

PENGARUH PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA SKPD PEMERINTAH KOTA PALOPO

Baso Akib

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

Email: basoakib@parahikma.ac.id

ABSTRAK

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis baik secara simultan maupun secara parsial Penelitian ini berjudul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo. Variabel dalam penelitian ini adalah Pemanfaatan Teknologi Informasi , Kualitas Sumber Daya Manusia serta Kinerja SKPD.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pegawai SKPD Pemerintah Kota Palopo melalui kuesioner data sekunder dan instrument dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala ordinal yang diperoleh dari pegawai SKPD Pemerintah Kota Palopo yang berhubungan erat dengan Penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 23.0.(2016)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,528 atau 52,8% yang menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo.

Kata kunci : *Pemanfaatan Teknologi Informasi, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kinerja SKPD*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan Teknologi Informasi (TI) telah membawa dampak dalam kehidupan masyarakat. Sejak ditemukannya komputer pada 1955, peradaban dunia telah memasuki era informasi. Teknologi informasi dengan komputer sebagai motor penggerak telah mengubah segalanya. Pemrosesan informasi berbasis komputer mulai dikenal orang dan hingga saat ini sudah banyak software yang dapat digunakan orang sebagai alat pengolah data untuk menghasilkan informasi. Dibidang akuntansi, sistem pemrosesan informasi akuntansi berbasis komputer banyak ditawarkan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi para akuntan untuk menghasilkan informasi yang dapat dipercaya relevan, tepat waktu, dapat dipahami, dan teruji (Maharsi, 2000).

Permasalahan yang ditemukan pada penggunaan teknologi informasi sektor publik Kabid Kominfo Dishub Kominfo Sumatera Barat menjelaskan bahwa pengetahuan dan pemanfaatan teknologi informasi di Sumatera Barat masih jauh dibandingkan dengan kemajuan teknologi karena penggunaan teknologi informasi lingkungan pemerintah Sumatera barat untuk pelayanan publik mendapatkan peringkat 22 dari 25 provinsi yang mengikuti peningkatan *E-Government* secara nasional <http://dishubkominfo.sumbarprov.go.id>.

Selain faktor pemanfaatan teknologi informasi yang mempengaruhi kinerja SKPD adalah kualitas sumber daya manusia. Menurut Widodo (2001) dalam Arfianti (2011) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap Individu sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo.

TINJAUAN PUSTAKA

Theory of Reasoned Action (TRA)

Theory of Reasoned Action (TRA) dikembangkan oleh Fishbein dan Ajzen (1975). Teori tersebut didasarkan pada psikologi sosial. Menurut *Theory of Reasoned Action*, kinerja individu dari perilaku yang telah ditetapkan akan ditentukan oleh maksud dari tindakan yang akan dilakukan dan tujuan perilaku secara Bersama-sama ditentukan oleh sikap individu dan norma-norma subjektif.

Theory of Attitudes and Behavior

Teori sikap dan perilaku (*theory of attitudes and behavior*) dikembangkan oleh Triandis (1971-1980). Triandis (1971) dalam Thjai (2003) menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh apa yang orang-orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka biasa lakukan (kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka perkirakan.

Teknologi Informasi

Sistem informasi Menurut John F. Nash (1995), sistem informasi adalah kombinasi dari manusia, fasilitas atau alat teknologi, media, prosedur dan pengendalian yang bermaksud menata jaringan komunikasi yang penting, proses atas transaksi-transaksi tertentu dan rutin, membantu manajemen dan pemakai intern dan ekstern dan menyediakan dasar pengambilan keputusan yang tepat.

Tujuan dan Fungsi Teknologi Informasi

Teknologi informasi dewasa ini menjadi hal yang sangat penting karena sudah banyak organisasi yang menerapkan teknologi informasi untuk mendukung kegiatan organisasi. Penerapan teknologi informasi pada setiap perusahaan atau organisasi tentunya memiliki tujuan yang berbeda karena penerapan TI pada suatu organisasi adalah untuk mendukung kepentingan usahanya. Adapun yang menjadi tujuan dari adanya teknologi informasi menurut Sutarman (2009), “untuk memecahkan masalah, membuka kreativitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan”.

Hubungan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja SKPD

Secara umum sistem yang diimplementasikan dalam suatu perusahaan seharusnya memudahkan pemakai dalam mengidentifikasi

data, dan menginterpretasikan data tersebut. Data dalam informasi tersebut seharusnya merupakan data yang terintegrasi dari seluruh unit pemerintahan/organisasi sehingga dapat digunakan untuk berbagai kebutuhan tugas dalam pemerintahan. Sarana komputer dalam pemerintahan sangat mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada pemerintahan. Dengan lebih banyak fasilitas pendukung yang disediakan bagi pemakai maka semakin memudahkan pemakai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas pegawai dalam pemerintahan.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Matindas (2002) dalam Azhar (2007) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang dalam organisasi dan bukan hanya sekedar penjumlahan karyawan-karyawan yang ada. Sebagai kesatuan, sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia diukur berdasarkan latar belakang pendidikan yang diperoleh pegawai. Dalam kaitan dengan kemampuan penyusunan laporan keuangan, maka lebih efektif dalam penyusunan laporan keuangan adalah sumber daya manusia yakni pegawai yang dimiliki berlatar belakang pendidikan akuntansi.

Pengembangan Sumber Daya manusia

Pada umumnya manajer dipandang kurang baik dalam mengembangkan kemampuan bawahannya. Mereka tidak berfikir atau bahkan lupa bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari pekerjaan mereka. Manajer yang melakukan pengembangan bawahannya secara serius, mungkin akan dapat menarik orang yang baik, menciptakan tempat bekerja dengan moral dengan standar tinggi, dan memelihara semangat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Unsur-Unsur Sumber Daya Manusia

Sumber daya timbul dari tujuan interaksi antara manusia yang merupakan sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan dan maksud dari manusia pada saat itu. Seiring dengan kemajuan teknologi pada masa sekarang ini peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia menjadi sesuatu masalah yang perlu ditangani dengan cermat dan teliti.

Cara Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Yang Dilakukan Oleh Pemerintah.

Peningkatan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam menangani kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh seseorang dan akan terwujud jika pemerintah memiliki langkah-langkah yang tepat dalam menangani kualitas sumber daya manusia di dalam daerah tersebut.

Pengertian Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Pasolong (2010) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja SKPD

Menurut Mardiasmo (2004) pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud. Pertama, pengukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk membantu perbaikan kinerja pemerintah yang berfokus kepada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi sector publik dalam memberikan pelayanan publik. Kedua, ukuran kinerja sektor publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan. Ketiga, ukuran kinerja sektor publik dimaksudkan untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target /sasaran / kriteria / yang ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja SKPD

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009) kinerja SKPD dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*), kerja sama team, (*Teamwork*), Kreatifitas (*Creativity*), Inovasi (*Innovation*), dan Inisiatif (*initiative*).

Indikator Kinerja SKPD

Menurut Kebam (2004) dalam Pasolong (2010) pengukuran kinerja SKPD penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja SKPD serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalitas, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Penilaian Kinerja

Veithzal Rivai, dkk (2008) mengemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja pegawai yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka konseptual

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dilakukan, Selanjutnya dikembangkan suatu kerangka pemikiran sesuai dengan isu dan tujuan penelitian. Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah turunan dari tinjauan teori dan rumusan masalah, penelitian ini yang mengidentifikasi variabel independen yaitu pemanfaatan teknologi

informasi dan kualitas sumber daya manusia yang diperkirakan akan mempengaruhi Kinerja SKPD.

Hipotesis

Hipotesis 1 :pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo. **Hipotesis**

2 : kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD pemerintah Kota Palopo.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut sugiono (2015) Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, selain data primer penelitian ini juga menggunakan data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literature, artikel-artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua metode dalam pengumpulan data yaitu, Penelitian Lapangan (*Field Research*). Metode penelitian kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder. Metode ini dilakukan dengan cara membaca dan menelaah hasil-hasil penelitian terdahulu dan literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Sedangkan metode penelitian lapangan dilakukan untuk mengumpulkan data primer. Data primer ini diperoleh dengan cara menyerahkan daftar pertanyaan kepada responden melalui koesioner, jawaban dari para responden atas pertanyaan tersebut merupakan ukuran yang akan diuji.

Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah SKPD di lingkup Pemerintahan Kota Palopo yang berjumlah 33 SKPD dan unit kerja yang terdiri dari 16 Dinas,1 Inspektorat, 8 Badan, 2 Kantor dan 6

kantor kecamatan. Unit analisis penelitian adalah SKPD pemerintah Kota Palopo. Respondennya adalah Staf IT disetiap SKPD Kota Palopo, dengan pertimbangan bahwa Pegawai yang menggunakan Sistem Komputerisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Metode Analisis Data

Analisa data adalah cara-cara mengolah data yang telah terkumpul kemudian dapat memberikan interpretasi. Hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan, Analisa data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Validitas dan Reliabilitas

Kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program bantuan SPSS versi 2.0

Analisis Regresi

Dalam model analisis ini, digunakan metode regresi berganda (*multiple regression analysis*), yang mana terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi agar model tersebut kuat dan tidak bias.

Pengujian Hipotesis

Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dari masing-masing independen yaitu pemanfaatan teknologi informasi, kualitas sumber daya manusia terhadap satu variabel dependen yaitu Kinerja SKPD.

Uji Statistik Fisher (F)

Uji statistik F mengukur apakah semua variabel independen yang ada pada penelitian mempunyai pengaruh secara bersama, simultan terhadap variabel dependen Ghozali (2011). Pada derajat 5%, hipotesis alternatif diterima dan semua variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Koefisien Determinan (*Adjusted R²*)

Koefisien ini bertujuan mengukur seberapa jauh model regresi dapat menerangkan variabel-variabel dependen penelitian. Nilai koefisien R^2 antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menandakan kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel-variabel dependen terbatas Ghazali (2011). Nilai mendekati satu, berarti hampir semua variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel-variabel independen.

A. Definisi Operasional dan Pengukurannya

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Variabel penelitian ini terdiri dari pemanfaatan teknologi informasi dan kualitas sumber daya manusia merupakan variabel independen, sedangkan Kinerja SKPD merupakan variabel dependen. Untuk menghindari kesalahpahaman atau memberikan gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disebarkan kepada pegawai SKPD dengan mengantarkan langsung kepada responden. Kuesioner disebarkan kepada 33 SKPD dilingkup Pemerintah Kota Palopo yang terpilih sebagai responden dan dilakukan satu tahap, Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kuesioner dijemput kembali ke masing-masing responden.

Pembahasan

Penelitian mengenai pengaruh pemanfaatan teknologi informasi dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo merupakan perhatian yang perlu diterapkan di lingkup SKPD. Dimana telah dibuktikan adanya peran pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja SKPD pemerintah Kota Palopo yang mendapatkan hasil uji yang berpengaruh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SKPD dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,528 atau 52,8% yang menunjukkan bahwa Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh yang sangat tinggi terhadap Kinerja SKPD Pemerintah Kota Palopo.

Pada penelitian tersebut diatas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bela Retriana (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu pada kantor DUKCAPIL kabupaten wonogiri menunjukkan bahwa, pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti, ini berarti bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD pemerintah kota Palopo. Nilai besaran pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja SKPD menunjukkan pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi informasi maka semakin baik pula kinerja SKPD.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini terbukti, ini berarti bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja SKPD pemerintah kota Palopo. Nilai besaran pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja SKPD menunjukkan pengaruh yang signifikan. Arah pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja SKPD.
3. Sementara hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa dari ke dua variabel tersebut yaitu variabel pemanfaatan

teknologi informasi dan kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja SKPD pemerintah kota Palopo.

B. Saran

Pada penelitian ini masih membutuhkan beberapa item perbaikan untuk dilakukan pada penelitian-penelitian selanjutnya yang masih memiliki keterkaitan dengan objek penelitian yang sejenis, sehingga dapat menjadikan penelitian ini lebih sempurna. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran, antara lain:

1. Dari aspek pemanfaatan teknologi informasi, diperlukan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kesesuaian tugas yang berhubungan dengan keberhasilan dalam bekerja untuk lebih meningkatkan kinerja dalam suatu pemerintahan.
2. Dari aspek kualitas sumber daya manusia, diperlukan kualitas dan kuantitas yang dimiliki seorang pegawai dalam pencapaian kinerja dimana kualitas yaitu, harus memperhatikan tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan dan kuantitas yaitu, harus lebih memperhatikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penambahan variabel lain yang digunakan dalam mengukur faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja SKPD.
4. Sampel responden juga sebaiknya lebih diperluas untuk mendapatkan perwakilan yang lebih besar atas populasi penelitian. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya mencoba instrument lain selain kuesioner agar data yang diperoleh lebih bias menggambarkan objek penelitian secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aceng Kurniawan dan Citra Nensih. 2014. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Saling Ketergantungan Terhadap Karakteristik Informasi Akuntansi Manajemen serta Dampaknya Terhadap Kinerja Manajerial*. Study and Accounting Research. Vol. XI. ISSN : 1693-4482.
- Agus Suharto Ali. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada*

- Inspektorat Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol 1.*
- Amalia, Soraya. 2010. *Persepsi Pegawai Pajak Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual (Studi Kasus Pada KPP Pratama Tegal)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Arsyati, Dkk. 2008. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Keuangan terhadap Kualitas Pertanggungjawaban Keuangan PNBM dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Instansi Pada Universitas Syiah Kuala. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi. Vol. 1*
- Cristianto Henry, Dkk. 2007. *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi / Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan*. Jurnal Sistem Informasi MTI UI .Vol. 3
- Darmini, Sagung Raid an I Nyoman Wijana Asmara Putra. 2009. *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya pada Kinerja Individual pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis, Vol.4, No.1
- Filiaty. 2012. *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Pelayanan Pajak di Kabupaten Nias*. Jurnal Murni Sadar, Vol. 2.
- Galung (2009), *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor BPK-RI Perwakilan Provinsi Aceh*, Banda Aceh, Unsyiah.
- Goodhue Dale L. and Thomson, Ronald L. 1995, *Task-Technology Fit and Individual Performance*. MIS Quarterly, June, p. 6-15.
- Hj. Lindawati dan Irma Salamah. 2012. *Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Politeknik Negeri Surabaya. Vol. 14.
- Ibnu Gautama dan Muhammad Arfah. 2010. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Profesionalisme dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor*. Jurnal Telaah dan Riset Akuntansi Fakultas Ekonomi Unsyiah. Vol. 3. Aceh.
- Indriantoro Nur.2000, *Pengaruh Komputer Anxiety Terhadap Keahlian Dosen dalam Penggunaan Komputer*". JAAI, Vol, 4.

- Jaryono dan Retno Widuri. 2010. *Analisis Pengaruh Kinerja Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Fakultas Ekonomi Unsoed*. Purwokerto.
- Jin Fung Tjhai 2003. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Sistem Informasi dan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi dan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik, Jurnal Bisnis dan Akuntansi* Vol. 5, No.1.
- Jogiyanto. 2000. *Sistem Informasi Berbasis Komputer*. Edisi 1 BPFE Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2002. *Sistem Informasi Berbasis Komputer*. Edisi 2 BPFE.. Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2003. *Sistem Teknologi Informasi*. BPFE Yogyakarta.
- Jogiyanto. 2005. *Sistem Teknologi Informasi*. Andi. Yogyakarta
- Jumaili, Salman. 2005. *Kepercayaan terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual*. Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo.
- Jurnali Teddy 2001. *Analisis Pengaruh Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Pemanfaatan Sistem Informasi dan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik*, Simposium Nasional Akuntansi IV.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2002. *Akuntansi Sektor Publik. Edisi I* Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mardjiono, Didik Eko. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pemanfaatan TI dan implementasi struktur organisasi yang terdesentralisasi terhadap kinerja organisasi*. Studi pada RSUD Kab. Temanggung, Tesis Universitas Padjajaran.
- Marwoto, Nuki. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Perangkat Daerah (SKPD) Di*

- Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun*. Tesis. Universitas Terbuka.
- Mediate. 2010. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. *Majalah Ekonomi*. Vol. XX.
- Muzjiati Johanna. 2008. *Studi Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Niluh Sri Rahayu, Dkk. 2014. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. *Jurnal Akuntansi Pendidikan Ganesha*. Vol 2.
- Rahadi, D. Rianto 2007. *Peranan Sistem informasi dan system informasi dan teknologi informasi dalam Peningkatan Pelayanan di Sektor Publik*. Seminar Nasional Teknologi 2007 (SNT 2007). Yogyakarta.
- Rakhmansyah Agil, Dkk. 2014. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja*, *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol. 14.
- Retriana Bela. 2013. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Wonogiri*. *Artikel Publikasi Ilmiah*. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sagung Rai Darmini. 2008. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan dan Kepercayaan terhadap Teknologi Informasi pada Kinerja Individual pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Tabanan*. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Denpasar.
- Siregar, Astuti Handayani dan I Ketut Suryawan. 2009. *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat*. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol.4.

- Sri Maharsi. 2000. *Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Universitas Kristen Petra. Vol 2.
- Suharto, Agus Ali. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1.
- Suhaili Achmad. 2004. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Manajerial pada Perusahaan Manufaktur di Kalimantan Selatan*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sunarta. I. Nyoman. 2005. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Tjhai F. J. 2003. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi.
- Werastuti Sri Nyoman Desak. 2014. *Analisis Penggunaan Teknologi Informasi (Ti) untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran UMKM di Kabupaten Buleleng*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi STIE Tri Tama Mulya. Vol. 20.
- Wijana Nyoman. 2007. *Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Individual Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kabupaten Tabanan*. Jurnal. Universitas Udayani. Bali.
- Wulandari Putri, Dkk. 2014. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pengendalian Internal, dan Teknologi Informasi Keandalan Laporan Keuangan Pada SKPD Provinsi Riau*. Faculty Of Economic Riau University. JOM FEKON. Vol. 1.