

**PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI,
SISTEM PENGENDALIAN INTERN, GOOD GOVERNMENT GOVERNANCE,
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PT. PLN PERSERO
SUB RAYON WUA-WUA DAN BENUA BENUA**

Riswan Wiranto

Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo, Kendari
Email: riswanwiranto95@gmail.com

Ishak Awaluddin

Universitas Halu Oleo, Kendari

Mulyati Akib

Universitas Halu Oleo

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of accounting information systems, internal control systems, good Government governance, organizational culture on the performance of PT PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua and continents. Respondents in this study were all employees of PT PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua and continents who had positions as Managers, Supervision, assistants, juniors, staff. The total respondents were 105 people. Analysis of the data used in this study is a multiple linear regression analysis technique that is processed through SPSS version 23 software.

The results of this study indicate that the t value of accounting information system (X1) is 7.729 with a significance of 0,000 (tsig = 0,000 more kecil than the value of $\alpha = 0.05$ thus, accounting information system variables have a significant effect on company performance. Internal Control System Variables (X2) of 2,244 with a significance level of 0,027 (tsig = 0,000) Smaller than the value of $\alpha = 0,05$, the internal control system variable has a significant effect on company performance. Good Corporate Governance (X3) of 2,241 with significant 0,027 (tsig = 0,000) smaller than $\alpha = 0.05$ 05, the Good Governacne variable has a significant effect on company performance. Organizational Culture variable is 6.423 with a significance level of 0.000 (tsig = 0,000 smaller than the value of $\alpha = 0.05$, the organizational culture variable has a significant effect on company performance.

Keywords: Accounting information systems, internal control systems, good goverment governance, organizational culture, performance

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik. Penyelenggara Pelayanan Publik yang selanjutnya disebut Penyelenggara adalah setiap institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang untuk kegiatan pelayanan publik,

dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan public. Dalam Organisasi penyelenggara pelayanan publik yang selanjutnya disebut Organisasi.

Penyelenggara adalah satuan kerja penyelenggara pelayanan publik yang berada di lingkungan institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independen yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk semata-mata untuk kegiatan pelayanan publik. Salah satu organisasi penyelenggara pelayanan publik yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

Badan Usaha Milik Negara sebagai organisasi sektor public atau usaha yang sebagian besar modalnya milik negara dengan tujuan utamanya tidak mencari keuntungan keuangan melainkan untuk memberikan pelayanan dan mensejahterahkan publik.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi- fungsi dan indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 telah menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan keluaran/ hasil dari kegiatan/ program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Pencapaian kinerja perusahaan yang kompetitif, dibutuhkan peran komponen lainnya, yakni: (1) tersedianya sumber daya system informasi akuntansi; (2) terimplementasikannya system pengendalian intern; (3) terciptanya *good government governance*; (4) Budaya Organisasi. Namun beberapa teori dan hasil penelitian bahwa pencapaian kinerja perusahaan tidak dipengaruhi oleh variable tersebut.

Susanto (2013) mengungkapkan bahwa sistem informasi akuntansi pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja dalam perusahaan tersebut, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk dapat meningkatkan daya saing perusahaan maka dibutuhkan sumber daya sistem informasi akuntansi. Sumber daya yang dimaksudkan adalah sumber daya material, yakni berupa perangkat pendukung terselenggaranya sistem informasi akuntansi. Selain itu, sumber daya manusia sebagai pengoperasionalisasikan sistem tersebut.

Indriawaty (2015) berpendapat bahwa sistem informasi akuntansi memiliki dampak negatif, yakni akan terdapat penurunan kinerja karyawan apabila penggunaan sistem informasi akuntansi yang terlalu rumit, disertai daya kerja karyawan yang rendah. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh sistem pengendalian internal. Sistem pengendalian internal merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan keyakinan yang cukup akan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan pada

umumnya menggunakan sistem pengendalian internal untuk mengarahkan operasi perusahaan dan mencegah terjadinya penyalahgunaan sistem (Arsiningsih, 2015). penelitian Rubino (2017), bahwa sistem pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja perusahaan maupun karyawan. Bambang (2012) berpendapat bahwa kinerja pemerintah daerah akan lebih baik bila diterapkan prinsip *good government governance* diterapkan pada pemerintah daerah. Pengolaan pemerintah yang kurang baik banyak menimbulkan dampak negatif bagi pemerintah dan masyarakat atau pihak lainnya. Contohnya adalah pemerintah akan mengalami kurangnya kepercayaan masyarakat dan akan mempertajam isu-isu krusial yang terjadi dimasyarakat. Hal ini didukung pada hasil penelitian (Febrina dan Arstansi, 2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah.

Koesmono (2005:9) berpendapat bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok- kelompok orang dalam lingkungannya. Oleh karena itu, tidak bisa dipisahkan dengan kinerja dari sumber daya manusia yang ada di instansi tersebut. Sebuah instansi yang memiliki budaya kerja yang baik, dapat dilihat dan diamati oleh peninjauan dari luar maupun dalam instansi tersebut. Hasil penelitian ini didukung (Ida Ayu dan Agus, 2009) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan dan kinerja perusahaan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Sedangkan dalam penelitian Edward (2016), menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Todano.

Pertentangan teori dan hasil penelitian terkait pengaruh system informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, *good government governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Royon Wua-Wua dan Sub Rayon Benua-benua, jika mencermati kondisi yang sebenarnya, masih ditemukan kelemahan dalam pengimplementasian.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya beberapa permasalahan pada Sub-Rayon Wua-Wua dan Sub-Rayon Benua-Benua. Dimana ditemukan keluhan masyarakat (pelanggan) atas ketidakpuasan kinerja PLN. Tudingan banyak dikeluhkan warga adalah sistem informasi tagihan yang setiap bulan bahwa oknum PLN masih menggunakan dugaan atau rumus berdasarkan hitungan mereka. Sehingga pelanggan pasca-bayar merasa dirugikan dengan sistem tersebut. Temuan ini didukung dengan beberapa informasi terhadap klaim pelanggan bahwa beban pemakaian tidak sesuai dengan biaya yang dibebankan dan terindikasi petugas catat meter PLN tidak melakukan tugasnya secara baik, Standar Operasional Prosedur yang dilaksanakan oleh petugas catat-meter adalah ketika mendatangi rumah pelanggan dan terkunci maka petugas catat-meter hanya menfoto pagar tersebut dan kemudian menaksir pemakaian oleh pelanggan, kemudia ketika terjadi adanya kenaikan harga beban daya, PT. PLN (Persero) Sub-Rayon Wua-Wua dan Sub-Rayon Benua-Benua, tidak menyampaikan kepada pelanggan, pemadaman listrik tanpa pemberitahuan, tanpa mengenal waktu, tanpa informasi hanya dengan alasan over kapasitas, hingga banyaknya kasus penyambungan ilegal listrik, penambahan daya listrik ilegal, dan oknum-oknum perantara penyambungan listrik yang menggunakan jasa cepat pemasangan dengan pembayaran lebih dari harga standar pemasangan yang telah ditentukan

oleh oknum PT. PLN(Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-Benua.

Dampak dari kasus tersebut menyebabkan prinsip-prinsip *good government governance* dapat dikatakan buruk dan lemah. Penyebab semuanya adalah sistem pengendalian intern yang tidak berjalan maksimal. Begitu juga budaya organisasi yang masih lemah. Hal lainnya, terkait pegendalian intern adalah secara internal “aneh” sampai dengan hari ini baik manajer line, manajer middle bahkan manajer puncak pun tidak dapat mengatasi internal mereka terkait kasus di atas. Dan menjadi rahasia umum bahwa oknum manajer itupun ikut terlibat secara tidak langsung. Beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. PLN tersebut, maka dibutuhkan sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, implementasi prinsip-prinsip *good government governance* dan budaya organisasi yang baik di dalam sebuah organisasi.

Perbedaan hasil penelitian dan fenomena serta perbedaan sudut pandang ahli maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul pengaruh sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern, *good government governance* dan budaya organisasi terhadap kinerja PT. PLN(Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-Benua.

2. METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Subrayon Wua-Wua dan Subrayon Benua-Benua. Sebaran populasi pada dua rayon dan sebelas kantor pelayanan PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-Benua sebanyak 228 orang (baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap dan kontrak).

Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *solving* dengan penarikan sampel menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Sehingga total sampel terpilih dalam penelitian ini berjumlah 112 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket, wawancara dan

dokumentasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial untuk uji hipotesis. Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

- H₁ : Sistem Informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua
- H₂ : Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua
- H₃ : *Good government governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN

(Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua.

- H₄ : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian Uji Analisis Faktor

Uji analisis faktor merupakan uji yang digunakan untuk melihat faktor mana dari indikator-indikator yang ada pada sebuah variabel yang dominan mempengaruhi terbentuknya variabel tersebut.

Tabel 1.
 Rekapitulasi Analisis Perbandingan Hasil Uji Faktor dan Rata-rata Jawaban Responden

Variabel	Indikator	Mean	PCA	KMO MSA	Sig.
Sistem Informasi Akuntansi (X ₁)	Hardware (X _{1,1})	4,38	0,810	0,602	0,000
	Software (X _{1,2})	4,32	0,859		
	Brainware (X _{1,3})	4,50	0,812		
	Procedure (X _{1,4})	4,00	0,507		
	Database(X _{1,5})	3,88	0,504		
	Communication Networking(X _{1,6})	3,91	0,752		
Sistem Pengendalian Internal (X ₂)	Lingkungan Pengendalian (X _{2,1})	4,45	0,577	0,575	0,000
	Kegiatan Pengendalian (X _{2,2})	4,61	0,820		
	Informasi dan Komunikasi (X _{2,3})	4,48	0,660		
	Pemantauan(X _{2,4})	4,50	0,691		
	Penilaian Resiko(X _{2,5})	4,47	0,628		
Good Government Governance(X ₃)	Rule of Law (X _{3,1})	4,45	0,695	0,507	0,000
	Keterbukaan(X _{3,2})	4,61	0,690		
	Responsive (X _{3,3})	4,48	0,800		
	Efektif dan Efisien (X _{3,4})	4,50	0,737		
	Akuntabilitas(X _{3,5})	4,47	0,747		
	Visi Strategis(X _{3,6})	4,31	0,585		
Budaya Organisasi (X ₄)	Analisis dan Stabilitas(X _{4,1})	4,40	0,982	0,608	0,000
	Orientasi hasil, manusia dan kelompok (X _{4,2})	4,32	0,906		
	Agresivitas, Inovasi dan Manajemen Resiko (X _{4,3})	4,50	0,892		
Kinerja Perusahaan (Y)	Perencanaan(Y _{1,1})	4,37	0,838	0,584	0,000
	Investigasi (Y _{1,2})	4,45	0,935		
	Koordinasi (Y _{1,3})	4,43	0,525		
	Evaluasi (Y _{1,4})	4,40	0,825		
	Staffing (Y _{1,5})	4,25	0,624		
	Representatif(Y _{1,6})	4,40	0,655		

Sumber: Data primer diolah (2018)

Hasil Uji Hipotesis dan Uji MRA

Tabel 2
 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,655	,641	3,42357

Berdasarkan Tabel 2 di diketahui besarnya Adjusted R² (*R-Square*) = 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa 64,1% dari variasi variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independen sedangkan sisanya sebesar 33.9% dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

Tabel 3:
 Hasil Pegujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,791	9,194		2,479	,015
SIA	,412	,053	,514	7,729	,000
SPI	,148	,066	,148	2,244	,027
<i>GOOD GOVERMENT GOVERNANCE</i>	,105	,047	,146	2,241	,027
BUDAYA ORGANISASI	,824	,128	,423	6,423	,000
R	= 0,809				
	= 0,665				
R Square (R ²)	= 0,641				
Adjust R Square	= 3,42357				
SEE					

Sumber : data primer yang diolah

Nilai t_{hitung} untuk variabel Sistem Informasi Akuntansi (X1) sebesar 7,729 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($t_{sig} = 0.000$) lebih kecil dari nilai $t_{tabel} = 0,05$. Dengan demikian,

variabel Sistem Informasi Akuntansi(X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y) Variabel sistem pengendalian intern (X2) sebesar 2,244 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,027 (tsig = 0,000) lebih kecil dari nilai $t_{table} = 0,05$. Dengan demikian, variabel sistem sistem sistem pengendalian intern(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). Variabel *Good government governance*(X3) sebesar 2,241 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 (tsig = 0,000) lebih kecil dari nilai $t_{table} = 0,05$. Dengan demikian, variabel *Good government governance*(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y). Variabel sistem budaya organisasi (X4) sebesar 6,423 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (tsig = 0,000) lebih kecil dari nilai $t_{table} = 0,05$. Dengan demikian, variabel budaya organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan (Y)

3.2. Pembahasan

Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap terhadap kinerja perusahaan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin adanya sistem informasi akuntansi yang handal dan memenuhi standar teknologisasi informasi modern maka dengan sendirinya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan dapat menciptakan kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua yang lebih baik dan profesional.

Hasil analisis terhadap variabel sistem informasi akuntansi dengan melihat PCA (*principal component analysis*) menunjukkan bahwa *software* merupakan indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel sistem informasi akuntansi artinya adanya *software* yang memadai seperti sistem operasi, perangkat lunak bahasa programan dan perangkat lunak aplikasi dalam aktivitas operasi akan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan *database* merupakan indikator yang paling rendah mendeskripsikan variabel sistem informasi akuntansi artinya *database* perlu ditingkatkan dari segi kemandirian dan efisien dalam penyimpanan data sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Namun, untuk mean jawaban responden indikator *brainware* paling dominan mendeskripsikan sistem informasi akuntansi. Artinya infrastruktur tersebut tidak akan bermanfaat jika tidak didukung oleh sumber daya karyawan. Oleh sebab

itu, pengembangan dalam bentuk rekrutmen dan pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan dengan sendirinya akan menciptakan *brainware* yang kompeten dan profesional dalam rangka meningkatkan kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua. Sedangkan *database* merupakan indikator terendah menurut responden artinya PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua masih kurangnya kelengkapan penyimpanan data yang memiliki ruang yang efisien dengan tingkat keamanan yang tinggi dan akurat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmarini (2016), bahwa sistem informasi pengelolaan keuangan daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SKPD Kab. Rokan Hulu., namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Soudani (2012) menunjukkan hasil tidak mendukung adanya hubungan positif diantara sistem informasi akuntansi pada kinerja.

Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kinerja perusahaan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian intern sebagai unsur penilaian kinerja dalam mendukung penciptaan kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua lebih baik.

Hal ini didukung oleh peraturan pemerintah No. 60 tahun 2008, jika didukung dengan lingkungan pengendalian yang kondusif, kegiatan pengendalian yang kontinyu, informasi dan komunikasi yang terkini, pemantauan yang intensif dan selalu dilakukan penilaian resiko, yang dijalankan secara teratur, sistematis dan objektif, serta memenuhi standar pengukuran kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden terhadap variabel sistem pengendalian intern dengan melihat PCA (*principal component analysis*) menunjukkan bahwa kegiatan pengendalian merupakan indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel sistem

pengendalian intern, hal ini memiliki kesamaan dengan nilai mean, dimana indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel sistem pengendalian intern adalah kegiatan pengendalian. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua telah menjalankan kegiatan pengendalian dan pemantauan dengan baik. Oleh karena itu, kiranya harus lebih sering dalam melakukan pemantauan dan kegiatan pengendalian, dikarenakan dalam pelaksanaannya sistem pengendalian intern mempengaruhi tingkat kinerja perusahaan. Sedangkan dengan melihat PCA (*principal component analysis*) menunjukkan bahwa lingkungan pengendalian merupakan indikator terendah dalam mendeskripsikan sistem informasi akuntansi, hal ini memiliki kesamaan dengan mean jawaban responden. Artinya perusahaan perlu adanya peningkatan lingkungan pengendalian dengan merekrut karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tidak memiliki konflik pribadi baik karyawan maupun pelanggan, dan pengambilan keputusan perusahaan serta kebijakan yang diambil harus sesuai prosedur yang telah ditetapkan sehingga mendukung penciptaan kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua lebih baik.

Di sisi lain, hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu Eo Wetal (2003), bahwa Sistem Sistem sistem pengendalian intern gagal memberikan bukti bahwa mekanisme tata kelola internal dapat berkontribusi pada kinerja perusahaan yang lebih baik.

Pengaruh *Good government governance* terhadap Kinerja Perusahaan

Hasil uji hipotesis pengaruh *good government governance* terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua menunjukkan bahwa *good government governance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hal ini berarti bahwa *good government governance* sebagai salah satu persyaratan tata kelola perusahaan yang harus dimiliki dalam mendukung penciptaan kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua lebih baik.

Sesuai dengan hasil analisis jawaban responden terhadap variabel *Good government governance* dengan melihat nilai PCA (*principal component analysis*) menunjukkan bahwa *responsive* merupakan indikator yang paling dominan, artinya semakin baik *responsive* yang diberikan perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan *visi strategis* merupakan indikator terendah dalam mendeskripsikan *good government governance*, artinya perusahaan perlu memperhatikan visi misi seperti pada pelayanan publik yang prima, kepuasan pelanggan dan pada peningkatan kinerja perusahaan. Namun, untuk mean jawaban responden indikator keterbukaan paling dominan mendeskripsikan *Good government governance*. Artinya bahwa PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua lebih menekankan kepada keterbukaan informasi yang dibutuhkan konsumen baik lewat media cetak dan elektronik seperti pemadaman lampu. Sedangkan *visi strategis* merupakan indikator terendah menurut mean jawaban responden, artinya perlu meningkatkan visi strategis terutama dalam kepuasan pelayanan dan peningkatan kinerja sehingga tujuan yang diharapkan tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Dwi Susanto dkk, 2015) yang menyatakan bahwa kualitas penerapan *good government governance* pada suatu pemerintah daerah provinsi merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah dalam pemberian layanan masyarakat. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Febrina dan Arstansi (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari *good government governance* terhadap kinerja pemerintah daerah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan

Pengaruh budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua, yang artinya budaya organisasi sebagai salah satu persyaratan lingkungan perusahaan yang nyaman dan arif yang harus dimiliki dalam mendukung penciptaan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis jawaban responden terhadap variabel budaya organisasi dengan

melihat nilai PCA (*principal component analysis*) menunjukkan bahwa analisis dan stabilitas merupakan indikator yang paling dominan mendeskripsikan variabel budaya organisasi, artinya budaya organisasi akan berjalan baik jika didukung dengan stabilitas perusahaan terkendali. Jika perusahaan telah mampu mengoptimalkan manusianya baik individu maupun dalam tim dan stabilitas perusahaan terkendali maka akan mencapai hasil yang diharapkan karena mampu melahirkan karyawan yang inovatif serta manajer yang berani mengambil resiko dalam sebuah keputusan dalam mendukung peningkatan kinerja perusahaan. Sedangkan agresivitas, inovasi dan manajemen resiko merupakan indikator terendah mendeskripsikan budaya organisasi, artinya perusahaan perlu memberikan kepercayaan dan tanggung jawab penuh kepada para manajer maupun karyawan untuk berani ambil resiko.

Namun, ada perbedaan dengan melihat nilai mean jawaban responden, dimana indikator yang paling dominan mendeskripsikan budaya organisasi adalah agresivitas, inovasi dan manajemen resiko, hal ini menunjukkan bahwa Budaya organisasi akan menciptakan kinerja dengan lebih memberikan tanggungjawab kepada para manajer maupun karyawan untuk mengambil resiko untuk peningkatan kinerja perusahaan. Sedangkan orientasi hasil, manusia, dan kelompok merupakan indikator yang rendah, artinya PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Benua-benua perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memperhatikan kesejahteraan pekerja yang diberikan tanggungjawab serta lebih mengutamakan kekompakan tim ketimbang pekerjaan individual untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berakibat peningkatan kinerja perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung (Ida Ayu dan Agus, 2009) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya budaya organisasi yang merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada

faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Edward (2016), yang menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Todano.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka simpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Sistem Informasi Akuntansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Sub rayon Benua-benua (2) Sistem Pengendalian Intern secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Sub rayon Benua-benua (3) *Good Government Governance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Sub rayon Benua-benua. dan (4) Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) Sub Rayon Wua-Wua dan Sub rayon Benua-benua.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsiningsih, Gede Diatmika ., dan Ari Surya. 2015. Pengaruh penggunaan teknologi informasi, efektifitas sistem informasi akuntansi, kepercayaan atas sistem informasi akuntansi, sistem pengendalian intern terhadap kinerja karyawan (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng dan Bangli).Universitas Pendidikn Ganesha, Vol. 3, No. 1.
- Ayu, Ida ; Suprayetno, Agus. 2009. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi Empiris PT. Pei Hai

- International Wiratama Indonesia). Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10, No. 2
- Bambang Pamungkas. 2012. Pengaruh Penerapan Akuntansi Publik Dan Kualitas Peraturan Perundangan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Dan Implikasinya Terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Volume 12, No. 1.
- Febrina, Lastiar; Widyaningsih, Aristanti. 2017. Pengaruh Good Governement Governance dan ukuran legislatif terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi Kasus Empiris pada Pemerintah Provinsi Indonesia. Akuntansi. Vol.9, No. 1.
- Indriawaty, Desy. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Bandung). Fakultas Ekonomi, Universitas Pasundan, Bandung.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7, No 2.
- Maabut, Edward S. 2016. Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Empiris pada Dispenda Sulut UPTD Tondan). Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Sam Ratulangi. Vol.16, No. 1.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal Pemerintah.
- Rosmarini, Tri. 2016. Pengaruh Pengawasan Intern, Sistem Anggaran Berbasis Kinerja dan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Rokan Hulu). JOM Fekon, Vol. 3, No. 1.
- Rubino, Michele; Vitolla, Filippo; dan Garzoni, Antonello. 2017. The Impact of an IT Governance Framework on the Internal Control Environment. Record Management Journal. Vol. 27, No. 1.
- Soudani, Siamak Nejadhosseini. 2012. The Usefulness of an Accounting Information System for Effective Organizational Performance. School of Accounting and Management, Islamic Azad University U.A.E. Branch. International Journal of Economics and Finance.
- Susanto, Azhar. 2013. Sistem Informasi Akuntansi, Struktur Pengendalian Resiko, Pengembangan. Bandung : Lingga Jaya.
- Susanto, Dwi ; Angreani, dian; Rachmawati, Yunaita. 2015. Pengaruh good governance terhadap kualitas pemberian layanan publik. Vol.12, No. 2.
- Undang-Undang No 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik