

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGGUNAAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU**



SKRIPSI

Oleh:

Nama : Eriawan Wahyudi

Nomor Induk Mahasiswa : 13312016

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2017

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGGUNAAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memnuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh

Nama : Eriawan Wahyudi

Nomor Mahasiswa : 13312016

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis menjadi acuan di naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya selaku penulis skripsi sanggup menerima hukuman/sanksi sesuai peraturan yang berlaku."

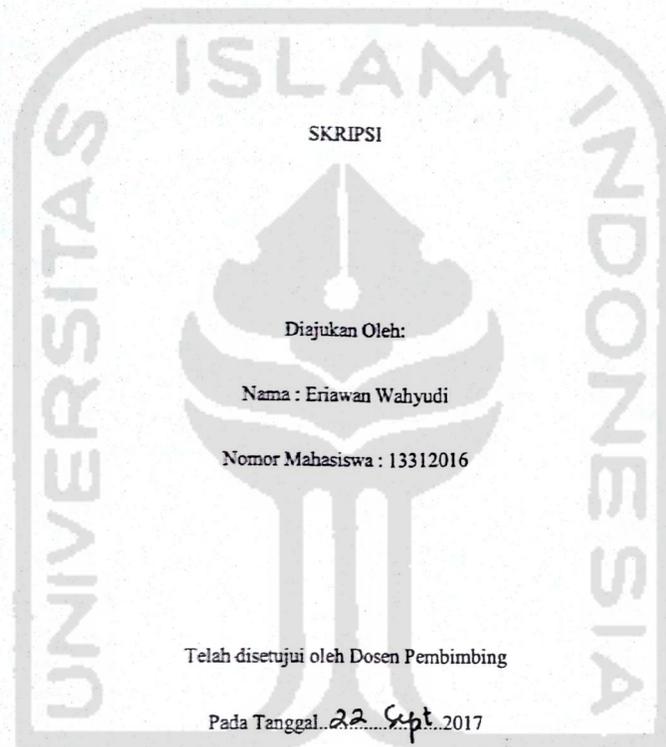
Yogyakarta, September 2017

Penulis,



(Eriawan Wahyudi)

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGGUNAAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU**



Dosen Pembimbing

(Dra. Isti Rahayu, M.Si., Ak)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI
TERHADAP KINERJA INDIVIDU**

Disusun Oleh : **ERIAWAN WAHYUDI**

Nomor Mahasiswa : **13312016**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Senin, tanggal: 9 Oktober 2017

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Isti Rahayu, Dra., M.Si, Ak, Cert, SAP**

Penguji : **Marfuah, Dra.,M.Si.,Ak,Cert.SAP.**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dr. D. Agus Harjito, M.Si.

MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS Al Insyirah : 5-6)

“Man Jadda Wajada : Siapa yang bersungguh – sungguh akan berhasil”

“Man Shabara Zhafira : Siapa yang bersabar akan beruntung”

“Let it fly, have fun” – Steve Kerr (Warriors’s Head Coach)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bapak dan Ibu tercinta,

Bapak Usman Wahyudi dan Ibu Endang Sulistyorini

yang selalu mendoakan, memberi dukungan, nasehat, dan material serta kasih sayang mereka kepada saya yang tidak pernah putus sejak saya dilahirkan

Kakak saya,

Ervan Wahyudi

yang selalu mendoakan, memberi dukungan, dan saran kepada saya untuk menyelesaikan studi.

Perempuan kesayangan,

Khairunnisa

yang selalu mendoakan, mengingatkan, memberi semangat, dan saran kepada saya dalam menyelesaikan studi.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, rizki, dan karunia-Nya. Shalawat dan salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu”. Skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, pengarahan dan doa dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan tulus ikhlas penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan hidayah dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Nabi Muhammad SAW yang memberikan banyak ilmu dan ajaran untuk memahami kehidupan.
3. Orang tua saya, Ibu Endang Sulistyorini, Bapak saya Usman Wahyudi. Kakak saya Ervan Wahyudi. Terimakasih atas didikan, dukungan,

semangat, motivasi, nasihat, serta doa-doa yang selalu dipanjatkan untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Isti Rahayu, Dra.,M.Si.,Ak. selaku dosen pembimbing skripsi atas bimbingan serta nasihat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Nandang Sutrisno, SH., M.Hum.,LLM.,Ph.d, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia, beserta seluruh pimpinan universitas.
6. Bapak Dr. Dwiprptono Agus Harjito, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Drs. Dekar Urumsah, S.Si, M.Com(SI), Ph.D. selaku Ketua Prodi Akuntansi serta segenap jajaran staff pengajar Prodi Akuntansi yang telah memberikan banyak ilmu bagi penulis.
8. Bapak Gianto, SE. selaku Direktur Administrasi dan Keuangan PDAM Kabupaten Magetan yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Seluruh dosen program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia yang pernah mengajar dan membimbing saya selamamasa perkuliahan saya, semoga ilmu yang telah diberikan dapat berguna bagi saya dalam melangkah ke dapan.
10. Kakak-kakak alumni, teman-teman, dan adik-adik pengurus HMJA KOMISI FE UII yang telah memberikan pengetahuan *soft skill* dalam berorganisasi, semoga ilmu yang telah diberikan dapat berguna bagi saya dalam melangkah ke depan.

11. Khairunnisa yang selalu menemani, membantu, memberikan dukungan, semangat, serta doa.
12. Sahabat-sahabat saya IPA 6 terima kasih atas dukungan, semangat serta doa dari kalian. Semoga kita menjadi orang yang sukses.
13. Teman-teman OCB A dan sahabat-sahabat selama masa perkuliahan Suryo Sumirat, Sidiq Amirul, Dipta Wahyu, Muhammad Mukhtar, Pramita Diwa, Nurul Amalia, Athiya Ulfi, Syafina Dewi, terima kasih untuk pertemanannya, semangat yang telah diberikan, serta motivasi dan waktunya. Semoga pertemanan kita bisa selamanya.
14. Teman-teman KKN 239, terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan.
15. Teman-teman Akuntansi FE UII angkatan 2013. Terima kasih telah menjadi teman yang baik, menjalin persahabatan baru dan juga saling berbagi informasi.
16. Para responden penelitian dari PDAM Kabupaten Magetan, terimakasih atas kesediaan waktu mengisi kuesioner dan kebaikan yang telah diberikan. Semoga Allah senantiasa memberikan rahmat dan berkah kepada Bapak, Ibu, Saudara sekalian.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu segala saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini akan diterima penulis dengan senang hati. Penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi pembacanya.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, September 2017

Penulis,

(Eriawan Wahyudi)



DAFTAR ISI

Halaman Sampul.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Berita Acara Ujian Skripsi.....	v
Halaman Motto.....	vi
Halaman Persembahan.....	vii
Kata Pengantar.....	viii
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Lampiran.....	xv
Abstrak.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Teori Yang mendasari.....	8
2.1.1 <i>Organization Cultural Theory</i>	8
2.1.2 <i>Technology Acceptance Model</i>	9
2.1.3 Budaya Organisasi.....	10
2.1.4 Teknologi Informasi.....	13

2.1.5 Kinerja Individu	16
2.2 Penelitian Terdahulu	17
2.3 Pengembangan Hipotesa	20
2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu	20
2.3.2 Pengaruh Faktor Sosial Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu	21
2.3.4 Pengaruh Perasaan Individu Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu	22
2.3.5 Pengaruh Kompleksitas Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu	22
2.3.6 Pengaruh Kondisi yang Memfasilitasi Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu	23
2.4 Kerangka Pemikiran.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Populasi dan Sampel	25
3.2 Metode Pengumpulan Data	25
3.3 Variabel dan Pengukuran	26
3.3.1 Variabel Independen.....	26
3.3.2 Variabel Dependen	28
3.4 Formulasi Hipotesis	29
3.5 Metode Pengujian	30
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Realibilitas	30
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	31
3.5.2.1 Uji Normalitas	32
3.5.2.2 Uji Mulltikolinearitas	32
3.5.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	33

3.5.3 Model Regresi	33
3.5.4 Pengujian Hipotesis	34
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Pengumpulan Data	36
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	36
4.1.2 Subjek Penelitian	37
4.2 Pengujian Instrumen	39
4.2.1 Uji Validitas	39
4.2.2 Uji Realibilitas	42
4.3 Uji Asumsi Klasik	43
4.3.1 Uji Normalitas	44
4.3.2 Uji Multikolinearitas	44
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	45
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	46
4.4.1 Hasil Koefisien Determinasi	48
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis	49
4.4.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1	49
4.4.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2	50
4.4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3	51
4.4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4	51
4.4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5	52
BAB V PENUTUP	53
5.1 Kesimpulan	53
5.2 Keterbatasan Penelitian	54
5.3 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

4.1 Hasil Pengumpulan Data	37
4.2 Deskripsi Responden.....	38
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Teknologi Informasi.....	40
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	41
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Individu.....	42
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	43
4.7 Hasil Uji Normalitas	44
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
4.10 Hasil Analisis Model Regresi	47
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	48
4.12 Hasil Uji t.....	49

DAFTAR GAMBAR

2.4 Gambar Kerangka Pemikiran	24
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	58
Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Penelitian.....	63
Lampiran 3 : Hasil Output SPSS	73
Lampiran 4 : Surat Izin Pnelitian.....	87
Lampiran 5 : Surat Pengantar PDAM Kabupaten Magetan	88

ABSTRACT

This study aims to prove the influence of organizational culture and the use of information technology on individual performance. Population used in this research is employees of PDAM Magetan Regency. The sampling technique used in this research is purposive sampling technique with employee PDAM employee information criteria, with sample number 58 employees. Multiple linear regression analysis was used to prove the hypothesis of this study.

Result of research found 1) Social factor have positive and significant effect to individual performance. 2) Individual feelings have negative and no significant effect on individual performance. 3) Complexity has negative and a significant effect on individual performance. 4) Facilitating conditions have positive and a significant effect on individual performance. 5) Organizational culture has positive and a significant effect on individual performance.

Keywords: *Organizational Culture, Information Technology, Social Factors, Individual Feelings, Complexity, Facilitating Conditions, Individual Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Magetan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan PDAM pengguna teknologi informasi, dengan jumlah sampel 58 karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menemukan 1) Faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. 2) Perasaan individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu. 3) Kompleksitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu. 4) Kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu. 5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Teknologi Informasi, Faktor Sosial, Perasaan Individu, Kompleksitas, Kondisi yang Memfasilitasi, Kinerja Individu.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan ukuran seorang individu sebagai pengharapan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penilaian kinerja untuk perbaikan bisnis perusahaan, keputusan melakukan pelatihan karyawan dan pengambilan keputusan. Pencapaian kinerja individu berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada. Peningkatan kinerja individu tidak akan tercapai jika penerapan sistem informasi tidak sesuai dengan kebutuhan pemakai.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi juga mempunyai peranan penting agar terbentuknya pegawai yang berkualitas. Para pegawai yang ada di dalam organisasi diharapkan benar-benar memahami bagaimana budaya organisasi yang ada, karena budaya kerja dalam organisasi juga dapat membantu pekerjaan mereka sehingga pekerjaan mereka bisa berjalan searah dengan tujuan organisasi.

Dalam proses pengambilan keputusan, informasi merupakan aspek penting yang sangat mempengaruhi keputusan individu maupun organisasi. Kualitas informasi sangat dipengaruhi oleh keakuratannya,

ketepatan waktunya serta relevansinya terhadap proses pengambilan keputusan. Perkembangan teknologi dan sistem informasi yang cepat saat ini memungkinkan arus informasi khususnya pengetahuan akan semakin efektif. Untuk itu komputer sebagai sarana alat bantu pengolahan data sangat tepat digunakan di perusahaan untuk mengurangi kesalahan dalam perhitungan dan efisiensi waktu. Teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Oleh karena itu sangat penting bagi anggota organisasi untuk mengerti dan memprediksi kegunaan sistem tersebut. Faktor psikologis karyawan, baik yang melaksanakan pemrosesan data dalam sistem tersebut, maupun pihak yang menerima output perlu dipertimbangkan. Faktor psikologis ini menjadi penting karena bila terdapat ketidakpuasan dalam bekerja, maka ketidakpuasan ini akan dicurahkan dalam bentuk menghambat jalannya sistem informasi tersebut, yang pada akhirnya mengakibatkan return investasi yang kecil karena pekerja gagal memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dengan baik dan benar.

Beberapa penelitian yang menguji pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja individu diantaranya dilakukan oleh (Rahmawati, 2008), menemukan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi yaitu: faktor sosial, faktor affect, faktor kompleksitas, kesesuaian tugas, faktor konsekuensi jangka

panjang dan faktor kondisi yang memfasilitasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Gandhi, 2011) menemukan faktor sosial, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, dan kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif terhadap kinerja individual, sedangkan affect dan kompleksitas berpengaruh negatif terhadap kinerja individual. Sementara penelitian (Jumaili, 2005) menemukan teknologi dan kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja individual. Menurut penelitian (Kit Lui & Rodger, 2003) menemukan bahwa kepercayaan berpengaruh negatif terhadap risiko dan risiko berpengaruh negatif terhadap niat bertransaksi secara online. Selain itu persepsi kemudahan penggunaan berpengaruh positif terhadap persepsi manfaat dan niat bertransaksi secara online.

Sedangkan penelitian (Mahendra Putra, 2014) mengemukakan bahwa *affect*, kompleksitas, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, dan kondisi yang memfasilitasi dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individual karyawan pada perusahaan retail di D.I. Yogyakarta. Hasil penelitian ini tidak membuktikan bahwa faktor sosial berpengaruh positif terhadap kinerja individual karyawan pada perusahaan retail di D.I. Yogyakarta. Dengan demikian maka dukungan dari rekan kerja, atasan, atau organisasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi belum mampu meningkatkan frekuensi dan intensitas penggunaan teknologi informasi.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Rahmadianto, 2012) dengan menguji kembali variabel teknologi

informasi yang di dalamnya terdapat pengaruh faktor sosial, faktor *affect* (perasaan individu), kompleksitas, dan kondisi yang memfasilitasi. Namun demikian peneliti melakukan pengembangan model penelitian dengan menambahkan satu variabel yaitu budaya organisasi. Sampel penelitian ini yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Magetan. Sebagai perusahaan yang melayani masyarakat, PDAM dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Namun demikian PDAM sendiri meskipun memiliki kinerja yang baik tetapi terkadang juga menerima komplain dari konsumen. Suatu kinerja perusahaan itu baik atau buruk tidak terlepas dipengaruhi oleh kinerja individu, sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
2. Apakah faktor sosial dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
3. Apakah perasaan individu dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu?
4. Apakah kompleksitas dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu?

5. Apakah kondisi yang memfasilitasi dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja individu.
2. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh faktor sosial dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individu.
3. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh perasaan individu dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individu.
4. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kompleksitas dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja individu.
5. Untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh kondisi yang memfasilitasi dalam penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individu.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberi ilmu pengetahuan serta wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu.
2. Bagi Akademisi
Penelitian ini diharap memperkaya kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori, terutama yang

berkaitan dengan sektor sistem informasi akuntansi, khususnya untuk memahami kinerja individu.

3. Bagi Pihak Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan-kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja individu secara maksimal.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I: Pendahuluan

Pada bab ini, akan menguraikan gambaran singkat penelitian yang akan dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Kajian Pustaka

Pada bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang berisi tentang populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, pengukuran variabel-variabel penelitian dan analisis data.

BAB III: Metode Penelitian

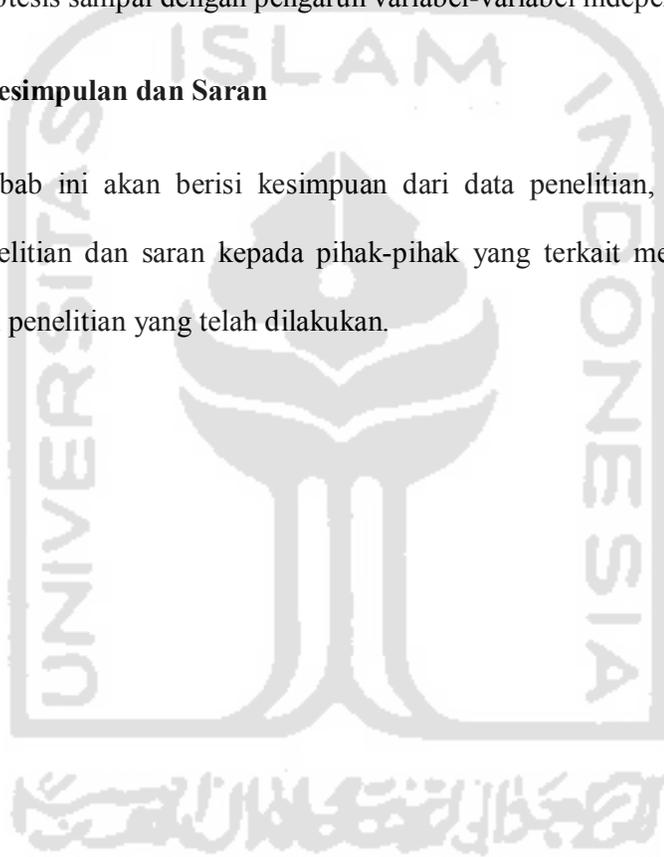
Pada bab ini akan menguraikan tentang metode penelitian yang berisi tentang populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, pengukuran variabel-variabel penelitian dan analisis data.

BAB IV: Analisis Data dan Pembahasan

Pada bab ini akan menguraikan tentang isi pokok dari penelitian yang berisi deskripsi objek penelitian, analisis dan pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pembuktian hipotesis sampai dengan pengaruh variabel-variabel independen.

BAB V: Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini akan berisi kesimpulan dari data penelitian, keterbatasan penelitian dan saran kepada pihak-pihak yang terkait mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori yang Mendasari

2.1.1 Organization Cultural Theory

Untuk memahami kehidupan organisasi, tiga ahli teori, yakni Michael E. Pacanowsky, Nick O'Donnell-Trujillo, dan Clifford James Geertz menyusun Teori Budaya Organisasi (*Organization Culture Theory*), yang mencakup pembahasan mengenai nilai-nilai organisasi, cerita-cerita yang sering disampaikan, tujuan tindakan, dan filosofi organisasi (Taliziduhu, 2005). Teori tersebut menyatakan bahwa budaya bukanlah sesuatu yang dimiliki organisasi, tetapi organisasi itu sendiri adalah budaya.

Kata budaya sendiri tidak mengacu pada hal-hal seperti suku etnis, atau latar belakang budaya seseorang, namun budaya adalah cara hidup dalam organisasi. Hal yang berkaitan dengan budaya organisasi mencakup moral, sikap, dan tingkat produktifitas karyawan atau anggota organisasi bersangkutan. Suatu budaya organisasi dapat dicapai melalui interaksi pemimpin dengan para karyawan.

Salah satu cakupan budaya organisasi adalah tingkat produktifitas karyawan. Merujuk pada bagaimana anggota organisasi mendapatkan pengetahuan dan keahlian untuk dapat menjadi anggota organisasi yang mampu berkontribusi. Interaksi yang baik antara pemimpin dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan

memberikan efek yang baik bagi organisasi tersebut dan karyawannya. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan dan jika kinerja karyawan itu baik maka kinerja organisasi tersebut juga akan baik.

2.1.2 Technology Acceptance Model

Teori ini pertama kali diperkenalkan pertama kali oleh Fred Davis pada tahun 1986 (Soudani, 2012). Model penerimaan teknologi adalah teori sistem informasi yang memodelkan bagaimana pengguna dapat menerima dan menggunakan teknologi. Model ini menunjukkan bahwa ketika pengguna disajikan dengan teknologi baru, sejumlah faktor mempengaruhi keputusan mereka tentang bagaimana dan kapan penggunaannya sehingga dapat mempengaruhi mereka untuk menggunakannya dan dapat memperbaiki kinerja seorang karyawan

Penggunaan teknologi informasi oleh seorang karyawan dalam situasi pilihan akan dipengaruhi oleh kepribadian individu dalam menggunakan teknologi informasi, aturan-aturan di tempat kerja yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, kebiasaan penggunaan komputer, konsekuensinya bila menggunakan komputer dapat mempermudah atau mendorong penggunaan teknologi informasi.

Penggunaan teknologi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja individu atau karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu teknologi informasi akan memberikan kinerja yang lebih baik. Kinerja yang lebih baik tersebut

tercaai karena dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

2.1.3 Budaya Organisasi

Organisasi merupakan sistem terbuka, yang dapat mempengaruhi dan dipengaruhi oleh lingkungannya. Organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi, dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya. Budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar, bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma, dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berperilaku dan berpikir.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan anggota lain. Jika budaya organisasi berjalan positif akan menimbulkan kinerja yang baik dalam berorganisasi dan juga sebaliknya budaya organisasi berjalan negatif maka kinerjanya akan berdampak buruk dalam berorganisasi, maka kinerja membutuhkan budaya organisasi agar dapat berjalan baik.

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. *Pertama*, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya

organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada satu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial (Sutrisno, 2011).

Budaya organisasi adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dari suatu sistem nilai yang ada. Persamaan persepsi ini penting mengingat bahwa anggota organisasi mempunyai latar belakang dan level yang berbeda. Karakteristik-karakteristik budaya organisasi menurut (Robbins & Timothy, 2008) adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*)

Sejauh mana perusahaan mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu bagaimana perusahaan menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

Sejauh mana perusahaan mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*)

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut seperti menganalisa dan mengevaluasi pelaksanaan tugas.

4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*)

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam perusahaan seperti mendorong karyawan yang menjalin ide-ide mereka, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menjalankan ide-ide.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*)

Perusahaan yang selalu mendukung individu-individu untuk bekerjasama dalam tim-tim yang ada seperti dukungan manajemen untuk menjaga hubungan dengan rekan kerja di anggota tim lain.

6. Agresifitas (*Aggressiveness*)

Sejauh mana orang-orang dalam perusahaan itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya seperti persaingan yang sehat antar karyawan dalam bekerja, karyawan didorong untuk mencapai produktivitas optimal.

7. Stabilitas (*Stability*)

Sejauh mana kegiatan perusahaan menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan seperti manajemen mempertahankan karyawan yang berpotensi, evaluasi penghargaan dan kinerja oleh manajemen ditekankan kepada upaya-upaya individual, walaupun senioritas cenderung menjadi faktor utama dalam menentukan gaji atau promosi.

2.1.4 Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan aktifitas yang meningkatkan (kualitas) produk atau jasa, seperti riset dan pengembangan, teknologi komputer dan desain produk yang telah terorganisasi, dan telah memiliki kegunaan dan manfaat (Krismiaji, 2005). Teknologi informasi memiliki peran yang sangat penting dimana melalui teknologi informasi alur data yang disampaikan dapat disampaikan secara lebih cepat, tepat dan akurat. Efisiensi biaya juga dapat dimaksimalkan ketika perusahaan mampu mengurangi biaya-biaya langsung yang timbul ketika perusahaan akan mengirimkan data secara langsung disuatu tempat, permasalahan seperti jarak dan waktu tidak lagi menjadi penghalang perusahaan dalam proses pendistribusian pengetahuan dengan adanya bantuan dari penggunaan teknologi informasi.

Kemajuan teknologi yang terus berkembang dan berubah mengharuskan perusahaan untuk ikut beradaptasi guna mengimbangi perubahan teknologi informasi yang terus terjadi. Adaptasi ini dirasa penting karena selain peranan sumber daya manusia peranan teknologi informasi juga turut mempengaruhi dalam proses pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan. Apabila perusahaan mampu berperan dalam menyeimbangkan keunggulan sumber daya manusia dan sumber daya teknologi maka hal tersebut dapat meningkatkan kecepatan integrasi pengetahuan yang ada di dalam perusahaan dan aplikasinya seperti mengumpulkan ataupun juga mengotomatiskan

kegiatan-kegiatan rutin suatu perusahaan secara langsung dapat meringankan pekerjaan karyawan.

Teknologi merujuk pada sistem komputer yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak dan data serta dukungan layanan yang disediakan untuk membantu para pemakai dalam menyelesaikan tugasnya. Kecocokan tugas dengan teknologi dapat berhubungan yang berkaitan dengan kemudahan dalam menemukan data yang dibutuhkan, otoritas dalam mengakses data, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kemudahan dalam menoperasikan sistem, dan reliabilitas sistem.

Teori sikap dan perilaku dalam (Suhaili, 2004) menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi oleh pekerja yang memiliki pengetahuan di lingkungan yang dapat memilih akan dipengaruhi oleh perasaan individual terhadap penggunaan komputer, norma sosial dalam tempat kerja yang memperhatikan penggunaan komputer personal, kebiasaan sehubungan dengan penggunaan komputer, konsekuensi individual yang diharapkan dari penggunaan komputer personal dan kondisi yang memfasilitasi dalam lingkungan yang kondusif dalam penggunaan teknologi informasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi yaitu faktor sosial, perasaan individu, kompleksitas, dan kondisi yang memfasilitasi.

1. Faktor sosial

Faktor sosial diartikan sebagai tingkat dimana seorang individu menganggap bahwa orang lain meyakinkan dirinya bahwa dia harus menggunakan teknologi informasi. Faktor sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan rekan kerja, atasan, dan organisasi. (Annisi, 2011) menemukan hubungan yang positif, dimana faktor sosial-sosial ditunjukkan dari besarnya dukungan teman sekerja, manajer senior, pimpinan dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari individu lain akan mampu meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi pada individu itu sendiri.

2. Perasaan Individu

Dapat diartikan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaan menggunakan teknologi informasi. (Swidarmayana, 2006) membuktikan bahwa perasaan individu berpengaruh positif terhadap pemanfaatan teknologi informasi, maka individu tersebut akan meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi.

3. Kompleksitas

Didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Semakin kompleks inovasi yang dilakukan semakin rendah tingkat penerimaan. Jika pemanfaatan teknologi informasi dapat ditunjukkan dalam konteks penerimaan atas inovasi, maka hasil ini mendukung sebuah

hubungan yang negatif antara kompleksitas dengan pemanfaatan teknologi informasi.

4. Kondisi Yang Memfasilitasi

Sebagai faktor-faktor obyektif yang memudahkan jalannya suatu tindakan. Dalam konteks penggunaan teknologi informasi, motivasi untuk menggunakan teknologi informasi adalah adanya suatu fasilitas pendukung yang dapat mempengaruhi pemanfaatan sistem. Kondisi yang memfasilitasi merupakan suatu cara untuk menghilangkan atau mengurangi hambatan yang ada dalam diri individu dengan melatih pengguna dan membantu mereka bila menghadapi kesulitan. Dengan adanya dukungan atau kemudahan secara teknis terhadap fasilitas yang ada sebagai salah satu faktor dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi.

2.1.5 Kinerja Individu

Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh individual. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dan peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktifitas dan peningkatan kualitas. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas.

Penilaian kinerja berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, apakah berhasil atau gagal dicapai oleh pekerja. Perilaku dari pekerja juga berhubungan dengan pencapaian keberhasilan selama

proses penilaian. Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individual. Kinerja yang semakin tinggi melibatkan kombinasi dari peningkatan efisiensi, peningkatan efektifitas, peningkatan produktifitas dan peningkatan kualitas. Kinerja yang lebih baik akan tercapai jika individu dapat memenuhi kebutuhan individual dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Mahendra Putra, 2014) yang berjudul Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja individual pada perusahaan retail di wilayah D.I. Yogyakarta dengan menggunakan dua variabel utama yaitu variabel independen yang terdiri dari faktor sosial, *affect*, kompleksitas, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, dan kondisi yang memfasilitasi serta variabel dependen yaitu kinerja individual. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh dari enam faktor dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Penelitian ini menggunakan metode atau alat analisis diantaranya regresi berganda, uji validitas, dan uji reliabilitas. Adapun data yang digunakan adalah data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner pada perusahaan retail di wilayah D.I. Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *affect*, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang dan kondisi yang memfasilitasi dalam

pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual. Sedangkan faktor sosial menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan, dan kompleksitas menunjukkan hubungan yang negatif dan signifikan dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja individual.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadianto, 2012) yang berjudul Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Individual pada PT PLN (Persero) Area Cilacap Rayon Cilacap Kota. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi dan dampaknya terhadap kinerja individu di PT PLN (Persero) Area Cilacap Rayon Cilacap Kota. Sampel yang digunakan pada penelitian ini bagian administrasi pelayanan PT. PLN (Persero) Area Cilacap Rayon Cilacap Kota. Data yang dikumpulkan sebanyak 60 kuesioner. Hasil penelitian ini memasukkan indikator dalam pemanfaatan teknologi informasi seperti faktor sosial, affect, konsekuensi jangka panjang, kompleksitas, kesesuaian tugas dan kondisi yang memfasilitasi semua terdukung dengan data, ini menyatakan bahwa PT. PLN (Persero) Area Cilacap Rayon Cilacap Kota sudah memperhatikan kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi informasi yang digunakan pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Endrastriyo, 2017) yang berjudul Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual (Studi Kasus pada RS PKU Muhammadiyah Gamping). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor

sosial, perasaan individu, kesesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kepercayaan, kompleksitas, dan persepsi resiko dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja inndividual di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, teknik pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner.

Penelitian yang dilakukan oleh (Andini, 2014) yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Yogyakarta). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan variabel inovasi terhadap kinerja pegawai, selain itu untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi dan inovasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai, dan variabel manakah antara budaya organisasi dan inovasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fahmi, 2016) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional secara parsial, mengetahui pengaruh budaya organisasi

terhadap kinerja karyawan secara parsial, mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara stimultan, dan mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya dengan pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya melalui komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang meliputi inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan berisiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, dan komunikasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Pengembangan Hipotesa

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Individu

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Adanya keterkaitan pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja dan prestasi pegawai dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi *tiernay*, bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya

organisasi makin baik hasil kerja organisasi tersebut(Moeljono, 2012). Karena mengandung nilai-nilai seperti bernisiatif, inovatif, komunikasi, dan koordinasi sehingga dapat meningkatkan kinerja individuHal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik dan mendukung dapat meningkatkan serta mendukung kinerja individu(Andini, 2014).

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

2.3.2 Pengaruh Faktor Sosial Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu

Faktor sosial sangat penting dalam memberikan dukungan para individu. Faktor sosial antara lain rekan sekerja, pimpinan dan lingkungan organisasi cukup besar dalam memberikan dukungan pada individu karyawan dalam menggunakan dan memanfaatkan komputer, sehingga semakin besar dukungan lingkungan sosial karyawan akan semakin besar pula pemanfaatan komputernya. Diasumsikan hubungan positif dimana dengan adanya dukungan yang berasal dari rekan kerja maupun atasan yang berupa motivasi maupun perhatian dalam penggunaan teknologi akan meningkatkan kinerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadianto, 2012) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara faktor sosial terhadap kinerja individual. Hal ini diartikan, jika faktor sosial meningkat maka kinerja individu akan mengalami peningkatan.

H2: Faktor sosial dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu

2.3.3 Pengaruh Perasaan Individu Dalam Penggunaan Teknologi

Informasi Terhadap Kinerja Individu

Perasaan individu dapat diartikan sebagai apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan, rasa suka atau tidak suka dalam melakukan pekerjaan individual dengan menggunakan teknologi informasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Endrastriyo, 2017) menunjukkan adanya rasa kegembiraan dan kesenangan ketika menggunakan sistem teknologi informasi dan hal ini menyebabkan pekerjaan yang dilakukan lebih menarik dan mudah jika menggunakan teknologi informasi. Dengan perasaan yang menyenangkan dapat meningkatkan kinerja individu.

H3: Perasaan individu dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu

2.3.4 Pengaruh Kompleksitas Dalam Penggunaan Teknologi Informasi

Terhadap Kinerja Individu

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dipersepsikan sesuatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Semakin kompleks inovasi yang dilakukan, maka semakin rendah tingkat penerimaan. Semakin tinggi tingkat inovasi sebuah teknologi akan menurunkan kinerja individual, yang disebabkan karena inovasi pada teknologi tersebut atau pun karena kesulitan dalam memahami istilah-istilah yang terdapat di teknologi tersebut. Hasil penelitian dari (Mahendra Putra, 2014) bahwa kompleksitas

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu. Adanya kesulitan dan hambatan dalam penggunaan teknologi informasi maka semakin rendah penerimaan. Semakin tinggi kompleksitas maka akan menurunkan kinerja individual.

H4: Kompleksitas dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja individu

2.3.5 Pengaruh Kondisi Yang Memfasilitasi Dalam Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu

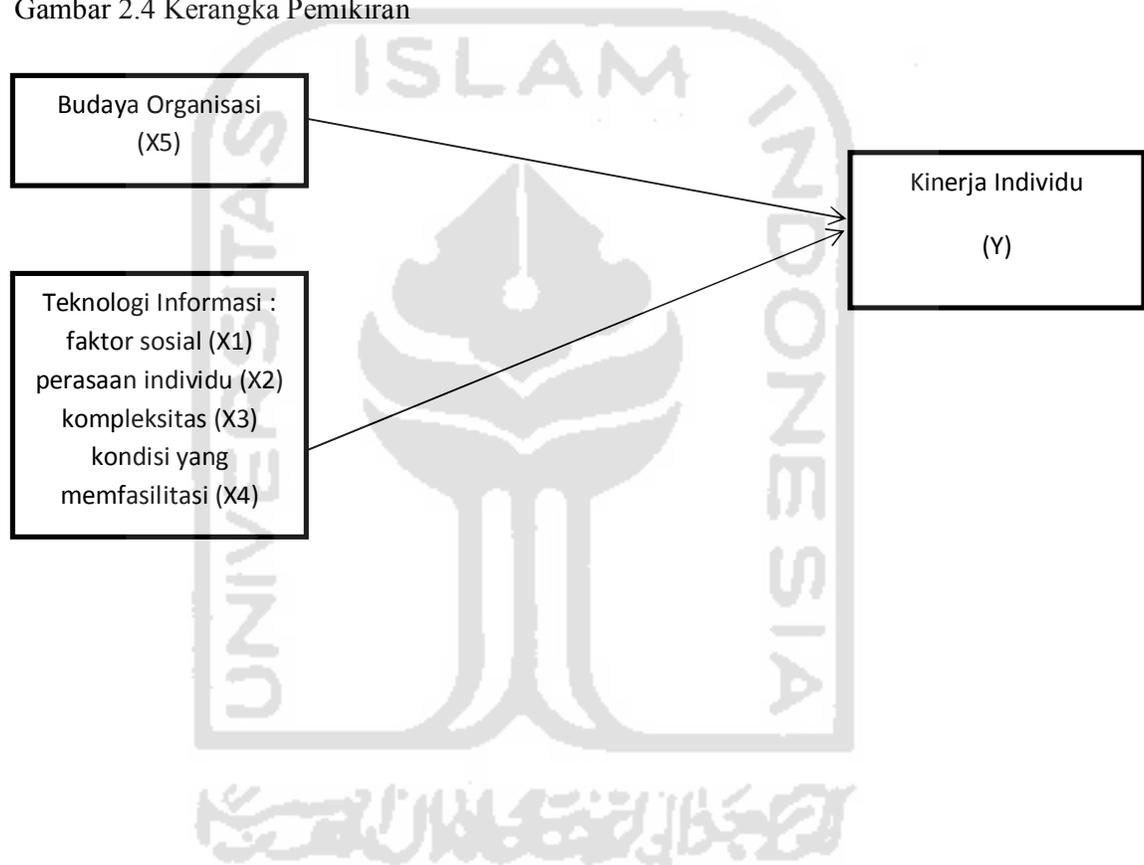
Motivasi untuk menggunakan teknologi informasi adalah adanya fasilitas pendukung yang cukup lengkap, seperti adanya buku panduan dalam menggunakan teknologi informasi tersebut, serta adanya teknisi yang siap membantu dan mengarahkan jika ada kesulitan teknis penggunaan teknologi informasi. Hal demikian dapat membantu individu pemakai dan dapat meningkatkan pemanfaatan teknologi informasi sehingga meningkatkan kinerja individu secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh (Mahendra Putra, 2014) bahwa dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung maupun membantu karyawan dalam memahami teknologi informasi maka akan meningkatkan kinerja individu.

H5: Kondisi yang memfasilitasi dalam penggunaan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat tujuannya adalah untuk mempermudah dalam memahami pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, dan teknologi informasi terhadap kinerja individu.

Gambar 2.4 Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PDAM di Kabupaten Magetan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria: karyawan PDAM yang menggunakan teknologi informasi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan jawaban dari responden atas instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada responden yang bersangkutan. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Teknis metode ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang telah disusun secara terstruktur, kemudian disampaikan kepada responden untuk ditanggapi sesuai dengan pendapat responden. Pertanyaan berkaitan dengan tanggapan responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, penggunaan teknologi informasi.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini meliputi:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah didefinisikan sebagai pola nilai-nilai bersama dan keyakinan dari waktu ke waktu yang menghasilkan norma-norma perilaku yang diadopsi dalam memecahkan masalah (Marcoulides & Heck, 2010). Nilai-nilai menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Untuk mengukur variabel ini digunakan 14 item pertanyaan. Kuesioner mengadopsi penelitian dari (Andini, 2014). Pengukuran indikator ini menggunakan skala likert 4 skala yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

2. Teknologi Informasi

- a. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan internalisasi kultur subjektif kelompok dan persetujuan interpersonal tertentu yang dibuat oleh individual dengan individual yang lain dalam situasi sosial tertentu. Faktor sosial dapat dilihat dari besarnya dukungan kerja, atasan dan organisasi atas pemanfaatan teknologi

informasi dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengukur variabel ini digunakan 5 item pertanyaan. Kuisisioner mengadopsi dari penelitian (Amalia, 2010) dan (Annisi, 2011). Pengukuran indikator ini menggunakan skala likert 4 skala yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

b. Perasaan Individu

Perasaan individu dalam pemanfaatan teknologi informasi merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan, rasa suka atau tidak suka dalam melakukan pekerjaan individual dengan menggunakan teknologi informasi. Untuk mengukur variabel ini digunakan 7 item pertanyaan. Kuisisioner mengadopsi dari penelitian (Amalia, 2010) dan (Annisi, 2011). Pengukuran indikator ini menggunakan skala likert 4 skala yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

c. Kompleksitas

Kompleksitas didefinisikan tingkat inovasi terhadap perkembangan teknologi informasi yang dipersepsikan sebagai suatu yang relatif sulit untuk dimengerti dan digunakan. Untuk mengukur variabel ini digunakan 4 item pertanyaan. Kuisisioner mengadopsi dari penelitian (Annisi, 2011) dan (Amalia, 2010). Pengukuran indikator ini menggunakan skala likert 4 skala yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

d. Kondisi yang Memfasilitasi

Kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi adalah faktor-faktor yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi sehingga memudahkan pemakaian dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan teknologi informasi. Dengan adanya fasilitas yang mendukung dan membantu dalam penggunaan teknologi informasi maka karyawan akan meningkatkan kinerja individu. Untuk mengukur variabel ini digunakan 4 item pertanyaan. Kuisisioner mengadopsi dari penelitian (Annisi, 2011) dan (Amalia, 2010). Pengukuran indikator ini menggunakan skala likert 4 skala yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

3.3.2 Variabel Dependen

Kinerja Individu

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi. Kinerja individu merupakan pemaparan dari hasil pencapaian kerja dari pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja individu berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas individu dengan dukungan teknologi informasi yang ada, apakah berhasil atau gagal dicapai oleh pekerja. Untuk mengukur variabel ini digunakan 8 item pertanyaan. Diadopsi dari kuesioner yang dilakukan oleh (Annisi, 2011), (Amalia,

2010), dan (Andini, 2014). Pengukuran indikator ini menggunakan skala likert 4 skala yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju.

3.4 Formulasi Hipotesis

Penelitian ini ditujukan kepada staf atau karyawan pada PDAM Kabupaten Magetan, sebelum melakukan pengujian diperlukan adanya hipotesis penelitian. Hipotesis adalah dugaan sementara akan suatu hasil penelitian, yang mana terdapat dua hipotesis alternatif yaitu H_0 dan H_A . H_0 menunjukkan hipotesis bahwa suatu variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. H_A adalah hipotesis alternatif sebagai pembanding H_0 , yang menyatakan bahwa suatu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis dari keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama (H_1)

$H_{01} \leq 0$: Faktor sosial dalam pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

$H_{A1} > 0$: Faktor sosial dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

2. Hipotesis kedua (H_2)

$H_{02} \leq 0$: Perasaan individu dalam pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

$H_{A2} > 0$: Perasaan individu dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

3. Hipotesis ketiga (H_3)

$H_{03} \leq 0$: Kompleksitas dalam pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

$H_{A3} < 0$: Kompleksitas dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja individu.

4. Hipotesis keempat (H_4)

$H_{04} \leq 0$: Kondisi yang memfasilitasi dalam pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

$H_{A4} > 0$: Kondisi yang memfasilitasi dalam pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

5. Hipotesis kelima (H_5)

$H_{05} \leq 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

$H_{A5} > 0$: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu.

3.5 Metode Pengujian

3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji kualitas data meliputi pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen

tersebut valid atau reliabilitas untuk variabel yang akan diukur, sehingga penelitian ini bisa mendukung hipotesis. Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur kualitas kuesioner yang digunakan sebagai instrumen penelitian, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid, jika instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran lebih dari satu terhadap gejala yang diukur dengan alat ukur yang sama. Uji validitas dilakukan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*), dengan r tabel pada level signifikansi 0,05 nilai kritisnya. Jika angka korelasi berada di atas nilai kritis atau angka probabilitasnya berada di bawah atau sama dengan ($P < 0,05$; $P = 0,05$), maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid. Sedangkan pengukuran reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Antari, 2015).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk keperluan analisis, variabel yang diasumsikan harus memenuhi persyaratan sehingga tidak menimbulkan hasil yang bias dalam pengujian. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian antara lain:

3.5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya yang dibuat berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha yang digunakan dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $\text{sig} > \alpha = 0,05$ (Ghozali, 2007).

3.5.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam suatu model. Kemiripan antara variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antar suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Selain itu deteksi multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal, antara lain:

- a. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. $VIF=1/Tolerance$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance.
- b. Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,07 maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinearitas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.
- c. Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 maupun R -square di atas 0,06 namun tidak ada variabel independen yang berpengaruh.

3.5.2.3 Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.5.3 Model Regresi

Penelitian ini menggunakan metode analisa regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Pengujian analisis regresi sederhana dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan, apakah masing – masing

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikan (alpha) 5%.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Individu	X2	= Perasaan Individu
α	= konstanta	X3	= Kompleksitas
β 1. .5	= Koefisien regresi	X4	= Kondisi yang memfasilitasi
e	= Standar error	X5	= Budaya Organisasi
X1	= Faktor Sosial		

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji secara parsial antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terkait (Ghozali, 2007).

Uji t dilakukan dengan menggunakan *significant level 5%* (0,05).

Penerimaan atau penolakan dilakukan apabila:

- a. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika $\text{sig} \leq 0,05$ dan arah koefisien regresi sesuai hipotesis maka hipotesis diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai analisis data dan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja individu. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan, penulis akan menganalisis data yang telah dikumpulkan sesuai dengan formula hipotesis yang telah dijelaskan untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut dapat diterima atau tidak. Sampel tersebut diambil berdasarkan purposive sampling yang kriterianya telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

4.1 Hasil Pengumpulan Data

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) adalah salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh lembaga eksekutif maupun legislatif daerah.

PDAM sendiri memiliki visi, menjadi PDAM dengan kinerja terbaik menghasilkan air sesuai standar kualitas air minum. Dan misi PDAM adalah mengutamakan pelayanan prima yang ramah, cepat dan transparan; meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme SDM meliputi IPTEK dan IMTAQ; meningkatkan kinerja keuangan melalui

pengelolaan yang akuntabel dan transparan; dan meningkatkan cakupan layanan.

4.1.2 Subjek Penelitian

PDAM merupakan instansi yang besar yang memiliki 240 karyawan. PDAM dibagi menjadi 2 direktur bagian, Direktur Umum dan Direktur Teknik. Direktur Umum membawahi kepala bagian transmisi, kepala bagian produksi, dan kepala bagian perencana. Direktur Teknik membawahi kepala bagian kepegawaian, kepala bagian keuangan, dan kepala bagian langganan.

Untuk karyawan PDAM ada yang bekerja di kantor dan di lapangan. Untuk penelitian ini memilih responden yaitu karyawan yang bekerja di kantor. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada karyawan yang bekerja di kantor dan yang menggunakan teknologi informasi. Kuesioner yang disebar sejumlah 70 lembar dikarenakan karyawan yang konsisten bekerja dengan teknologi informasi berkisar sekitar 70-80 karyawan. Kuesioner yang kembali berjumlah 58 lembar.

Ringkasan penerimaan dan pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 : Hasil pengumpulan data

Keterangan	Jumlah	Rate
Kuesioner yang disebarkan	70 lembar	100%
Kuesioner yang tidak kembali	12 lembar	17,14%
Kuesioner yang kembali	58 lembar	82,86%

Kuesioner yang tidak memenuhi syarat	0 lembar	0%
Kuesioner yang memenuhi syarat	58 lembar	82,86%

Sumber : Data primer, 2017

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah seluruh kuesioner yang disebarakan adalah sebanyak 70 kuesioner. Dari total kuesioner yang disebarakan tersebut yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 kuesioner. Adanya selisih antara kuesioner yang disebarakan dengan yang digunakan karena terdapat kuesioner yang tidak kembali sebanyak 12 lembar kuesioner.

Tabel 4.2 : Deskripsi Responden

Keterangan	Total	Persentase
1. Gender :		
a. Perempuan	21	36,20%
b. Laki-laki	37	63,8%
	58	100%
2. Umur responden :		
a. 21-30 tahun	11	18,96%
b. 31-40 tahun	23	39,65%
c. 41-50 tahun	15	25,86%
d. d. >50 tahun	9	15,53%
	58	100%
3. Pendidikan terakhir :		
a. SLTA/ sederajat	34	58,62%
b. Diploma	6	10,34%

c. Sarjana	13	22,41%
d. Pasca Sarjana	5	8.63%
	58	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel deskripsi responden di atas dapat diketahui bahwa untuk analisa deskripsi, responden dikategorikan berdasarkan gender, umur, dan pendidikan terakhir. Dari segi gender, responden terbanyak merupakan responden laki-laki atau sebesar 63,8% dari total responden. Dari segi umur, responden terbanyak merupakan responden yang berumur 31-40 tahun atau sebesar 39,65% dari total responden. Dari segi pendidikan terakhir terdiri dari 4 kategori antara lain SLTA/ sederajat, Diploma, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Responden terbanyak merupakan responden dengan pendidikan terakhir SLTA/ sederajat sebanyak 34 responden atau 58,62%.

4.2 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian berfungsi dengan baik. Adapun uji tersebut adalah berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur dengan tepat. Validitas instrumen (angket) akan menunjukkan mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek

yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid, dan apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur maka disebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Teknologi Informasi (Faktor sosial, Perasaan individu, Kompleksitas, Kondisi yang memfasilitasi)

No.	Variabel	Item Persyaratan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Faktor Sosial	Faktor Sosial 1	0,762	Valid
		Faktor Sosial 2	0,639	Valid
		Faktor Sosial 3	0,631	Valid
		Faktor Sosial 4	0,697	Valid
		Faktor Sosial 5	0,760	Valid
2.	Perasaan individu	Perasaan Individu 1	0,603	Valid
		Perasaan Individu 2	0,450	Valid
		Perasaan Individu 3	0,925	Valid
		Perasaan Individu 4	0,492	Valid
		Perasaan Individu 5	0,629	Valid
		Perasaan Individu 6	0,849	Valid
		Perasaan	0,925	Valid

		Individu 7		
3.	Kompleksitas	Kompleksitas 1	0,620	Valid
		Kompleksitas 2	0,701	Valid
		Kompleksitas 3	0,657	Valid
		Kompleksitas 4	0,674	Valid
4.	Kondisi yang memfasilitasi	Kondisi 1	0,826	Valid
		Kondisi 2	0,867	Valid
		Kondisi 3	0,888	Valid
		Kondisi 4	0,859	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi

No	Variabel	Item Persyaratan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Budaya Organisasi	Budaya 1	0,558	Valid
		Budaya 2	0,752	Valid
		Budaya 3	0,633	Valid
		Budaya 4	0,487	Valid
		Budaya 5	0,702	Valid
		Budaya 6	0,752	Valid
		Budaya 7	0,565	Valid
		Budaya 8	0,474	Valid
		Budaya 9	0,602	Valid
		Budaya 10	0,583	Valid

		Budaya 11	0,616	Valid
		Budaya 12	0,636	Valid
		Budaya 13	0,387	Valid
		Budaya 14	0,616	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Individu

No.	Variabel	Item Persyaratan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1.	Kinerja Individu	Kinerja 1	0,550	Valid
		Kinerja 2	0,681	Valid
		Kinerja 3	0,620	Valid
		Kinerja 4	0,655	Valid
		Kinerja 5	0,833	Valid
		Kinerja 6	0,710	Valid
		Kinerja 7	0,552	Valid
		Kinerja 8	0,707	Valid

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.3, tabel 4.4, tabel 4.5 dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian maupun menguji hipotesis penelitian karena setiap nilai lebih besar dari 0,3.

4.2.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas angket dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana konsistensi atau keajegan hasil pengukuran dilakukan. Realibilitas menunjukkan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpul data yang mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai 0,60 (Ghozali, 2007). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6: Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Faktor Sosial	0,740	Reliabel
2.	Perasaan Individu	0,837	Reliabel
3.	Kompleksitas	0,611	Reliabel
4.	Kondisi yang memfasilitasi	0,877	Reliabel
5.	Budaya Organisasi	0,863	Reliabel
6.	Kinerja Individu	0,813	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2017

Untuk variabel kompleksitas ada responden yang tidak menjawab secara konsisten sehingga mempengaruhi tingkat reliabilitas menjadi tidak reliabel sehingga satu responden dihapuskan untuk menjadikan variabel kompleksitas bersifat reliabel.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum data penelitian diuji dengan uji regresi linier berganda maka dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-smirnov (K-S)*. Pada tabel 4.6 dapat dilihat hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 4.7 : Hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0275399
	Std. Deviation	1.98355844
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.554

Sumber : Data diolah, 2017

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* adalah sebesar 0,554 nilai tersebut menunjukkan bahwa secara statistik probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05 yang berarti distribusi data tersebut normal.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang bermakna (korelasi) antara setiap variabel bebas dalam suatu

model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ada korelasi antar variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* / *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 10% atau 0,1 atau *VIF* kurang dari 10 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Faktor Sosial	0,677	1,476
Perasaan Individu	0,749	1,335
Kompleksitas	0,885	1,130
Kondisi yang Memfasilitasi	0,500	1,998
Budaya Organisasi	0,457	2,187

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dan *VIF* untuk seluruh variabel bebas telah lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model uji tidak terdapat multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, Uji ini menggunakan metode korelasi ranking *Spearman (Spearman Rank correlation)*. Bila nilai probabilitas ($\text{sig} > 0,05$), maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan *Spearman Rank correlation* dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Spearman Rank Correlation*)

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Faktor Sosial	0,448	Ho diterima
Perasaan Individu	0,943	Ho diterima
Kompleksitas	0,501	Ho diterima
Kondisi yang Memfasilitasi	0,530	Ho diterima
Budaya Organisasi	0,616	Ho diterima

Sumber : Data diolah, 2017

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil tabulasi dalam bentuk data ordinal tersebut selanjutnya diberikan skor dan diubah menjadi data interval bagi masing-masing variabel yang disajikan pada lampiran. Berdasarkan data interval pada lampiran tersebut kemudian dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Hasil pengolahan data tersebut disajikan pada lampiran. Hasil yang diperoleh dari data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Model Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,006	3,641		2,473	0,017
Faktor sosial	0,410	0,188	0,243	2,184	0,034
Perasaan Individu	-0,127	0,128	-0,103	-0,987	0,328
Kompleksitas	-0,538	0,167	-0,304	-3,218	0,002
Kondisi yang Memfasilitasi	0,440	0,199	0,286	2,210	0,032
Budaya Organisasi	0,251	0,083	0,408	3,016	0,004

Sumber: Data diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat diketahui persamaan regresi yang hasilnya:

$$Y = 9,006 + 0,410(X1) + (-0,127(X2)) + (-0,538(X3)) + 0,440(X4) + 0,251(X5)$$

Interpretasi dari model regresi adalah sebagai berikut :

1. Konstanta 9,006 menunjukkan bahwa jika variabel bebas faktor sosial, perasaan individu, kompleksitas, kondisi yang memfasilitasi, dan budaya organisasi sama dengan nol maka kinerja individu akan mengalami kenaikan sebesar 9,006 satuan
2. Koefisien regresi 0,410 berarti jika variabel faktor sosial meningkat satu satuan maka variabel kinerja individu akan mengalami peningkatan sebesar 0,410 satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.

3. Koefisien regresi $-0,127$ berarti jika variabel perasaan individu meningkat satu satuan maka variabel kinerja individu akan mengalami penurunan sebesar $-0,127$ satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.
4. Koefisien regresi $-0,538$ berarti jika variabel kompleksitas meningkat satu satuan maka variabel kinerja individu akan mengalami penurunan sebesar $-0,538$ satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.
5. Koefisien regresi $0,440$ berarti jika variabel kondisi yang memfasilitasi meningkat satu satuan maka variabel kinerja individu akan mengalami peningkatan sebesar $0,440$ satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.
6. Koefisien regresi $0,251$ berarti jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka variabel kinerja individu akan mengalami peningkatan sebesar $0,251$ satuan dengan syarat variabel bebas lainnya tetap.

4.4.1 Hasil Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	0,564	0,522	2,05695

Sumber: Data diolah, 2017

Hasil analisis koefisien determinasi, dihasilkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,522. Dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa besarnya variasi variabel independen dalam mempengaruhi model persamaan regresi adalah sebesar 52,2% dan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lin yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh yang signifikan secara parsial dari faktor sosial, perasaan individu, kompleksitas, kondisi yang memfasilitasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja individu. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Variabel	Coefficients	Sig.
	B	
(Constant)	9,006	0,017
Faktor sosial	0,410	0,034
Perasaan Individu	-0,127	0,328
Kompleksitas	-0,538	0,002
Kondisi yang Memfasilitasi	0,440	0,032
Budaya Organisasi	0,251	0,004

Sumber: Data diolah, 2017

4.4.2.1 Hasil Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama pada penelitian ini menyatakan budaya organisasi dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Hasil uji t dengan probabilitas (sig.)

sebesar 0,004 lebih kecil 0,05 dan angka koefisien 0,251. Hal ini berarti budaya organisasi dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu atau H5 diterima. Hipotesis ini sesuai dengan penelitian dari (Andini, 2014) dan teori *organization cultural theory*. Hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi yang kuat, serta budaya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat selalu bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada dalam organisasi, nilai-nilai yang diterapkan dalam budaya organisasi PDAM Magetan, serta adanya peraturan perusahaan yang harus ditaati sebagai pegawai yang bekerja dalam organisasi tersebut.

4.4.2.2 Hasil Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan faktor sosial dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Hasil uji t dengan probabilitas (sig.) sebesar 0,034 lebih kecil 0,05 dan angka koefisien 0,410. Hal ini berarti faktor sosial dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu atau H1 diterima. Hal ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh (Rahmadianto, 2012) dan teori *technology acceptance model*. Hal ini diartikan jika faktor sosial meningkat maka kinerja individu akan mengalami peningkatan. Dukungan dari rekan kerja, pimpinan kantor, atasan dan organisasi terhadap pemanfaatan teknologi informasi mampu

meningkatkan intensitas dan frekuensi penggunaan teknologi informasi, namun jika tidak adanya kemauan dan keinginan dari pengguna itu sendiri, maka pemanfaatan teknologi informasi tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

4.4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan perasaan individu dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Hasil uji t dengan probabilitas (sig.) sebesar 0,328 lebih besar 0,05 dan angka koefisien -0,127. Hal ini berarti faktor sosial dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu atau H2 gagal diterima. Hal ini bertentangan dengan penelitian dari (Endrastriyo, 2017) yang menunjukkan adanya rasa senang ketika menggunakan sistem teknologi informasi dan hal ini menyebabkan pekerjaan yang dilakukan lebih menarik dan mudah jika menggunakan teknologi informasi. Mengapa tidak sesuai dengan hipotesis dikarenakan di PDAM Magetan dalam menggunakan teknologi informasi tidak bersangkutan dengan perasaan seseorang ingin menggunakan teknologi tersebut atau tidak tetapi lebih kepada suatu kewajiban dalam menggunakan teknologi informasi tersebut.

4.4.2.4 Hasil Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan kompleksitas dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh

negatif terhadap kinerja individu. Hasil uji t dengan probabilitas (sig.) sebesar 0,002 lebih kecil 0,05 dan angka koefisien -0,538. Hal ini berarti kompleksitas dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu atau H3 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Mahendra Putra, 2014) dan teori *technology acceptance model*. Mengapa hasil tidak sesuai dengan hipotesis karena individu dalam organisasi tersebut beranggapan semakin kompleks atau rumit suatu teknologi informasi akan mempengaruhi kinerja mereka.

4.4.2.5 Hasil Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis kelima pada penelitian ini menyatakan kondisi yang memfasilitasi dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Hasil uji t dengan probabilitas (sig.) sebesar 0,032 lebih kecil 0,05 dan angka koefisien 0,440. Hal ini berarti kondisi yang memfasilitasi dalam penerapan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu atau H4 diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Mahendra Putra, 2014) dan teori *technology acceptance model*. Bahwa kondisi yang memfasilitasi dalam pemanfaatan teknologi informasi meliputi faktor objektif yang ada di lingkungan kerja yang memudahkan pemakai dalam melakukan suatu pekerjaan. Apabila kondisi dalam lingkungan kerja menunjang maka kinerja karyawan akan ikut meningkat begitu juga sebaliknya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa faktor sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perasaan individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompleksitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja individu.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kondisi yang memfasilitasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.
5. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna. Masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Metode dalam pengumpulan data ini adalah kuesioner, maka akan selalu ada kemungkinan bahwa responden dalam mengisi kuesioner tidak bersungguh-sungguh dan berdasarkan persepsi dari masing-masing responden. Sehingga data yang dihasilkan bersifat subyektif.
2. Peneliti hanya meneliti suatu objek dan ruang lingkup tertentu yang terbatas.

3. Peneliti menggunakan variabel bebas yang sebagian mempengaruhi kinerja individu, sebagian ditunjukkan dari hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,564.

5.3 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa hasil analisa yang telah dikemukakan pada bab empat pada penelitian ini yaitu faktor sosial, kompleksitas, kondisi yang memfasilitasi, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Oleh karena itu manajemen PDAM agar mempertimbangkan faktor-faktor tersebut dalam menjaga kinerja karyawannya.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel bebas lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja individu seperti kepuasan kerja dan kesesuaian tugas agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih memuaskan yang mempengaruhi kinerja individu.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperluas objek dan ruang lingkup penelitian misalnya di SKPD suatu daerah tertentu.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melakukan penelitian dengan metode pengumpulan data lain, misalnya berupa wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2010). Persepsi Pegawai Pajak Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual (Studi Kasus Pada KPP Pratama Tegal). *Akuntansi*, 6–8.
- Andini, T. S. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*, (3).
- Annisi, D. (2011). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual*. Annisi, D. (2011). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual*. Universitas Islam Indonesia. Universitas Islam Indonesia.
- Antari, R. W. (2015). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 1(4).
- Endrastriyo, G. (2017). *Pengaruh Pemanfaatan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual (Studi Kasus pada RS PKU Muhammadiyah Gamping)*. Universitas Islam Indonesia.
- Fahmi, A. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening di Bank Woori Saudara Cabang Tasikmalaya*. Universitas Islam Indonesia.
- Gandhi. (2011). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual di Departemen Kehutanan Yogyakarta. *Journal of Information Systems*, 2(1).
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi Keempat)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. *Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII*, 5, 10.
- Kit Lui, H., & Rodger, J. (2003). *Integrating Trust and Risk Perceptions in business-to-Consumer Electronic Commerce the Technology Acceptance Model*.
- Krismiaji. (2005). *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahendra Putra, A. (2014). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual*. Universitas Islam Indonesia.
- Marcoulides, G. A., & Heck, R. H. (2010). *Organizational Culture And*

- Performance: Proposing And Testing A Model. *Organization Science*, 4, 209–225.
- Moeljono, D. (2012). *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Putra, Y. P. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Tegal). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 3–5.
- Rahmadianto, A. D. (2012). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Individual pada PT PLN (Persero) Area Cilacap Rayon Cilacap Kota. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 7.
- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Ekonomi & Pendidikan*, 5, 10–15.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2008). *Perilaku organisasi Jilid 1 (terj.)* (Edisi 5). Jakarta: Salemba Empat.
- Soudani, S. N. (2012). The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. *International Journal of Economics and Finance*, 4(5), 136–145. <https://doi.org/10.5539/ijef.v4n5p136>
- Suhaili, A. (2004). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur di Kalimantan Selatan*. Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swidarmayana, I. K. A. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Chief Accounting pada Perusahaan Cargo di Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 5–10.
- Taliziduhu, N. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.



LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDU

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Di tempat

Dengan hormat, sehubungan dengan penelitian yang dilakukan sebagai penunjang skripsi yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu*" yang penulis susun sebagai syarat kelulusan program S1 Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis mengharapkan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I sangat saya harapkan demi terselesaikannya penelitian ini. Demi penelitian ini informasi dan jawaban responden akan terjaga kerahasiannya.

Atas bantuan dari kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Eriawan Wahyudi

I. Deskripsi Responden

Nama (boleh tidak diisi):

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Posisi di instansi :

Apakah anda menggunakan alat bantu teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan anda?

YA / TIDAK (pilih salah satu)

II. Berilah tanda silang pada jawaban yang paling sesuai dengan pendapat anda, pilih salah satu jawaban untuk pernyataan dibawah ini.

Pilihan jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju S = Setuju

TS = Tidak Setuju SS = Sangat Setuju

Teknologi Informasi

1. Faktor Sosial

No	Faktor	STS	TS	S	SS
1	Rekan kerja saya menggunakan komputer dalam melaksanakan tugas/pekerjaan harian.				
2	Pimpinan kantor saya ikut membantu dalam pengenalan terhadap teknologi informasi.				
3	Pimpinan saya mendukung penggunaan komputer dalam pekerjaan saya.				
4	Secara umum, organisasi ditempat saya bekerja memberikan dukungan terhadap penggunaan teknologi.				
5	Setiap orang mampu belajar menggunakan sistem informasi dengan baik.				

2. Perasaan Individu

No	Faktor	STS	TS	S	SS
1	Saya senang bekerja menggunakan komputer.				
2	Saya akan mencari penyebab yang menimbulkan kesulitan pada diri saya dalam menggunakan teknologi informasi.				
3	Sulit bagi saya berhenti menggunakan teknologi informasi dalam pekerjaan.				
4	Saya tidak pernah merasa frustrasi dalam menggunakan teknologi informasi.				
5	Saya tidak pernah bosan bila bekerja				

	dengan menggunakan teknologi informasi.				
6	Saya mengalami kesulitan dalam memahami aspek-aspek teknis dalam pengoperasian pada teknologi informasi yang baru saya kenal.				
7	Saya kadang ragu akan terjadi kerusakan sejumlah sistem informasi jika saya salah mengoperasikan teknologi informasi yang baru.				

3. Kompleksitas

No	Faktor	STS	TS	S	SS
1	Bekerja dengan komputer yang rumit, terkadang menimbulkan pemikiran yang sulit dalam penggunaannya.				
2	Menggunakan komputer dalam memasukkan data sering menyita waktu.				
3	Saya memerlukan waktu yang lama untuk mempelajari bagaimana menggunakan teknologi informasi komputer secara optimal.				
4	Saya memerlukan waktu untuk mengerti istilah dalam penggunaan komputer.				

4. Kondisi yang memfasilitasi

No	Faktor	STS	TS	S	SS
1	Tersedia panduan bagi saya dalam memilih <i>hardware</i> dan <i>software</i> .				
2	Tersedia bantuan bagi saya bila ditemukan kesulitan yang berhubungan dengan <i>software</i> .				
3	Tersedia bantuan yang berhubungan dengan <i>software</i> yang saya gunakan				
4	Tersedia bantuan bagi saya bila ditemukan kesulitan yang berhubungan dengan <i>hardware</i> .				

Budaya Organisasi

No	Faktor	STS	TS	S	SS
1	Organisasi memberikan kesempatan para pegawai untuk berinisiatif menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan dan peraturan yang berlaku.				
2	Organisasi mendorong para pegawai untuk bertindak inovatif.				
3	Pihak organisasi menyampaikan tujuan organisasi kepada para pegawai.				
4	Pihak organisasi menginformasikan dengan jelas kepada para pegawai mengenai ukuran keberhasilan dalam pekerjaan.				
5	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan pimpinan dan rekan kerja.				
6	Pimpinan tidak memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan.				
7	Pimpinan dan pihak manajemen memberi solusi dan bantuan kepada saya jika menemukan kendala dalam melaksanakan pekerjaan.				
8	Dalam bekerja saya berusaha untuk mematuhi peraturan walaupun tidak ada pengawasan.				
9	Organisasi mempunyai nilai-nilai yang menjadi acuan saya dalam bekerja, misalnya peduli, jujur, kerjasama, dan profesionalisme yang disiplin.				
10	Promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja.				
11	Setiap ada permasalahan baru, diselesaikan secara bersama antara atasan dan bawahan.				
12	Dalam melaksanakan pekerjaan terjadi komunikasi dua arah, antara atasan dengan bawahan.				
13	Dalam pimpinan, saya dibatasi oleh pembicaraan yang formal mengenai pekerjaan.				
14	Dalam melaksanakan pekerjaan, terjalin proses komunikasi dengan rekan kerja.				

Kinerja Individu

No	Faktor	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan yang dapat saya selesaikan menjadi lebih banyak dengan menggunakan bantuan teknologi informasi.				
2	Bagian yang menangani teknologi informasi di perusahaan, merupakan bantuan yang penting dan mendukung dalam kinerja saya.				
3	Pemanfaatan teknologi informasi dapat mengurangi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rutin saya.				
4	Saya merasakan manfaat yang lebih banyak dibandingkan kerugian dalam penggunaan teknologi informasi.				
5	Saya mampu menghasilkan pekerjaan melebihi ketentuan yang ada.				
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya atau deadline.				
7	Fasilitas kerja yang diberikan kepada saya melebihi yang saya harapkan sehingga dapat memudahkan pekerjaan saya.				
8	Saya selalu mudah untuk bekerjasama dengan pegawai lain sehingga meringankan pekerjaan saya.				

Lampiran 2

Rekapitulasi Data Penelitian

Tabulasi hasil kuesioner instrumen faktor sosial

Resp	Faktor sosial					Total	Rata2
	FS1	FS2	FS3	FS4	FS5		
1	4	4	4	4	4	20	4
2	3	3	3	3	3	15	3
3	3	3	3	3	3	15	3
4	3	3	3	3	3	15	3
5	3	4	4	3	3	17	3,4
6	3	4	3	3	3	16	3,2
7	3	3	4	2	3	15	3
8	4	4	4	4	4	20	4
9	3	3	3	3	3	15	3
10	4	4	4	4	4	20	4
11	3	3	4	3	3	16	3,2
12	4	4	3	4	4	19	3,8
13	4	3	4	3	4	18	3,6
14	3	3	3	3	3	15	3
15	4	4	4	4	3	19	3,8
16	3	3	3	3	3	15	3
17	4	4	4	4	4	20	4
18	3	3	3	3	4	16	3,2
19	3	3	3	3	3	15	3
20	3	4	3	3	3	16	3,2
21	3	4	3	3	3	16	3,2
22	4	4	4	4	4	20	4
23	4	3	4	3	4	18	3,6
24	4	4	4	4	4	20	4
25	2	3	3	3	3	14	2,8
26	4	3	3	3	3	16	3,2
27	4	3	3	3	3	16	3,2
28	4	3	3	3	3	16	3,2
29	4	3	3	3	3	16	3,2
30	3	3	3	3	2	14	2,8
31	4	4	4	3	3	18	3,6
32	4	3	3	3	3	16	3,2
33	3	3	3	4	3	16	3,2

34	4	3	3	3	3	16	3,2
35	4	4	4	4	3	19	3,8
36	3	3	4	3	3	16	3,2
37	3	3	4	3	3	16	3,2
38	4	4	4	3	4	19	3,8
39	4	4	4	3	4	19	3,8
40	4	4	4	3	4	19	3,8
41	4	4	4	3	4	19	3,8
42	4	3	4	4	3	18	3,6
43	3	4	3	3	4	17	3,4
44	3	4	3	3	4	17	3,4
45	3	4	3	3	3	16	3,2
46	3	4	3	3	3	16	3,2
47	3	4	3	3	4	17	3,4
48	3	4	3	3	3	16	3,2
49	4	4	3	3	4	18	3,6
50	3	4	3	3	3	16	3,2
51	3	4	3	3	3	16	3,2
52	3	3	3	3	3	15	3
53	3	3	3	3	3	15	3
54	4	4	4	4	4	20	4
55	3	2	4	3	3	15	3
56	3	3	4	3	3	16	3,2
57	3	3	4	3	3	16	3,2
58	3	4	3	3	4	17	3,4

Tabulasi hasil kuesioner instrumen perasaan individu

Perasaan Individu								
PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	Total	Rata
4	4	4	4	4	2	2	24	3,43
4	3	3	3	3	3	3	22	3,14
3	4	3	3	3	3	2	21	3,00
3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
4	3	3	3	3	3	3	22	3,14
3	3	3	3	3	3	2	20	2,86
4	3	2	3	3	2	2	19	2,71
3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
4	4	4	4	4	4	2	26	3,71

3	4	2	3	2	2	3	19	2,71
3	3	3	3	3	3	3	21	3,00
4	3	3	3	4	3	3	23	3,29
3	3	2	3	3	2	2	18	2,57
4	3	3	3	4	3	3	23	3,29
3	3	2	3	3	2	2	18	2,57
3	4	3	3	3	3	4	23	3,29
3	4	3	3	3	3	4	23	3,29
3	3	3	3	4	3	3	22	3,14
3	4	2	3	3	2	4	21	3,00
2	2	2	3	2	2	3	16	2,29
4	3	3	3	3	3	2	21	3,00
3	4	2	3	3	2	3	20	2,86
2	3	3	3	3	3	3	20	2,86
3	3	2	3	2	2	3	18	2,57
3	3	3	2	3	3	3	20	2,86
3	3	2	3	3	2	2	18	2,57
3	3	2	3	3	2	2	18	2,57
3	3	3	4	4	3	2	22	3,14
3	3	3	3	3	3	2	20	2,86
3	2	2	3	3	2	2	17	2,43
3	1	3	3	3	3	3	19	2,71
3	4	3	3	3	3	3	22	3,14
3	3	2	3	3	2	3	19	2,71
4	3	3	3	3	3	3	22	3,14
3	3	2	3	3	2	2	18	2,57
3	3	2	3	3	2	2	18	2,57
4	3	3	3	4	3	2	22	3,14
4	3	3	3	4	3	2	22	3,14
4	3	3	3	4	3	2	22	3,14
4	3	3	3	4	3	2	22	3,14
4	3	2	2	2	2	2	17	2,43
3	3	2	2	3	2	3	18	2,57
3	3	2	2	3	2	3	18	2,57
3	3	2	2	3	2	2	17	2,43
3	3	2	2	3	2	2	17	2,43
3	3	3	3	4	3	2	21	3,00
4	3	3	3	3	3	2	21	3,00
4	3	3	3	3	3	3	22	3,14
4	3	3	3	3	3	2	21	3,00
4	3	3	3	3	3	2	21	3,00

4	3	3	3	4	3	2	22	3,14
4	3	3	3	4	3	2	22	3,14
4	4	4	4	4	4	3	27	3,86
3	3	4	4	3	4	4	25	3,57
4	4	4	3	3	4	3	25	3,57
4	4	4	3	3	4	3	25	3,57
3	4	4	1	3	4	2	21	3,00

Tabulasi hasil kuesioner instrumen kompleksitas

Kompleksitas					
KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	Total	Rata2
2	3	2	3	10	2,5
3	3	3	3	12	3
2	1	2	2	7	1,75
2	2	2	3	9	2,25
4	3	3	3	13	3,25
2	2	2	2	8	2
3	2	3	3	11	2,75
3	2	3	3	11	2,75
2	2	3	3	10	2,5
2	3	2	3	10	2,5
3	2	2	3	10	2,5
3	2	3	4	12	3
3	2	3	4	12	3
3	3	2	3	11	2,75
3	2	4	4	13	3,25
3	3	2	3	11	2,75
4	3	4	3	14	3,5
4	3	3	3	13	3,25
3	2	3	3	11	2,75
2	3	4	4	13	3,25
3	3	3	3	12	3
2	2	3	3	10	2,5
3	2	3	3	11	2,75
3	3	3	3	12	3
3	2	3	3	11	2,75
3	2	2	3	10	2,5
3	2	2	3	10	2,5
4	3	3	3	13	3,25

4	3	3	3	13	3,25
2	2	3	3	10	2,5
1	2	2	2	7	1,75
4	1	1	4	10	2,5
3	4	4	3	14	3,5
2	2	3	3	10	2,5
3	2	3	3	11	2,75
2	2	3	3	10	2,5
2	2	3	3	10	2,5
3	1	2	2	8	2
3	1	2	2	8	2
3	1	2	2	8	2
3	1	2	2	8	2
2	2	3	2	9	2,25
2	2	3	3	10	2,5
2	2	3	3	10	2,5
2	2	3	3	10	2,5
2	2	3	3	10	2,5
2	2	2	3	9	2,25
2	2	3	3	10	2,5
2	2	3	3	10	2,5
2	2	3	3	10	2,5
2	2	2	3	9	2,25
2	2	2	3	9	2,25
2	2	2	3	9	2,25
2	2	2	3	9	2,25
3	2	2	3	10	2,5
2	2	2	2	8	2
2	2	2	2	8	2
3	4	1	3	11	2,75

Tabulasi hasil kuesioner instrumen kondisi yang memfasilitasi

Kondisi yang Memfasilitasi					
KON1	KON2	KON3	KON4	Total	Rata2
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	4	4	4	15	3,75

3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
4	4	3	4	15	3,75
3	3	3	3	12	3
4	4	4	4	16	4
3	4	3	4	14	3,5
3	3	3	3	12	3
3	3	2	2	10	2,5
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	4	4	4	15	3,75
3	4	4	4	15	3,75
3	3	4	3	13	3,25
3	4	4	4	15	3,75
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
2	3	3	2	10	2,5
3	3	3	3	12	3
2	2	2	3	9	2,25
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
2	2	2	2	8	2
1	2	2	1	6	1,5
3	4	3	3	13	3,25
2	2	2	2	8	2
2	3	2	2	9	2,25
3	3	3	3	12	3
3	3	2	2	10	2,5
3	3	2	2	10	2,5
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
4	3	3	3	13	3,25
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	54	3,86	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	38	2,71	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	40	2,86	
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	42	3,00	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	42	3,00	
3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40	2,86	
3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	37	2,64	
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	1	3	2	3	43	3,07	
2	3	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	2	3	39	2,79	
2	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	41	2,93	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00	
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	33	2,36	
2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	33	2,36	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	46	3,29	
3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	46	3,29	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	49	3,50	
3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	49	3,50	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54	3,86	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	47	3,36	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	47	3,36	
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	47	3,36	
3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	45	3,21	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	42	3,00
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	48	3,43	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	48	3,43	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	48	3,43	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	48	3,43	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	45	3,21	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	45	3,21	
4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	48	3,43	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41	2,93	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41	2,93	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	41	2,93	
4	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	1	3	43	3,07	

Tabulasi hasil kuesioner instrumen kinerja individu

Resp	Kinerja Individu								Total	Rata2
	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8		
1	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
2	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2,88
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
5	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3,00
6	3	3	2	3	3	2	3	3	22	2,75
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
8	3	3	4	3	3	3	4	3	26	3,25
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
10	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3,88
11	4	4	3	3	3	3	2	3	25	3,13
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
13	3	3	3	3	3	3	2	2	22	2,75
14	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2,88
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
16	2	3	3	3	3	3	3	3	23	2,88
17	3	3	4	3	3	4	4	4	28	3,50
18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2,88
19	3	3	3	4	3	3	3	2	24	3,00
20	3	3	2	3	2	3	2	3	21	2,63
21	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2,88
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
23	2	3	3	3	2	2	2	3	20	2,50
24	3	4	3	2	2	3	3	3	23	2,88
25	3	1	1	3	1	3	3	1	16	2,00
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
28	2	3	3	3	2	2	3	3	21	2,63
29	3	2	3	3	2	3	2	3	21	2,63
30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
31	3	3	2	3	3	2	2	3	21	2,63
32	3	3	3	3	3	2	2	4	23	2,88
33	4	2	3	3	2	2	2	3	21	2,63
34	3	3	3	3	2	2	2	3	21	2,63
35	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2,88
36	2	2	3	2	2	2	3	3	19	2,38
37	2	2	3	3	3	3	4	4	24	3,00

38	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3,38
39	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3,38
40	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3,38
41	3	3	4	4	3	3	3	4	27	3,38
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
43	3	3	2	3	3	4	4	4	26	3,25
44	3	3	2	3	3	4	4	4	26	3,25
45	3	3	2	3	3	4	4	4	26	3,25
46	3	3	2	3	3	4	4	4	26	3,25
47	2	2	3	3	3	3	3	3	22	2,75
48	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3,25
49	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3,25
50	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3,25
51	3	3	3	3	3	3	4	4	26	3,25
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
53	3	3	4	4	3	3	3	3	26	3,25
54	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
55	3	3	3	3	2	3	3	3	23	2,88
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
57	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3,00
58	2	3	3	2	2	3	3	3	21	2,63

Lampiran 3

HASIL OUTPUT SPSS

		Correlations					
		FS1	FS2	FS3	FS4	FS5	FaktorSosial
FS1	Pearson Correlation	1	.271*	.440**	.487**	.463**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.039	.001	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
FS2	Pearson Correlation	.271*	1	.126	.350**	.502**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.039		.346	.007	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
FS3	Pearson Correlation	.440**	.126	1	.342**	.332*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.346		.009	.011	.000
	N	58	58	58	58	58	58
FS4	Pearson Correlation	.487**	.350**	.342**	1	.346**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.009		.008	.000
	N	58	58	58	58	58	58
FS5	Pearson Correlation	.463**	.502**	.332*	.346**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.008		.000
	N	58	58	58	58	58	58
FaktorSo sial	Pearson Correlation	.764**	.639**	.638**	.697**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		PI1	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PerasaanIndividu
PI1	Pearson Correlation	1	.157	.413**	.192	.439**	.356**	.413**	.603**
	Sig. (2-tailed)		.240	.001	.149	.001	.006	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
PI2	Pearson Correlation	.157	1	.337**	.091	.086	.259*	.337**	.450**
	Sig. (2-tailed)	.240		.010	.499	.523	.049	.010	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
PI3	Pearson Correlation	.413**	.337**	1	.341**	.464**	.915**	1.000**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010		.009	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
PI4	Pearson Correlation	.192	.091	.341**	1	.355**	.233	.341**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.149	.499	.009		.006	.078	.009	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
PI5	Pearson Correlation	.439**	.086	.464**	.355**	1	.386**	.464**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.001	.523	.000	.006		.003	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
PI6	Pearson Correlation	.356**	.259*	.915**	.233	.386**	1	.915**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.006	.049	.000	.078	.003		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
PI7	Pearson Correlation	.413**	.337**	1.000**	.341**	.464**	.915**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.009	.000	.000		.000

N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Perasaan Individu	.603**	.450**	.925**	.492**	.629**	.849**	.925**		1
Pearson Correlation									
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	Budaya Organisasi
BO1 Pearson Correlation	1	.627**	.471**	.099	.472**	-.091	.219	-.154	.458**	.429**	.275*	.201	.165	.115	.558**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.458	.000	.497	.098	.247	.000	.001	.037	.131	.215	.391	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BO2 Pearson Correlation	.627**	1	.513**	.176	.674**	-.121	.322*	.214	.572**	.378**	.408**	.534**	.128	.344**	.752**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.186	.000	.366	.014	.106	.000	.003	.001	.000	.336	.008	.000

N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BO3 Pearson Correlation	.471**	.513**	1	.350**	.601**	-.351**	.484**	.108	.534**	.207	.344**	.395**	.100	.356**	.633**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.007	.000	.007	.000	.420	.000	.118	.008	.002	.457	.006	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BO4 Pearson Correlation	.099	.176	.350**	1	.320*	-.277*	.365**	.178	.329*	.399**	.236	.195	.050	.532**	.487**
Sig. (2-tailed)	.458	.186	.007		.014	.036	.005	.180	.012	.002	.074	.143	.708	.000	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BO5 Pearson Correlation	.472**	.674**	.601**	.320*	1	-.036	.136	.213	.522**	.332*	.205	.391**	.216	.411**	.702**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014		.787	.307	.108	.000	.011	.123	.002	.104	.001	.000
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BO6 Pearson Correlation	-.091	-.121	-.351**	-.277*	-.036	1	-.207	.103	-.222	-.013	-.058	-.150	.129	-.157	-.010

	Sig. (2-tailed)	.215	.336	.457	.708	.104	.333	.984	.053	.542	.710	.623	.031		.027	.003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BO14	Pearson Correlation	.115	.344**	.356**	.532**	.411**	-.157	.399**	.378**	.224	.243	.379**	.316*	.290*	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.391	.008	.006	.000	.001	.238	.002	.003	.090	.066	.003	.016	.027		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
BudayaOrganisasi	Pearson Correlation	.558**	.752**	.633**	.487**	.702**	-.010	.565**	.474**	.602**	.583**	.616**	.636**	.387**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.939	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	Kompleksitas
KOM1	Pearson Correlation	1	.241	.085	.249	.620**
	Sig. (2-tailed)		.068	.525	.060	.000
	N	58	58	58	58	58
KOM2	Pearson Correlation	.241	1	.284*	.312*	.701**

	Sig. (2-tailed)	.068		.031	.017	.000
	N	58	58	58	58	58
KOM3	Pearson Correlation	.085	.284*	1	.367**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.525	.031		.005	.000
	N	58	58	58	58	58
KOM4	Pearson Correlation	.249	.312*	.367**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.060	.017	.005		.000
	N	58	58	58	58	58
Kompleksitas	Pearson Correlation	.620**	.701**	.657**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		KON1	KON2	KON3	KON4	KondisiYangMe mfasilitasi
KON1	Pearson Correlation	1	.698**	.612**	.583**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58
KON2	Pearson Correlation	.698**	1	.741**	.597**	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58
KON3	Pearson Correlation	.612**	.741**	1	.702**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58
KON4	Pearson Correlation	.583**	.597**	.702**	1	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58
KondisiYangMemfasilitasi	Pearson Correlation	.826**	.867**	.888**	.859**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

K16	Pearson Correlation	.371**	.377**	.151	.340**	.539**	1	.607**	.391**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.258	.009	.000		.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
K17	Pearson Correlation	.011	.111	.085	.098	.377**	.607**	1	.488**	.552**
	Sig. (2-tailed)	.935	.407	.526	.463	.003	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
K18	Pearson Correlation	.159	.390**	.379**	.310*	.509**	.391**	.488**	1	.707**
	Sig. (2-tailed)	.233	.002	.003	.018	.000	.002	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja Individu	Pearson Correlation	.550**	.681**	.620**	.655**	.833**	.710**	.552**	.707**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

uji multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.116	3.621		2.241	.029		
	Faktor sosial	.380	.189	.228	2.007	.050	.677	1.476
	Perasaan Individu	-.044	.110	-.043	-.402	.689	.749	1.335
	Kompleksitas	-.525	.174	-.299	-3.009	.004	.885	1.130
	Kondisi yang memfasilitasi	.374	.204	.243	1.836	.072	.500	1.998
	Budaya organisasi	.260	.084	.427	3.087	.003	.457	2.187

a. Dependent Variable: Kinerja individu

Realibilitas

kompleksitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	57	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	57	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	4

realibilitas faktor sosial

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

realibilitas perasaan individu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	7

realibilitas kondisi yang memfasilitasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	4

reliabilitas budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	14

reliabilitas kinerja individu

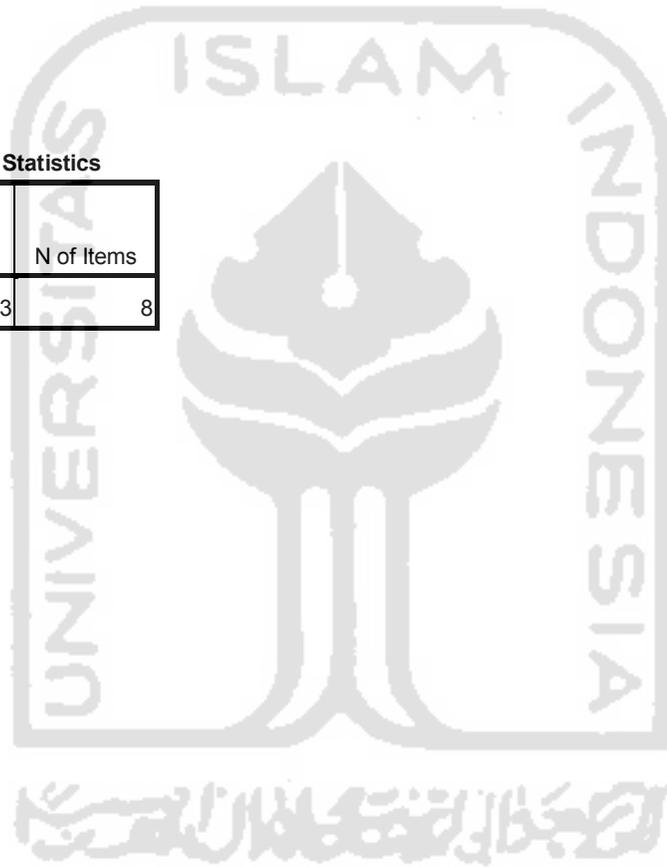
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	8



Lampiran 4



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
 Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 253/DEK/10/Div.SDM/VIII/2017
 Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
 Direktur Utama PDAM Lawu Tirta
 Magetan

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Eriawan Wahyudi
 No. Mahasiswa : 13312016
 Jurusan : Akuntansi
 Alamat : Jl. Mulawarman D/18 KPR Selosari, Magetan

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

"Pengaruh Budaya Organisasi, dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu"

Dosen Pembimbing : Dra. Isti Rahayu M.Si., Ak.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 15 Agustus 2017

Dekan,



Dr. D. Agus Harjito, M. Si.
 NIK. : 87311 0103

Lampiran 5



PEMERINTAH KABUPATEN MAGETAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
(PDAM) "LAWU TIRTA"

JALAN TRIPANDITA NOMOR 5 TELEPON (0351) 895313
 Website : www.pdamlawutirta.co.id E-mail : pdammagetan@yahoo.co.id
 MAGETAN (63319), Fax : (0351) 892483



Magetan, 22 Agustus 2017

Nomor : 800/ 478 /403.501/2017 Kepada :

Sifat : Penting Yth. Sdr. Dekan UII Yogyakarta

Lampiran : - Fakultas Ekonomi

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian di

YOGYAKARTA

Memperhatikan surat Saudara tanggal 15 Agustus 2017 nomor : 253/DEK/10/Div.SDM/VIII/2017 perihal : Permohonan Ijin Penelitian.

Bersama ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima mahasiswa Saudara :

Nama : Eriawan Wahyudi

No. Mahasiswa : 13312016

Jurusan : Akuntansi

Untuk melaksanaka riset / penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Demikian untuk menjadikan maklum.

DIREKSI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
 LAWU TIRTA KABUPATEN MAGETAN
 Direktur Administrasi & Keuangan



GIANTO, SE