinerja individu sebesar 0,915. Hasil uji CR tersebut membuktikan tingkat kesesuaian indikator dalam membentuk setiap variabelnya.

Berdasarkan informasi pada pengujian hipotesis bahwa nilai thitung = 6,425. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai ttabel yang diperoleh dengan tingkat kesalahan α=0,1 sebesar 1,645. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai thitung = 6,425 lebih besar dari nilai t-tabel = 1,645. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu di 7 Kantor Pelayanan Pajak Pratama di wilayah kota Bandung. Fenomena yang terjadi pada variabel kinerja individu dikarenakan dalam hal sumber daya manusia, DJP masih menghadapi kendala seperti keterbatasan kuantitas dan kualitas pegawai, serta keterbatasan unit kerja (Sigit Priadi Pramudito, 2015.Fenomena lain yang terjadi terkait kinerja individu adalah dari 32.000 pegawai di Ditjen Pajak, terdapat sekitar 5.000 – 6.000 orang yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja modern (Luky Alfirman, 2010).

Hal tersebut terjadi karena penempatan para pegawai di DJP masih cenderung berpatokan pada azas kuantitas, karena masih banyak pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya (Niken Pratiwi, 2012). Tambos Siahaan, (2015) juga mengatakan hal yang sama, dimana masih banyak account representative yang belum menguasai ilmu perpajakan, karena latar belakang pendidikan sebagian besar account representative bukan dibidang perpajakan, sehingga pengawawasan serta penggalian potensi wajib pajak menjadi kurang maksimal (Mekar Satria Utama, 2015 dan Bambang Brodjonegoro, 2014). Hal ini dibuktikan dengan indikator yang paling rendah tanggapan respondennya adalah indikator kuantitas hasil kerja dengan skor aktual sebesar 36,95% dan 36,27%, selanjutnya indikator efektifitas dengan skor aktual sebesar 64,07%, indikator profesionalisme dengan skor aktual sebesar 70,51, indikator kualitas kerja dengan skor aktual sebesar 71,86%, indikator kompetensi dengan skor aktual sebesar 72,88% dan 77,29%,serta indikator disiplin kerja dengan skor aktual sebesar 81,69%.

Sehingga untuk memperbaiki masalah pada kinerja individu dapat dilakukan dengan meningkatkan implementasi sistem informasi akuntansi dengan melihat nilai loading factor tertinggi yaitu bagian input-output (0,919) dengan cara menambah peralatan perangkat keras (hardware) yang dapat meningkat kualitas dan kuantitas kerja pegawai. Melakukan maintenance dan pemeliharaan pada teknologi jaringan komunikasi yaitu wireless LAN (0,809) dan jaringan internet (0,785) yang dilakukan oleh pemilik sistem informasi (0,839) yaitu DJP, agar para pemakai sistem informasi (0,0,766) yaitu Account Representative dapat meningakat efektifitas kerja (0,683) dan menyesuaikan pekerjaan program atau aplikasi komunikasi khusus.

Selain itu masalah yang terjadi terkait kinerja individu juga dapat dilakukan dengan cara, melakukan penambahan pegawai dan melakukan pelatihan (training) agar para pegawai lebih kompeten dalam melakukan tugas sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efektif dan maksimal. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kinerja individu. Jadi, jika sistem informasi akuntansi baik dan tinggi maka akan meningkatkan kinerja individu yang tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa agar teknologi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik (Achmad Suhaili, 2004).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah dan standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap implementasi sistem informasi akuntansi. Namun selain budaya organisasi masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi implementasi sistem informasi akuntansi yang merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian. Fenomena yang terdapat pada implementasi sistem informasi akuntansi yang masih belum maksimal karena budaya organisasi yang belum

baik sehingga implementasi sistem informasi akuntansi belum sepenuhnya maksimal yang ditandai dengan::

a. Masalah integritas dan profesionalisme masih terjadi di lingkungan Ditjen Pajak, dimana masih ada pegawai Ditjen Pajak yang mengabaikan kode etik pegawai Ditjen Pajak.
b. Masih ada pegawai Ditjen Pajak yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya.

2. Sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Namun selain sistem informasi akuntansi masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu yang merupakan kontribusi dari variabel lain diluar penelitian. Fenomena yang terjadi pada kinerja individu yang masih belum maksimal karena implementasi sistem informasi akuntansi yang belum baik sehingga kinerja individu belum sepenuhnya maksimal yang ditandai dengan:
   a. Kualitas hardware yang digunakan oleh Ditjen Pajak belum sesuai dengan kebutuhan pengguna
   b. Jaringan internet yang digunakan oleh Ditjen Pajak masih cenderung lambat dan sering mengalami gangguan.
   c. Maintenance (pemeliharaan dan perbaikan) pada jaringan internet di Ditjen Pajak masih jarang dilakukan.

   Fenomena yang terjadi terkait kinerja individu ditandai dengan :
   a. DJP masih menghadapi kendala dalam hal sumber daya manusia, seperti keterbatasan kuantitas dan kualitas pegawai, serta keterbatasan unit kerja.
   b. Masih banyak pegawai Ditjen Pajak yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja modern dan juga tidak menguasai ilmu perpajakan, sehinga hasil kerja mereka menjadi tidak maksimal.

5.2 Saran

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh sistem akuntansi keuangan daerah dan standar akuntansi pemerintahan terhadap kualitas laporan keuangan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran Operasional

a) Untuk mengimplementasikan sistem informasi akuntasi, diperlukan budaya organisasi yang baik, karena budaya organisasi dapat menciptakan kohesi antara anggota organisasi, sekaligus sebagai kontrol sosial dalam perusahaan ketika anggota tidak dapat dikendalikan dengan cara formal dalam menghadapi implementasi sistem informasi. Untuk meningkatkan kualitas Budaya Organisasi yang masih belum optimal di 7 KPP pratama yang berada di wilayah kota Bandung maka peneliti memberikan saran operasional yaitu, dengan memberi hukuman atau peringatan bagi setiap pegawai yang tidak disiplin dan professional dalam bekerja, agar para pegawai menyadari dan bertanggung jawab atas segala perilaku yang dilakukan untuk mewujudkan nilai – nilai Ditjen Pajak.
b) Untuk meningkatkan kinerja individu maka sistem informasi yang digunakan harus lebih dioptimalkan melalu penyesuaian alat alat yang digunakan oleh pengguna dan pemeliharaan fasilitas internet secara berkala agar kinerja dapat menjadi lebih baik .

Untuk meningkatkan implementasi sistem informasi akuntansi yang masih belum optimal di 7 KPP pratama yang berada di wilayah kota Bandung maka peneliti memberikan saran operasional sebagai berikut :

a) Menambah kapasitas bandwidth yang digunakan dengan frekuensi pemakaian internet dan menyesuaikan atau menambah alat alat perangkat keras (hardware) yang digunakan oleh pegawai Ditjen Pajak dalam bekerja, untuk meningakatkan kualitas dan efektivitas kerja.
b) Melakukan pemeliharaan/perbaikan fasilitas kerja khususnya teknologi komunikasi secara berkala.

Untuk meningkatkkan kinerja individu karyawan, khususnya Account Representative yang masih belum optimal, di 7 KPP pratama yang berada di wilayah kota Bandung maka peneliti memberikan saran operasional sebagai berikut :

a) Melakukan penambahan (rekrutmen) pegawai Dijen Pajak supaya masalah keterbatasan unit kerja tidak terjadi lagi, sehingga efektivitas kerja dapat lebih optimal.
b) Memberikan pelatihan (training) kepada para pegawai, terkait ilmu perpajakan dan penggunaan teknologi informasi khiususnya pemakaian sistem informasi, agar lebih kompeten dalam melakukan pekerjaan.

2. Saran Akademis

Disarankan agar peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian yang sama, dengan menambah indikator, metode yang sama tetapi unit analisis, populasi dan sampel yang berbeda agar diperoleh kesimpulan yang mendukung dan memperkuat teori dan konsep yang telah dibangun sebelumnya, baik oleh peneliti maupun peneliti-peneliti terdahulu.

DAFTAR PUSTAKA

A.A I Windha Fahmiswari, Ida Bagus Dharmadiaksa. 2013. Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektifitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi. E - Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 5.3 (2013) : 690 – 706

Alfirman Luky. 2010. Masalah SDM Ditjen Pajak Serius. http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2010/06/30/08114666/Masalah.SDM.Ditjen.Pajak.Serius

Agus Martowardjo. 2015. Beberkan Kelemahan di Ditjen Pajak.

Chatap, Nevizond. 2007. Profil Budaya Organisasi.ALFEBETA CV, Bandung.

Claver, E., Llopis, J., Gonzalez, MR. 2001. The Performance of Information Systems through Organizational Culture. ua. Emeraldinsight.com.

Cokroaminoto. 2007. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu. www.cokroaminoto.wordpress.com.

Colquit, Jason A., Lepine, Jeffery A., Wesson, Michael J. 2011. Organizational be-havior: Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw Hill/Irwin. International Edition.

Douglas B. Currivan (2000). The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover. University of Massachussets, Boston, MA, USA.

Erwan, Dyah Ratih. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif dan Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media.

Goodhue, D.L. 1995. Understanding User Evaluation of Information System Journal. Management Science. Desember, 1827 -1844.

Greenberg, Jerald. 2011. Behavior in Organization. Eigth Edition. Prentice Hall: New Jersey

Gunmala Suri. 2005. Organizational Behavior: Man-aging People and Organizations. Ninth edition. South Western:USA

Hadari Nawawi. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

I Made Wirartha (2006:39) Wirartha, I Made. 2006. Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Yogyakarta: Andi Offset.

Imam Ghozali. 2006. Structuran Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Indeje, Wanyama G., dan Zheng, Qin. 2010. Organizational Culture and Informa-tion Systems Implementation: A Structuration Theory Perspective. Working Papers on Information Systems ISSN 1535-6078 10(27). http://sprouts.aisnet.org/10-27

Iryani, Christine. 2009. Pengaruh Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan pada Teknologi Sistem Informasi Terhadap Kinerja Individual di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Pelayanan Gianyar. Skripsi S-1 Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

James A. Hall. 2007. Accounting Information Systems, 4th ed. Jakarta : Salemba.

Jumaili, Salman. 2005. Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual. Simposium Nasional Akuntansi VIII.Solo.

Luthans, F, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi 10, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2009.Manajeman Sumber Daya Manusia Perusahaan.Rosda.Bandung

Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. Ghalia Indonesia.

O'Brien, James. A. 2005. Pengantar Sistem Informasi Perseptif Bisnis dan Manajerial. Jakarta : Salemba Empat.

Schein, Edgar H. 2010. Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA

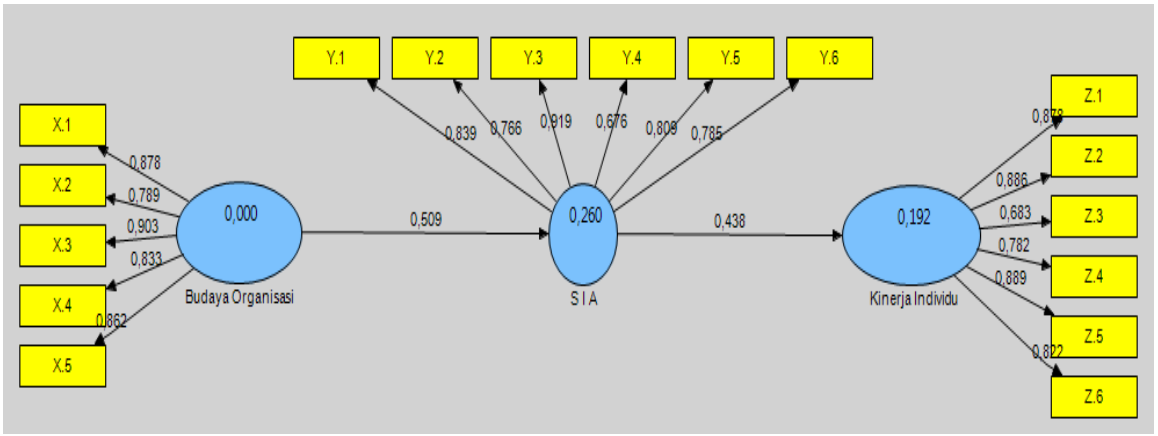
Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN.Yogyakarta

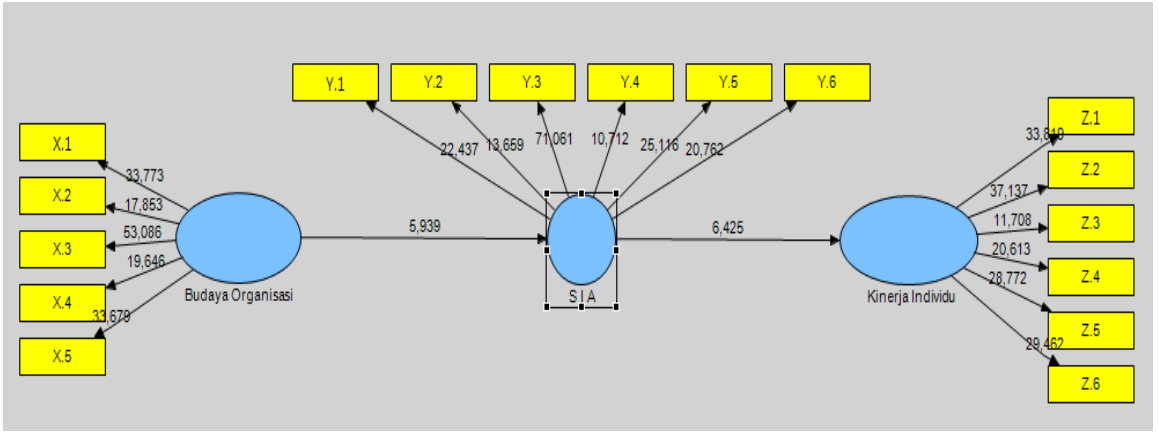
Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Veithzal Rivai, 2011. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rafindo: Jakarta

Zhang, M. J. 2005. Information Systems,Strategic Flexibility and Firm Performance: An Empirical Investigation. Journal of Engineering and Technology Management 22: 163-184.

LAMPIRAN


Y.1
Y.2
Y.3
Y.4
Y.5
Y.6
X.1
X.2
X.3
X.4
X.5
0,878
0,789
0,903
0,833
0,862
0,000
Budaya Organisasi
0,509
0,839
0,766
0,919
0,676
0,809
0,785
0,260
S I A
0,438
0,192
Kinerja Individu
0,886
0,683
0,782
0,889
0,822
Z.1
Z.2
Z.3
Z.4
Z.5
Z.6


Y.1
Y.2
Y.3
Y.4
Y.5
Y.6
X.1
X.2
X.3
X.4
X.5
33,773
17,853
53,086
19,646
33,678
Budaya Organisasi
5,939
22,437
13,659
71,061
10,712
25,116
20,762
S I A
6,425
Kinerja Individu
37,137
11,708
20,613
28,772
29,462
Z.1
Z.2
Z.3
Z.4
Z.5
Z.6

Cross Loadings

	Budaya Organisasi	Kinerja Individu	S I A
X.1	0,877661	0,100019	0,375701
X.2	0,788647	0,097068	0,404033
X.3	0,903056	0,229247	0,474486
X.4	0,832949	0,128784	0,411674
X.5	0,862312	0,296439	0,489110
Y.1	0,428614	0,376354	0,839276
Y.2	0,208972	0,372553	0,766325
Y.3	0,506330	0,401050	0,919090
Y.4	0,349778	0,466351	0,675841
Y.5	0,464776	0,197663	0,808813
Y.6	0,437807	0,265030	0,784534
Z.1	0,126419	0,877539	0,291595
Z.2	0,031838	0,885926	0,380679
Z.3	0,072135	0,682662	0,246358
Z.4	0,404033	0,781528	0,378536
Z.5	0,057856	0,889327	0,265069
Z.6	0,241325	0,821533	0,488097