

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Universitas Kota Padang Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi

Elsa Meirina¹⁾, Mike Kusuma Dewi²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

mikekusumadewi@akbpstie.ac.id

ABSTRACT

Higher education is a higher education organizing unit as an advanced level of secondary education in the education pathway and has a strategic function, namely as a cultural center, the development of science and technology and as a moral force. This situation can be realized if well managed and able to show the resources in an organization that play a role in achieving success. The problem that arises is that universities have experienced fundamental changes that have never happened before, namely problems related to organizational performance, especially universities in the city of Padang, as a whole is not optimal, this is indicated by the implementation of services related to complicated student UKT payments, inadequate qualifications of lecturer workforce the number of student applicants and students accepted is small and the number of published studies and publications is relatively limited due to the system. In this study, the hypothesis is obtained that information technology (X) has a positive and significant effect on organizational performance at the University in Padang City. This can be seen from the significance value (sig.) Of information technology of 0.000 < 0.05 and organizational culture (Z) moderates the significant influence of information technology (X) on organizational performance (Y). the real level is 0.05. Data processing using SPSS Ver.25.

Keyword: *Information technology, Organizational performance, Organizational Culture*

Detail Artikel:

Disubmit : 11 Juni 2021

Disetujui : 5 Juli 2021

DOI:10.31575/jp.v5i1.325

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini di tandai dengan adanya perubahan teknologi yang berkelanjutan, yang memungkinkan manusia untuk selalu bisa beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dari berbagai sektor industry baik itu jasa, perdagangan maupun manufaktur dituntut untuk selalu menyelaraskan dengan perkembangan teknologi informasi yang terbaru dalam setiap pengembangan produk mereka. teknologi yang dibangun dengan basis utama teknologi komputer. Perkembangan yang terus berlanjut dari teknologi membawa aplikasi utama teknologi ini pada proses pengolahan data yang berujung pada informasi. Teknologi informasi menjadi sebuah teknologi yang lebih luas pengaruh dan implikasinya. Penerapan teknologi informasi di dalam kehidupan akan selalu berkembang mengikuti kebutuhan manusia yang semakin kompleks dan bervariasi. Perusahaan jasa yang juga harus mengikuti perubahan ini salah satunya yakni perguruan tinggi.

Perguruan tinggi merupakan satuan penyelenggara pendidikan tinggi sebagai tingkat lanjut dari jenjang pendidikan menengah di jalur pendidikan formal. Hal ini sesuai dengan pengertian perguruan tinggi menurut UU No. 20 tahun 2003 pasal 19 ayat 1 yang menyatakan bahwa: Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi. Yang dapat berbentuk akademik, politeknik, sekolah, institut atau universitas. Akademi menyelenggarakan program pendidikan dalam satu cabang atau sebagian ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian tertentu. Politeknik menyelenggarakan program pendidikan dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus. Sekolah tinggi menyelenggarakan program pendidikan akademik dalam lingkup satu disiplin ilmu tertentu. Permasalahan yang timbul adalah perguruan tinggi telah mengalami perubahan mendasar yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perguruan tinggi dipaksa untuk mencari berbagai sumber pendapatan dan menjalin kemitraan dengan perusahaan swasta, seiring dengan kompetisi yang semakin menyerupai karakteristik pasar terbuka. Bank Dunia mengkritik alokasi anggaran pendidikan Indonesia yang dinilai lebih banyak diperuntukkan bagi guru dibandingkan murid. Apalagi, kondisi itu belum diimbangi dengan perbaikan kualitas pendidikan di Indonesia (Girikallo, 2017).

Masalah terkait kinerja organisasi khususnya universitas di Kota Padang secara keseluruhan belum optimal, hal ini ditandai dengan (1) pelaksanaan pelayanan terkait pembayaran UKT Mahasiswa yang berbelit, (2) kualifikasi tenaga kerja dosen kurang memadai, (3) jumlah calon mahasiswa pendaftar dan mahasiswa yang diterima sedikit dan (4) jumlah penelitian dan publikasi yang diterbitkan relatif terbatas karena sistem. Oleh karena itu, maka perlu dicarikan suatu solusi yang mampu meningkatkan kinerja organisasi yaitu Universitas yang mampu mempengaruhi secara langsung kinerja pegawainya. Penguasaan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Dimana perkembangan teknologi berpengaruh terhadap kinerja organisasi kampus, yang awalnya bagian IT melakukan peinputan nilai secara manual, sekarang sudah bisa melakukan secara online. Biasanya mahasiswa melakukan pengisian krs itu manual sekarang karena perkembangan teknologi sudah bisa secara online melalui portal yang dirancang atau dibikin oleh bagian IT universitas. Peran dan kerjasama antara rektor dan bagian IT sangat diperlukan dalam kinerja organisasi terhadap perkembangan teknologi (Handayani, Runtuwene, & Sambul, 2018).

Organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut (Soedjono, 2005), Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dengan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi yang mengarahkan pada perilaku anggota-anggotanya.

Teknologi informasi adalah suatu studi perancangan, implementasi, pengembangan, dukungan atau manajemen sistem informasi berbasis komputer, terutama pada aplikasi *hardware* (perangkat keras) dan *software* (perangkat lunak) secara sederhana, pengertian teknologi informasi adalah fasilitas-fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak dalam mendukung dan meningkatkan kualitas informasi untuk setiap lapisan

masyarakat secara cepat dan berkualitas (Nugroho, 2016). Menurut (Arisuniarti, 2017) menyebutkan ada tiga hal yang berkaitan dengan penerapan teknologi informasi berbasis komputer yaitu perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*) dan pengguna (*brainware*). Ketiga elemen tersebut saling berinteraksi dan dihubungkan dengan suatu perangkat masukan keluaran (*input-output* media), yang sesuai dengan fungsinya masing-masing. Perangkat keras (*hardware*) adalah media yang digunakan untuk memproses informasi. Perangkat lunak (*software*) yaitu sistem dan aplikasi yang digunakan untuk memproses masukan (*input*) untuk menjadi informasi, sedangkan pengguna (*brainware*) merupakan hal yang terpenting karena fungsinya sebagai, pengembang *hardware* dan *software*, serta sebagai pelaksana (*operator*) masukan (*input*) dan sekaligus penerima keluaran (*output*) sebagai pengguna sistem (*user*).

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Aditama & Widowati, 2016). Menurut (Manus, 2016) Kinerja mengacu kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku yang dimiliki setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya disetiap perusahaan. Beberapa faktor yang menghasilkan kinerja pegawai, yaitu: 1) Faktor internal pegawai yaitu faktor yang didalam diri seorang pegawai yaitu faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh saat ia berkembang. 2) Faktor eksternal pegawai, adalah keadaan atau kejadian yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja organisasi (Herlista et al., 2018).

Penilaian kinerja menyediakan informasi untuk membantu, membuat dan melaksanakan keputusan mengenai beberapa subyek seperti promosi, kenaikan gaji, pemberhentian dan pemindahan. (Trilaksono, 2006).

Meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Penerapan pada budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut (Jamaluddin et al., 2017).

Penelitian menurut (Hariyani, 2014), menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dalam meningkatkan kinerja, pimpinan BKKBN sebagai penentu kebijakan yang hendaknya memperhatikan dengan cara untuk membangkitkan minat pemanfaatan teknologi informasi.

Penelitian menurut (Arisuniarti, 2017) menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Dengan berbasis teknologi informasi mempermudah kegiatan administrasi dan akademik dan lebih cepat dan juga lebih akurat yang mengakibatkan semua data informasi berasal dari satu sumber.

Penelitian menurut (Pramanda & Azizah, 2016) menyatakan bahwa kemudahan dalam menggunakan teknologi terhadap kinerja organisasi berpengaruh signifikan positif. Semakin mudah menggunakan teknologi semakin meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa Teknologi Informasi yang diterapkan pada suatu organisasi akan mampu meningkatkan hasil kinerja organisasi itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini yaitu

H₁: Teknologi Informasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian menurut (Trilaksono, 2006), Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau kinerja organisasi, Budaya organisasi dianggap penting karena berhubungan dengan kinerja berarti individu memiliki budaya organisasi cenderung mengembangkan upaya lebih besar pada pekerjaan.

Penelitian menurut (Herlista et al., 2018), Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi karena saling berkaitan antara budaya organisasi tersebut dengan kinerja organisasi. Dimana karyawan mampu memberikan setiap perhatian kepada setiap masalah dengan selalu memperhitungkan resiko yang dihadapi, lebih berorientasi kepada hasil yang akan dicapai dan karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya. Penelitian menurut (Salam et al., 2017), Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Pendapat ini menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk kedalam faktor-faktor yang mengarahkan perilaku pegawai dalam meningkatkan organisasi.

Penelitian menurut (Soedjono, 2005), Budaya organisasi mampu memoderasi terhadap kinerja organisasi. Yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak yang sangat kuat dan sangat besar dampaknya terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat peneliti simpulkan bahwa budaya organisasi sebagai salah satu faktor penting pembentukan perilaku manajemen dan pegawai suatu institusi. Budaya organisasi ini pada akhirnya berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H₂: Budaya Organisasi Memoderasi Hubungan Antara Teknologi Informasi Dengan Kinerja Organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada Universitas di Kota Padang. Universitas merupakan salah satu instansi yang bergerak dibidang pendidikan tertinggi. Universitas ini memberikan gelar akademik diberbagai bidang pengetahuan. Apa pun yang dapat membedakan variasi pada nilai dan nilai tersebut, pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda (Suryana, 2010). Adapun objek dalam penelitian ini adalah beberapa universitas di Kota Padang.

Populasi

Menurut (Kuntjojo, 2009) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan variabel yang menyangkut masalah yang akan diteliti oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Universitas di Kota Padang yang berjumlah 10 universitas.

Sampel

Menurut (Sekaran, 2017) sampel merupakan sebagian besar dari populasi yang diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti. Dengan demikian teknik pengambilan sampel

dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *sampling purposive*. teknik *sampling purposive* merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan kriteria lain dalam pemenuhan persyaratan dalam pengambilan data tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun kriterianya adalah karyawan dan kepala staff dibagian IT Universitas yang ada dikota Padang. dan karyawan menggunakan sebuah sistem informasi yang digunakan pada univesitas tersebut, guna untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu defenisi yang di nyatakan dalam kriteria yang dapat di ujisecara khusus. Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang dapat membeantu perhitungan dalam memecahkan suatu masalah, variabel resebut terdiri dari variabel dependen independen.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1.	Teknologi informasi (X)	Teknologi informasi adalah fasilitas-fasilitas yang terdiri dari perangkat keras dan perangkat lunak dalam mendukung dan meningkatkan kualitas informasi untuk setiap lapisan masyarakat secara cepat dan berkualitas.	1. Akses Organisasi terhadap pemanfaatan sarana Teknologi Informasi 2. Intensitas penggunaan Sarana Teknologi Informasi yang dimiliki 3. Sasaran organisasi selama browsing di internet	(Arisuniarti, 2017)
2.	Budaya Organisasi (M)	Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya.	1. Inovasi Dan Keberanian Mengambil Risiko 2. Perhatian Terhadap Detail 3. Berorientasi Pada Hasil Pegawai 4. Berorientasi Kepada Manusia 5. Berorientasi Tim 6. Agresif 7. Stabil	(Jamaluddin et al., 2017)
	Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi adalah sebuah evaluasi untuk mengetahui bagaimana keberhasilan dan	1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas 3. Kerjasama 4. Inisiatif	(Arisuniarti, 2017)

perkembangan terhadap tujuan dari organisasi tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai tolak ukur atau gambaran tentang tingkatan maupun hasil pencapaian dari sebuah proses pelaksanaan baik kegiatan, program maupun kebijakan dalam rangka mewujudkan hal hal yang telah tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi yaitu sasaran, tujuan, visi dan misi untuk membangun organisasi yang baik

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variable. Kemudian pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan *r table* pada tingkat signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung $\geq r$ table maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ table maka item dinyatakan tidak valid (Priyatno, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kusioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala Likert 1-5) adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut (Priyatno, 2014) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas pada model regresi.

Menurut (Priyanto, 2014), Uji normalitas pada regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang di hasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas, yaitu dengan melihat uji *one sample kolmogrov-smirnov*. Uji *One Sample Kolmogrov-Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

Uji Hipotesis

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yaitu SPSS 25, yaitu analisis regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis 1 dan analisis regresi moderasi (*Moderated Regression Analysis*) untuk hipotesis 2.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisa ini digunakan untuk menguji Hipotesis pertama atau H_1 . Persamaan untuk pengujian hipotesis pertama adalah :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Kinerja Organisasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Teknologi Informasi

b. Uji Model Regresi Moderasi

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regretion Analysis* (MRA). Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel moderasi dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Model regresi moderasi ini digunakan untuk menguji Hipotesis ke dua dengan analisis regresi moderasi dengan persamaan :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Organisasi

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

$X_1 X_2$ = Interaksi antara Teknologi Informasi dengan Budaya Organisasi

c. Uji Parsial (T- Test)

Menurut (Priyanto, 2014) mengemukakan bahwa uji T-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial dapat menggunakan uji beda t-test. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika T tabel $<$ T hitung maka H_0 ditolak, dan Jika nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_0 tolak.
2. Jika T tabel $>$ T hitung maka H_0 diterima dan Jika nilai signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima.

d. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Priyanto, 2014) uji ini digunakan untuk mengetahui semua variabel bebas (teknologi informasi) Secara bersama sama mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja organisasi). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F

hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam artinya ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dengan nilai signifikan 0,05 maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat sehingga dapat diterima. Dengan kriteria pengujian

1. F hitung $< F$ tabel maka H_0 ditolak.
2. F hitung $> F$ tabel maka H_0 diterima.

e. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Priyanto, 2014) Uji R^2 adalah perbandingan antara variable Y yang di jelaskan oleh variabel independen secara bersama dibandingkan dengan variasi total Y. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang di gunakan adalah nilai R Square. Namun, apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka nilai yang digunakan adalah *adjusted R Square*. Untuk mengukur besarnya nilai variabel independen terhadap variasi Y digunakan *goodness of fit R-Square* (R^2) yang juga disebut dengan koefisien determinasi, dan nilainya berkisaran antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$) nilai semakin mendekati 1 berarti semakin tepat garis regresi untuk meramalkan nilai variable terkait Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Penelitian dalam mengetahui validitas dari kuesioner yang dibuat oleh peneliti, peneliti menggunakan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Suatu variabel tersebut dikatakan reliabel jika hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Menurut (Ghozali, 2016) nilai r tabel dihitung dengan menggunakan analisis df (*degree of freedom*) yaitu dengan rumus $df = n-2$. Dengan demikian, nilai $df = 94-2 = 92$ dengan alpha 0,05 didapat nilai r tabel adalah 0,2028.

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan variabel teknologi informasi mempunyai kriteria valid untuk item pertanyaan sebanyak 6 dengan r hitung $> 0,2028$ Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

Berdasarkan hasil pengolahan data, menunjukkan variabel Budaya Organisasi mempunyai kriteria valid untuk item pertanyaan sebanyak 7 dengan r hitung $> 0,2028$ Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan variabel Kinerja organisasi mempunyai kriteria valid untuk item pertanyaan sebanyak 16 dengan r hitung $> 0,2028$. Hal ini berarti indikator-indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak atau valid digunakan sebagai pengumpulan data

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah pengujian reliabilitas dimana ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pernyataan yang baik adalah pernyataan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's*

alpha instrumen variabel teknologi informasi sebesar 0,900 dari 6 pertanyaan. Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* instrumen variabel Budaya Organisasi adalah 0,763 dari 7 item pernyataan dan nilai *cronbach's alpha* instrumen variabel kinerja organisasi adalah 0,712 dari 16 item pernyataan. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih besar $\geq 0,07$ (Ghozali, 2016).

Hasil Pengujian Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik pada adalah model regresi yang berdistribusi normal tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

<i>N</i>		94
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.62618768
<i>Most Extreme Difference</i>	<i>Absolute</i>	.047
	<i>Positive</i>	.044
	<i>Negative</i>	-.047
<i>Test Statistic</i>		.047
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian terhadap residual persamaan regresi memberikan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 dan nilainya di atas 0.05, hal Ini berarti data dalam penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

Hasil Pengujian Hipotesis

H₁ : Teknologi Informasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh teknologi informasi (X) terhadap kinerja organisasi (Y). Pengujian hipotesis pertama adalah mengentahui regresi linear sederhana kemudian dilanjutkan dengan pengujian secara parsial, lalu menggunakan uji F dan diakhiri dengan uji koefisien determinasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (teknologi informasi) yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara individu terhadap variabel terikat (kinerja organisasi). Hasil pengujian hipotesis pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	60.719	2.561		23.712	.000
	<i>Teknologi Informasi</i>	.378	.102	.360	3.702	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel 3, maka model persamaan regresi berdasarkan tabel di atas yaitu :

$$KO = 60,719 + 0,378(X)$$

Arti dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 60,719 artinya menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (teknologi informasi) maka terjadi peningkatan kinerja organisasi sebesar nilai konstanta yang hasilnya yaitu 60,719. Selanjutnya koefisien regresi teknologi informasi bernilai positif sebesar 0,378 artinya setiap peningkatan variabel teknologi informasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel kinerja organisasi sebesar 0,378 dengan menganggap variabel model lain konstan.

Tabel 4
Hasil Uji Simultan

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	202.174	1	202.174	13.705	.000 ^b
	<i>Residual</i>	1357.145	92	14.752		
	<i>Total</i>	1559.319	93			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Organisasi

b. *Predictors:* (Constant), Teknologi Informasi

Berdasarkan tabel 4 diatas dihasilkan nilai F hitung sebesar 13,705 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari alpha (0,05), sehingga menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan kesimpulan bahwa secara simultan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengujian secara parsial dapat dilihat yakni berdasarkan tabel 4, nilai signifikan untuk variabel teknologi informasi sebesar 0,000. Karena nilai probabilitas signifikansi < 0,05 sehingga H_1 terdukung, artinya variabel teknologi informasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja organisasi.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.360 ^a	.130	.120	3.841

a. *Predictors:* (Constant), Teknologi Informasi

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa koefisien determinasi besarnya nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,120, hal ini berarti hanya 12% variabel kinerja organisasi yang dapat dijelaskan oleh variabel teknologi informasi. Sedangkan sisanya sebesar 88% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

H₂: Budaya Organisasi Memoderasi Hubungan Antara Teknologi Informasi Dengan Kinerja Organisasi.

Hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh teknologi informasi (X) dengan kinerja organisasi (Y) dengan budaya organisasi (Z) sebagai variable moderasi. Pengujian hipotesis dilakukan secara parsial, uji-t (uji pengaruh parsial) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel moderasi (budaya organisasi) yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara individu terhadap hubungan antara variabel bebas (teknologi informasi) dengan variabel terikat (kinerja organisasi). Hasil pengujian hipotesis kedua dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6

Pengaruh Teknologi...(Meirina, Dewi)
ISSN: 2556 - 2278

Hasil Uji MRA

Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	129.159	23.244		5.557	.000
	Teknologi Informasi	-2.394	.907	-2.283	-2.638	.010
	Budaya Organisasi	-2.270	.767	-1.716	-2.961	.004
	X_Z	.092	.030	3.166	3.073	.003

a. Dependent Variable: *Kinerja Organisasi*

$$KO = 129,159 - 2,394(X) - 2,270(Z) + 0,092(XZ)$$

Berdasarkan tabel 18, nilai signifikansi variabel X_Z (moderasi) sebesar 0,003. Karena nilai probabilitas < 0,05 sehingga H2 terdukung, artinya variabel X_Z (interaksi antara teknologi informasi dan budaya organisasi) berpengaruh positif terhadap variabel teknologi informasi dan variabel kinerja organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan variabel moderasi.

Tabel 7

Hasil Uji Simultan MRA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.448	3	111.149	8.160	.000 ^b
	Residual	1225.871	90	13.621		
	Total	1559.319	93			

a. Dependent Variable: *Kinerja Organisasi*

b. Predictors: (Constant), X_Z, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi

Berdasarkan uji F test didapat nilai F hitung sebesar 0.000 dengan tingkat signifikansi 0,001 (< 0,05). Probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi penelitian ini yaitu budaya organisasi memoderasi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi pada Universitas kota Padang.

Tabel 8

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.188	3.691

a. Predictors: (Constant), X_Z, Budaya Organisasi, Teknologi Informasi

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa koefisien determinasi besarnya nilai Adjusted R Square (R2) sebesar 0,188 hal ini dari pengujian hipotesis pertama sebelumnya terjadi peningkatan 6,8% yang awalnya 12% naik menjadi 18,8%. Dengan kata lain, bila terjadi peningkatan moderat (interaksi antara teknologi informasi dengan budaya organisasi), maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 18,8% sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa H₁ diterima dan disimpulkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

organisasi pada Universitas di Kota Padang. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi (*sig.*) teknologi informasi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil penelitian ini sesuai dengan (Nugroho, 2016), (Hariyani, 2014), (Arisuniarti, 2017) dan (Pramanda & Azizah, 2016). Jadi apabila para karyawan melakukan peningkatan penggunaan teknologi informasi maka otomatis kinerja organisasi akan meningkat pula.

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi, sehingga terjadi efisiensi waktu dan biaya yang secara jangka panjang akan memberikan keuntungan ekonomis yang sangat tinggi (Erawati & Winangsit, 2019). Hasil yang berpengaruh signifikan disebabkan karena kemampuan serta latar belakang pendidikan pegawai yang mayoritas berasal dari lulusan sarjana. Jadi apabila tidak ada teknologi informasi maka target kinerja karyawan akan tetap terpenuhi. Hal ini mungkin disebabkan para karyawan sudah mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka di organisasi yang mereka tempati.

Hasil penelitian menunjukkan teknologi informasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi hanya bernilai sebesar 37,8%, namun karena seiring perkembangan zaman dengan didukung kemajuan dan kecanggihan teknologi, sehingga saat ini teknologi menjadi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan masyarakat maupun di lingkungan bisnis, karena dengan penggunaan teknologi informasi dapat membantu menjalankan kegiatan dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kinerja organisasi pada universitas dikatakan sudah baik. Sarana komputer dalam organisasi khususnya universitas sangat menunjang teknologi informasi pada universitas di Kota Padang. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas individu dalam perusahaan. Diharapkan dengan teknologi informasi individu dari perusahaan atau organisasi yang merupakan pemakai sistem tersebut menghasilkan output yang semakin baik dan kinerja yang akan meningkat. Para pegawai bagian TI khususnya pegawai sangat dimudahkan dengan adanya fasilitas *browsing* dan *searching*, ini berarti bahwa responden menilai fasilitas internet khususnya *browsing* dan *searching* memudahkan pegawai dalam membantu penyelesaian pekerjaannya. Namun Pegawai harus tetap *up to date* dengan perkembangan TI, dan terus untuk melakukan inovasi sendiri. Jadi sudah tidak dapat diragukan lagi kemajuan teknologi yang semakin canggih dapat memberikan manfaat tersendiri bagi Universitas yang ada di Kota Padang dalam menggunakannya dan sudah terbukti dalam meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Organisasi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil uji secara parsial, diketahui bahwa uraian hasil maka budaya organisasi (Z) memoderasi pengaruh signifikan teknologi informasi (X) terhadap kinerja organisasi (Y) dari hasil perhitungan parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,003 bahwa nilai lebih kecil pada taraf nyata 5% ($\alpha=0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terdukung dan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari (Trilaksono, 2006), (Herlista et al., 2018), (Jamaluddin et al., 2017) dan (Soedjono, 2005). Hal ini dapat dijelaskan, ketika universitas memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasinya

Dalam hal ini tentu saja budaya organisasi berperan sebagai penunjang kinerja sebuah organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Firdian, 2013) yang menyatakan budaya organisasi yang kuat membantu kinerja organisasi karena menciptakan suatu tingkatan yang luar biasa dalam diri karyawan. Hasil perhitungan MRA menunjukkan bahwa, budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada Universitas di Kota Padang. Hal ini diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis secara simultan dan parsial yang menyatakan hipotesis yang diajukan dapat diterima secara simultan dan parsial. Hal ini dapat dijelaskan, ketika karyawan memiliki budaya organisasi yang kuat, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh teknologi informasi dinilai dari beberapa proses pekerjaan yang memanfaatkan teknologi. Pemanfaatan teknologi didapat dari user sebagai operator yang menggunakan sistem, hasil dari pengolahan disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam Universitas di Kota Padang mengalami perubahan dalam proses pekerjaan yang ada dalam lingkungan.

Hasil penelitian ini menemukan budaya organisasi dapat berubah dimulai dari proses tradisional yang ada seperti proses perkuliahan yang telah menggunakan sistem akademik dimana hasil penelitian memberikan kesimpulan telah terpengaruhi oleh penggunaan TI (Teknologi Informasi). Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi pada Universitas di Kota Padang membawa segi positif bagi semua karyawan yang akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada beberapa universitas di kota padang, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai signifikansi untuk variabel penggunaan teknologi informasi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H1 diterima, berarti terdapat pengaruh yang positif antara teknologi informasi (X) terhadap kinerja organisasi pada beberapa universitas di kota padang. 2) Penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara teknologi informasi dan kinerja organisasi dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi bertindak sebagai variabel moderasi dalam memperkuat hubungan antara teknologi informasi dan kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Melalui artikel ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya pada pimpinan-pimpinan universitas yang telah mengizinkan peneliti untuk melaksanakan penelitian ini. Serta tidak lupa pula kepada para responden yang telah membantu dalam pengisian kuisioner. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2016). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Jurnal Administrasi Publik*, 34(11), e77–e77.
- Aftika, Y., & Jono M Munandar, dan M. S. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan Di IPB, 3(2), 208–221. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.208>
- Arisuniarti, D. M. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen

- Terpadu Terhadap Kinerja Organisasi Di Lingkungan Universitas Warmadewa. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Budi, L. (2017). Teori Organisasi, suatu Tinjauan Perspektif Sejarah. *Jurnal Akuntansi*.
- Budiartha, I Ketut, N. M. S. R. (2016). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi, Kualitas Informasi Dan Perceived Usefulness Pada Kepuasan Pengguna Akhir Software Akuntansi (Studi Empiris Pada Hotel Berbintang Di Provinsi Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 5.1, 1*, 115–142.
- Drs. Kuntjojo, M. P. (2009). PENELITIAN.
- Erawati, T., & Winangsit, W. (2019). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Gunungkidul). *Jurnal Akuntansi Pajak Dewantara, 1*(1), 93–102. <https://doi.org/10.24964/japd.v1i1.803>
- Firdian, C. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis dan Serat Malang). *Journal of Chemical Information and Modeling, 53*(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Fitriyani, D. (2014). Balanced Scorecard : Alternatif Pengukuran Kinerja, *6*(1), 16–31.
- Fitriyanti. (2016). Pemahaman Mengenai Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik, 53*(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Girikallo, A. S. (2017). Sistem Manajemen Kinerja Institusi Perguruan Tinggi Swasta Di Indonesia (Uji Test Standar Nasional Perguruan Tinggi 'SNPT'). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1*(1), 65–79.
- Handayani, R., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. . (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(2), 34–40.
- Hariyani, T. (2014). Tuti Hariyani : Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Minat Pemanfaatan Teknologi ... *Jurnal Administrator, 75*–84.
- Herlista, A., W, H. J., & Dewi, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN Area Semarang. *Jurnal Akuntansi*.
- Jamaluddin, J., Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ad'ministrare, 4*(1), 25–34.
- Jiwa, Z., Tarigan, H., & Basana, S. R. (2013). Dampak Kompetensi Key user ERP terhadap Kinerja Inovasi dan Kinerja Kualitas Guna Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Teknik Industri, 15*(1), 57–66. <https://doi.org/10.9744/jti.15.1.57-66>
- Keban, T. Y. (2012). *Kinerja Organisasi Publik*.
- Maharsi, S. (2000). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 2*(2), 127–137. <https://doi.org/10.9744/jak.2.2.pp.127-137>
- Manus, K. S. (2016). Analisis Kinerja Organisasi Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Akuntansi, 343*–352.
- Marlius. D, Vebrian. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap

- Kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*. Volume 4. No. 2. Hal.295-304. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Meirina, E. (2016). Analisis Kinerja Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (Simrs) Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Rumah Sakit Dengan Kinerja Individu Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus pada Rumah Sakit Milik Yayasan Rumah Sakit Islam Sumatera Barat (YARSI Sumbar).
- Nugroho, N. T. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan, *11*(September 2016), 12–22.
- Pramanda, R. P., & Azizah, D. F. (2016a). Pengaruh Kemudahan Dan Kemanfaatan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *39*(2), 117–126.
- Pramanda, R. P., & Azizah, D. F. (2016b). Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pusat Universitas Brawijaya), *39*(2), 117–126.
- Prasasti, F. A., Hutagaol, M. P., & Affandi, M. J. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi). *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, *2*(3), 248–257. <https://doi.org/10.17358/JABM.2.3.248>
- Priyanto. (2014). *SPSS 22 pengolah data terpraktis*.
- Prof.Dr. Suryana, M. S. (2010). Metodologi penelitian.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, *13*, 88–97.
- Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *4*(1).
- Santosa, J., Mahendra, D., & Pamungkas, A. R. (2019). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Pegawai Dan Kinerja Pegawai Di Pemerintah Kabupaten Grobogan. *Journal of Indonesian Science Economic Research (JISER)*, *1*(1), 37–44.
- Sekaran, Uma. (2017). Table of Contents. In *Metode Penelitian Untuk Bisnis*.
- Soedjono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di terminal Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *7*(1), pp.22-47.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Administrator*, *13*(1), 57–72.
- Sugiyono, prof. D. (2017). *Kuantitati, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Trilaksono, B. P. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cipaganti Group. *Jurnal Akuntansi*, (1984), 1–12.
- UU No 20. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum § (2003). Retrieved from http://stpi-binainsanmulia.ac.id/wp-content/uploads/2013/04/Lamp_2_UU20-2003-Sisdiknas.doc
- Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional

- Dan Budaya Organisasi. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v3i1.1206>
- Yuniawan, A. (2011). Evaluasi Orientasi Layanan Sebagai Bagian dari Budaya Organisasi dan Efeknya Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 46–60. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.46-60>
- Zulkarnain, N. (2012). Pengaruh Persepsi Kualitas Layanan Pelanggan Dan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Organisasi Bidang Jasa. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 368–373.