

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5n3>

Received: 28 Januari 2024, Revised: 03 Februari 2024, Publish: 10 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Bawaslu Republik Indonesia

Junaidi Junaidi¹, Rino Dwi Putra², Abshor Marantika³

¹Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia, email: junaidipagaralam@gmail.com

²Universitas Negeri Padang, Indonesia, email: rino Putra84@gmail.com

³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, Indonesia, email: abshormarantika@pascabangkinang.ac.id

Corresponding Author: junaidipagaralam@gmail.com¹

Abstract: *This research examines the factors that influence the performance of Bawaslu RI, namely using organizational culture variables, change management and information system success. This research uses descriptive analysis and the Structural Equation Modeling (SEM)-Lisrel statistical method. Data was collected from questionnaires distributed and returned from 325 Bawaslu members in Indonesia as respondents. The results of the study show that organizational culture, change management and the success of information systems have a positive and significant effect on the performance of Bawaslu RI.*

Keyword: *Organizational Culture, Change Management, Accounting Information System Success, RI Bawaslu Performance, Structural Equation Modeling*

Abstrak: Penelitian ini melakukan pengujian factor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bawaslu RI yaitu menggunakan variable budaya organisasi, manajemen perubahan dan kesuksesan system informasi. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan metode statistic *Structural Equation Modeling* (SEM)-Lisrel. Data dikumpulkan dari kuesioner yang didistribusikan dan dikembalikan dari 325 Anggota Bawaslu di Indonesia sebagai responden. Hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi, manajemen perubahan dan kesuksesan system informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bawaslu RI.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Manajemen Perubahan, Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi, Kinerja Bawaslu RI, Structural Equation Modeling

PENDAHULUAN

Kwarteng dan Aveh (2018) menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja perusahaan secara signifikan. Komponen budaya organisasi, keterlibatan dan kemampuan beradaptasi mempengaruhi kinerja bank. (Mousavi, Hosseini, dan Hassanpour, 2015). Manajemen Perubahan dalam bentuk perencanaan yang dinamis dan system pengendalian untuk mengendalikan dampak negatif dari perubahan dan konflik dapat meningkatkan kinerja proyek Zhao et al dalam Jafari 2020). Studi (Al-Jaradat, Nagresh, Al-Shegran, & Jadallah, 2013) juga menemukan berbagai rekomendasi termasuk: untuk

memastikan keberhasilan program perubahan, adalah tepat untuk berfokus pada struktur organisasi, hubungan manusia dan teknologi dan harus ada keseimbangan antara aspek-aspek ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan ini pada gilirannya mencerminkan kualitas produktivitas. Banyak masalah dalam implementasi Sistem Informasi dapat dikaitkan dengan faktor-faktor organisasi, dan bahwa isu-isu tertentu terkait dengan budaya organisasi yang ada dalam pemerintahan (Indeje & Zheng 2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi misi, kemampuan beradaptasi dan juga sistem informasi akuntansi mempengaruhi kinerja perusahaan. (Kwarteng and Aveh 2018).

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, untuk dapat menjamin proses Pemilu berjalan dengan baik, maka diperlukan elaborasi atas factor-faktor yang mendukung kinerja Bawaslu dilihat dari variabel budaya organisasi, manajemen perubahan dan sistem informasi akuntansi untuk. Identifikasi masalah penelitian ini adalah; faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Bawaslu dari sisi budaya organisasi, sistem informasi akuntansi terhadap kesuksesan sistem informasi akuntansi.

Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh signifikan positif budaya organisasi terhadap kinerja organisasi
- H2: Terdapat pengaruh signifikan positif manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi
- H3: Terdapat pengaruh signifikan positif kesuksesan implementasi sistem informasi akuntansi terhadap kinerja organisasi

METODE

Objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, manajemen perubahan, kesuksesan sistem informasi akuntansi dan kinerja Bawaslu. Target populasi dalam disertasi ini sebanyak 550 populasi terdiri atas: a) 2 Badan Pengawas Pemilu Republik Indonesia; b) 34 Badan Pengawas Pemilu Provinsi; dan c) 514 Badan Pengawas Pemilu Kabupaten/Kota. Unit analisis dan unit observasi pada disertasi ini yaitu entitas Badan Pengawas Pemilu. Sedangkan target responden penelitian ini meliputi Pejabat Bawaslu yang terdiri dari: a) Ketua Bawaslu Republik Indonesia; b) Sekretaris Bawaslu Republik Indonesia; c) Sekretaris Bawaslu Provinsi Se Indonesia; dan d) Sekretaris Bawaslu Kabupaten/Kota Se Indonesia. Dari 550 Anggota bawaslu dyang menjadi populasi sebanyak 325 Anggota Bawaslu di Indonesia bersedia sebagai responden dan menjadi sampel penelitian. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Budaya Organisasi (X1) <i>Victoria W. Miroshnik,2013; McShane & Von Glinow,2010; Fred Luthans,2001; Steve M. Jex & Thomas W.Britt,2008; Siniša MITIĆ,2016; Geert Hofstede,2011; Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2014</i>	Inovasi	1 Berekspemen,
		2 Mencari peluang,
		3 Mengambil risiko
		4 Sedikit aturan
		5 Kewaspadaan rendah
	Stabilitas,	1 Prediktabilitas,
		2 Keamanan,
		3 Berorientasi pada aturan
	Orientasi Hasil,	1 Berfokus pada hasil atau hasil daripada teknik
		2 Proses yang digunakan untuk mencapainya
Orientasi Team,	1 Sejauh mana kegiatan kerja diatur di sekitar tim daripada individu	
	Kolektifitas Kelembagaan,	1 Sejauh mana kolektifitas kelembagaan
Berorientasi Masa Depan	1	Sejauhmana orientasi masa depan organisasi Bawaslu
	Struktur Baru,	1
Manajemen Perubahan (X2) <i>(Ivanka; 2009,</i>		2

Variabel	Dimensi	Indikator
Gibson; 2012, Hellriegel, 2011, Stair; 2010)	Perilaku.	1 Tuntutan untuk berbagai pelatihan, manfaat
		2 tempat kerja pengaturan
		3 sistem kompensasi
	Teknologi	1 Computer
		2 Intranet
		3 teknologi informasi
		4 Infrastruktur
Kesuksesan implementasi sistem Informasi Akuntansi (X3) (Ivanka; 2009, Gibson; 2012, Hellriegel, 2011, Stair; 2010)	Integrasi	1 Dapat dengan mudah di satukan dengan system yang lain
	Accuracy	1 sistem informasi akuntansi bebas dari kesalahan dan penipuan
	Reliability	1 sistem harus memproses data secara akurat
	Easy to use	1 Sistem harus user friendly
		2 sistem mudah dimengerti dan faciitaties pemecahan masalah dan perkembangan masa depan
		3 Mudah digunakan
	Flexible,	4 Mudah dipelajari
		1 Sistem harus dapat mengakomodasi perubahan kebutuhan yang wajar
	Efficient	2 Manfaat sistem harus melebihi biaya
	Accessible	3 Sistem harus memproses data secara akurat
Timely	4 Informasi penting yang dihasilkan pertama, item kurang penting sebagai waktu memungkinkan	
Kinerja Organisasi (Y) (Gavrea,2011; Carton,2006; Verweire,2004; Peters,2000; Tavana, et al ,2016; Al-Damoe, et al, 2013)	Efisiensi,	1 Ada pengurangan biaya operasional
	Efektivitas,	1 Kerjasama
		2 Komunikatif
		3 Tingkat penggunaan sumber daya organisasi
	Kinerja keuangan,	1 Hasil Audit
	Kinerja karyawan,	1 Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
		2 Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
	Pertumbuhan	1 Ada penambahan out put
		2 Ada penambahan penyelesaian masalah
	Inovasi, Pelayanan	1 Perbaikan proses
2 Proses inovasi		
3 Penciptaan proses		
Akuntabilitas	1 Adanya Akuntabilitas	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Budaya Organisasi

Budaya organisasi Caro et al (2020) sebagai karakteristik yang berdiri lama dan relatif stabil yang dapat memberikan dasar anggota organisasi untuk perlu mengenali perubahan dan menerapkan adaptasi dalam konteks mencapai tujuan organisasi. McShane & Glinow, (2010) budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan asumsi yang dibagikan dalam suatu organisasi). Pendapat dari Gibson, et al, 2012) budaya organisasi adalah apa yang dirasakan oleh karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola kepercayaan, nilai, dan harapan. Robbins & Judge (2013) menjelaskan ada tujuh karakteristik utama yang terdapat dalam budaya organisasi yaitu 1) Inovasi dan pengambilan risiko, Perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, agresivitas dan stabilitas. Sementara (Hofstede, 2011) mengatakan ada enam dimensi yang menunjukkan 2 kutub budaya organisasi yaitu berorientasi proses atau hasil,

berorientasi kerja atau karyawan, profesional atau paroki, sistem terbuka atau sistem tertutup, kontrol ketat atau kontrol longgar, dan pragmatis atau normatif.

Manajemen Perubahan

Perubahan menurut Jafari et al (2020) mengacu pada variasi atau modifikasi terhadap kondisi, asumsi, atau persyaratan yang ada dalam organisasi. Manajemen perubahan diperlukan untuk mengontrol anggota organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan perubahan tertentu. Organisasi memerlukan upaya kolektif, komunikasi, dan koordinasi di antara anggota, terutama di proses perintah perubahan. Perubahan adalah sebuah proses transisi sistem dari hal-hal lama menjadi sebuah hal yang baru. (Griffin & Moorhead, 2014). Menurut (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr, & Konopaske, 2012) Mengelola perubahan adalah perilaku proaktif dan perubahan ini tentu termasuk yang paling banyak digunakan kata pada halaman bisnis setiap surat kabar dunia. (Hellriegel & Slocum, 2011) menyatakan bahwa mengelola perubahan organisasi adalah tugas yang memberikan tantangan yang kompleks). Manajemen perubahan meliputi penerapan dari: struktur organisasi, perilaku dan perubahan program teknologi dan campur tangan. Perencanaan dan pengelolaan perubahan menjelaskan proses sistematis memperkenalkan struktur baru, perilaku, dan teknologi untuk mencapai tujuan) (Gibson, Ivancevich, Donnelly, Jr, & Konopaske, 2012)

Sistem Informasi Akuntansi

Sistem mempunyai komponen-komponen yang biasanya berupa subsistem. Setiap subsistem dirancang untuk mencapai satu atau lebih tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai ketika tujuan subsistem tidak konsisten dengan tujuan subsistem lainnya dan sistem secara keseluruhan. Maka dalam melakukan pekerjaannya, komponen-komponen dalam sistem harus saling terintegrasi satu sama lain (Mulyani et al., 2018). Sementara Susanto (2017) mendefinisikan sistem sebagai kumpulan/grup dari bagian/komponen apapun baik fisik ataupun non fisik yang saling berhubungan satu sama lain dan bekerja sama secara harmonis untuk mencapai satu tujuan tertentu. Informasi akuntansi adalah informasi yang dihasilkan dari proses akuntansi. Pada suatu perusahaan terdapat informasi akuntansi dan informasi bukan akuntansi. Karakteristik bahwa informasi tersebut adalah akuntansi adalah informasi yang terkait dengan kegiatan atau kejadian ekonomi atau kejadian yang ujung-ujungnya uang. Informasi akuntansi di dalam perusahaan terdiri atas informasi akuntansi keuangan dan informasi akuntansi manajemen (Susanto, 2017).

Unsur-unsur yang paling penting untuk kesuksesan implementasi sistem Informasi Akuntansi menurut (Romney & Steinbart, 2018) meliputi; Kegunaan, Ekonomi, Keandalan, Ketersediaan, ketepatan waktu, layanan pelanggan; kapasitas, kemudahan penggunaan, fleksibilitas, pemecah masalah, dapat diaudit, dan keamanan.

Kinerja

Menurut T Keban, (2008) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa atau prestasi yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai. *Upper Echelon Theory* dalam Saragih, & Mulyani (2018) Kinerja organisasi maupun pilihan strategi organisasi dipandang sebagai refleksi atau cerminan dari karakteristik latar belakang *top management*. Steers & Mowday, (2004) mengemukakan bahwa pengertian kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai. (T Keban, 2008) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) dalam organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil "*the degree of accomplishment*" atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

Kinerja organisasi menurut Carton, (2006) terdiri dari efisiensi, pertumbuhan, profit, ukuran likuiditas, sukses/gagal, pangsa pasar, dan pengaruh. Sementara Jiang, (2014) menyatakan dimensi kinerja perusahaan terdiri dari kepuasan pelanggan, profitabilitas,

efektivitas pasar, dan tingkat pengembalian aset.

Analisis Skor Variabel Penelitian

Dari 325 kuesioner yang kembali, dilakukan kategorisasi terhadap jawaban responden berdasarkan skor jawaban responden. Kategorisasi skor jawaban responden dilakukan berdasarkan rentang skor maksimum dan skor minimum dibagi jumlah kategori yang diinginkan. Jawaban responden terhadap masing-masing item pernyataan dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori, yaitu: sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan tidak baik dengan perhitungan sebagai berikut: 1) Nilai Indeks Maksimum = Skala tertinggi = 5; 2) Nilai Indeks Minimum = Skala terendah = 1; dan 3) Jarak Interval = [nilai maksimum - nilai minimum] : 5 = (5 - 1) : 5 = 0,8.

Berikut ini merupakan hasil perhitungan skor rata-rata, standar deviasi dan frekuensi relatif dari masing-masing variabel:

Tabel 2. Analisis Skor Variabel Penelitian

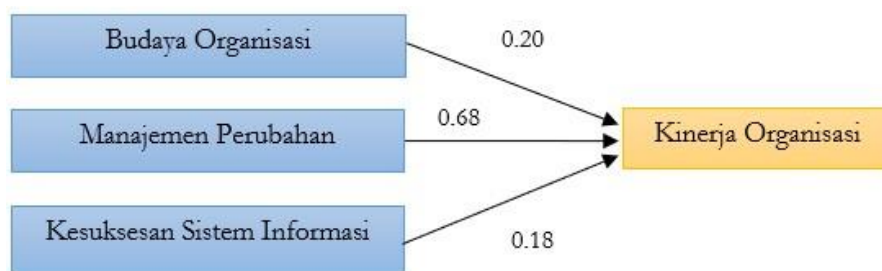
No	Variabel	Skor Riil	Skor Maks	Skor Rata2	% Realisasi	%GAP	Kriteria
1	Budaya Organisasi	9018	9750	4,62	92,49%	7,51%	Sangat Baik
2	Manajemen Perubahan	4086	4875	4,19	83,82%	16,18%	Baik
3	Kesuksesan Sistem Informasi Akuntansi	10253	13000	3,94	78,87%	21,13%	Baik
4	Kinerja Bawaslu	9142	11375	4,02	80,37%	19,63%	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data (2023)

Berdasarkan Tabel 2, semua variabel mempunyai nilai total skor dan rata-rata dengan kategori baik.

Analisis Koefisien Jalur

Maka kerangka teoritis penelitian ini adalah:



Gambar 1. Hasil Kalkulasi Garis Koefisien
(Hasil pengolahan data, 2023)

Pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu

Hasil uji signifikansi koefisien jalur pada model struktural menunjukkan pengujian hipotesis bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel Budaya Organisasi (2,04) lebih besar dari tkritis (1,64). Karena nilai thitung lebih besar dibanding t kritis, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menerima hipotesis.

Pengaruh Manajemen Perubahan terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu

Hasil uji signifikansi koefisien jalur pada model struktural menunjukkan pengujian hipotesis bahwa Manajemen Perubahan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel Manajemen Perubahan (1,99) lebih

besar dari t krisis (1,64). Karena nilai t hitung lebih besar dibanding t krisis, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menerima hipotesis.

Pengaruh Kesuksesan implementasi sistem Informasi Akuntansi terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu.

Hasil uji signifikansi koefisien jalur pada model struktural menunjukkan pengujian hipotesis bahwa Kesuksesan implementasi sistem Implementasi Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel Kesuksesan implementasi sistem Informasi Akun (7,92) lebih besar dari t krisis (1,64). Karena nilai t hitung lebih besar dibanding t krisis, maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menerima hipotesis.

Pembahasan

Pengaruh Kesuksesan Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian (Ladewi, Susanto, Mulyani, & Suharman, 2017) 1. Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kesuksesan implementasi sistem informasi akuntansi. 2. Hasil penelitian menyatakan bahwa kesuksesan implementasi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas keputusan yang bermuara pada kinerja. Ada hubungan antara kecepatan pengambilan keputusan dan tingkat hierarki dalam organisasi perusahaan. Kinerja sistem informasi, misalnya kecepatan, kualitas dan ketersediaan informasi dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan kinerja operasional. (Ida, 2016)

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Lockhart (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi menghasilkan peningkatan kinerja melalui motivasi yang lebih baik dan komitmen organisasi yang lebih baik. Hasil penelitian Zeb (2021) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mendorong inovasi yang diterjemahkan ke dalam kemajuan perusahaan. Budaya organisasi dinilai secara statistik sesuai untuk prediksi kinerja dan peningkatan inovasi dalam organisasi.

Penemuan (Acar & Acar, 2014) mengungkapkan bahwa budaya hierarki masih mendominasi secara privat rumah sakit dan institusi harus perlahan-lahan menyerah struktur. Dengan demikian, perbedaan kinerja di rumah sakit umum dan swasta tidak ditemukan secara statistik signifikan oleh karena itu, ramalan kami perlu diuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara komponen budaya organisasi, hanya keterlibatan dan adaptabilitas berpengaruh terhadap kinerja bank. (Mousavi, Hosseini, & Hassanpour)

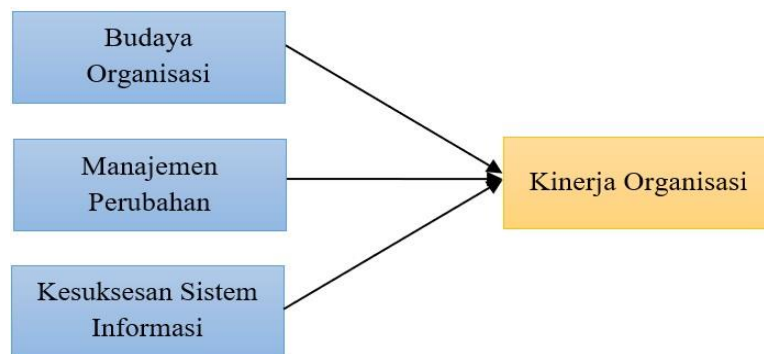
Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Organisasi

Manajemen Perubahan dalam bentuk perencanaan yang dinamis dan system pengendalian untuk mengendalikan dampak negatif dari perubahan dan konflik dapat meningkatkan kinerja proyek Zhao et al dalam Jafari 2020). Studi (Al-Jaradat, Nagresh, Al-Shegran, & Jadallah, 2013) juga menemukan berbagai rekomendasi termasuk: untuk memastikan keberhasilan program perubahan, adalah tepat untuk berfokus pada struktur organisasi, hubungan manusia dan teknologi dan harus ada keseimbangan antara aspek-aspek ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan ini pada gilirannya mencerminkan kualitas produktivitas.

Semua perubahan yang dibuat di Rwanda Revenue Authority dalam empat tahun terakhir telah direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Sebagian besar karyawan di lembaga pada umumnya menerima perubahan yang dibuat dalam organisasi dan pada saat yang sama menghasilkan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Ndahiro & Shukla, 2015)

Conceptual Framework

Berdasarkan hal tersebut di atas maka kerangka teoritis penelitian ini adalah:



Gambar 2. Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Perubahan dan Kesuksesan Sistem Informasi terhadap Kinerja Bawaslu

Tabel 3. Rangkuman Hasil Estimasi Koefisien Jalur dan Uji Statistik

Hipotesis Alternatif (H _a)	Jalur (Hubungan)	Nilai t hitung (≥1,64)	Pengaruh	Kesimpulan	Hipotesis null (H ₀)
			Langsung		
H1	BO → KIN	2,04	0,18	Diterima	
H2	MP → KIN	1,99	0,20	Diterima	
H3	KSIA → KIN	7,92	0,68	Diterima	

Sumber: Hasil olah data (2023)

Hasil pengujian hipotesis telah dilakukan menggunakan pendekatan statistik. Diskusi diperlukan untuk melakukan konfirmasi secara deskriptif atas tujuan penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu. Hasil penelitian ini sejalan dengan fakta empirik dari penelitian yang dilakukan oleh Mousavi, Hosseini, & Hassanpour (2015) yang menemukan bahwa komponen budaya organisasi, keterlibatan dan adaptabilitas berpengaruh terhadap kinerja bank.

Konsisten dengan penelitian ini hasil validasi (Zhang, 2009) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya spiritual, budaya administrasi dan budaya perilaku yang merupakan faktor budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pemerintah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Bawaslu dari sisi budaya telah baik dalam menggiring anggota-anggota Bawaslu untuk mencapai kinerja organisasi.

Hipotesis 2

Manajemen Perubahan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Temaluru, 2019) yang menemukan bahwa manajemen perubahan yang dilakukan melalui program, metodologi, agen perubahan dan dukungan manajerial berpengaruh signifikan terhadap aspek kognitif, afektif dan perilaku serta kinerja Rumah Sakit. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota Bawaslu menerima perubahan yang dibuat dalam organisasi dan pada saat yang sama menghasilkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Ndahiro & Shukla, 2015).

Perubahan organisasi memungkinkan organisasi untuk perangkat cara menerapkan manajemen perubahan secara efektif dengan bantuan model perubahan yang berbeda. Manajemen perubahan memberikan banyak manfaat yang diterima organisasi asalkan perubahan tersebut memiliki grand disain, selaras dengan tujuan dan sasaran perusahaan (Jalagat, Jr & Oduor, 2016). Untuk Bawaslu saat in melaksanakan manajemen perubahan dalam kerangka reformasi birokrasi secara menyeluruh yang dilaksanakan bertahap 5 tahunan

sampai tahun 2025 mengacu pada Perpres No. 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Badan Pengawas Pemilu telah memiliki Road Map Reformasi Birokrasi yang dimaksudkan sebagai pedoman dan arahan bagi para pengambil kebijakan/keputusan di lingkungan Badan Pengawas Pemilu dalam melaksanakan reformasi birokrasi agar diperoleh kesamaan pola pikir dan pola tindak lanjut dari seluruh jajaran Badan Pengawas Pemilu mulai dari tingkat pimpinan tertinggi hingga terendah dalam pelaksanaan reformasi birokrasi secara terpadu dan utuh untuk meningkatkan kinerja Badan.

Hipotesis 3

Kesuksesan implementasi sistem Implementasi Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu. Hasil penelitian ini mendukung (Ravichandran & Lertwongsatien, 2014) bahwa sistem Informasi digunakan dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian ini (Ladewi, Susanto, Mulyani, & Suharman, 2017) juga menemukan bahwa kesuksesan implementasi sistem informasi akuntansi berpengaruh terhadap kualitas keputusan yang bermuara pada kinerja. Ada hubungan antara kecepatan pengambilan keputusan dan tingkat hierarki dalam organisasi perusahaan dengan kinerja. Kesuksesan implementasi sistem informasi informasi dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan kinerja operasional (Ida, 2016).

Salah satu indikator kinerja Bawaslu adalah sistem pemerintahan yang transparan, informatif dan responsif. Implementasi dari smart government sendiri adalah dengan memberikan akses informasi publik seluas-luasnya dan memberikan kesempatan publik untuk berpartisipasi. Saat ini Bawaslu berupaya untuk mencapai indikator tersebut dengan memberikan akses kepada publik untuk melihat hasil kinerja Satuan Unit Kerja yang ada di Bawaslu. Hasil kinerja tersebut berupa angka pencapaian dari target yang ditetapkan, dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja dan menentukan target yang lebih nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan fenomena, rumusan masalah, hipotesis, dan hasil penelitian yang dilakukan pada Bawaslu RI, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu RI.
2. Manajemen Perubahan berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu RI.
3. Kesuksesan implementasi sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja Bawaslu RI.

REFERENSI

- Acar, A. Z., & Acar, P. (2014). Organizational Culture Types and Their Effects on Organizational. *Emerging Market Journal*, 3.
- Al Damoe, F. M. (2013). Human Resource Management Practices on Organizational Performance in Libya.
- Al-Dmour, Ahmed H. and Masam Abood. (2019). The implementation of SysTrust principles and criteria for assuring reliability of AIS: empirical study. www.emeraldinsight.com/1834-7649.htm
- Ali, B. J., Omar, A. W., & Bakar, R. (2016). Accounting Information System (SIA) and Organizational Performance: Moderating Effect Of Organizational Culture. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 4(4).
- Al-Jaradat, O., Nagresh, M., Al-Shegran, A., & Jadallah, N. (2013). Impact of Change Management on the Performance of Employees in University Libraries in Jordan. *European Journal of Business and Management*, 5(2).
- Alkhalaf, S., Drew, S., & Nguyen, A. (2012). Validation of the IS Impact Model for Measuring the Impact of e-Learning Systems in KSA Universities: Student Perspective. (*IJACSA*) *International Journal of Advantage Computer Science and Application*, 3(5).

- Amali, L. N., Mahmuddin, M., & Ahmad, M. (2014). Information Technology Governance Framework in the Public Sector Organizations. *Telkomnika*, 12(2).
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., & Hogan, C. (2017). *Auditing and Assurance Service* (16 ed.). New York: Perason Education, Inc.
- Aua, N., Ngaib, E. W., & Cheng, E. (2002). A critical review of end-user information system satisfaction Research and a new research Framework. Elsevier Science Ltd.
- Awosejo, O. J., Kekwaletswe, R. M., Pretorius, P., & Zuva, T. (2013). The Effect of Accounting Information Systems in Accounting. *International Journal of Advanced Computer Research*, 3(3).
- Ayers, R. S. (2015). Aligning Individual and Organizational Performance: Goal Alignment in Federal Government Agency Performance ApprSIAal Programs. *Public Personal Management*, 44(2).
- Badiru, A. B. (2006). *Handbook Industrial and System Engineering*.
- Baganoff, N. A., Simkin, M. G., & Norman. (2010). *Core Concepts Of Accounting*. John Wiley & Sons.
- Boockholdt, J. L. (1999). *Accounting Information Systems, transactions Processing and Controls* (5 ed.). McGraw-Hill.
- Bordnar, H. G., & Hopwood, W. S. (2013). *Accounting Information system* (11 ed.). New York: Pearson Education Inc.,.
- Bradley, R. V., Pridmore, J. L., & Byrd, T. A. (2006). Information Systems Success in the Context of Different Corporate Cultural Types: An Empirical Investigation. *Journal of Management Information System*, 23(2), 267 - 294.
- Ghozali, I., & Fuad, F. (2014). *Structural Equation Modeling :Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Program Lisrel 9.10*.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Mazzuchi, T. A., & Soyer, R. (1991). A Bayesian attribute reliability growth model. In *Proceedings of the Annual Reliability and Maintainability Symposium*. <https://doi.org/10.1109/arms.1991.154456> Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). (2008). Alfabeta.
- Brown, M. G. (2013). *Killer Analytics Top 20 Metrics Missing from Your Balance Sheet*.
- Butt, F. S., Nawab, S., & Zahid, M. (2018). Organizational Factors and Individual Effectiveness: Moderating Role of Change Management. *Pakistan Journal of Psychological*, 33(1).
- By , R. T. (2007). Organisational change management: A critical review. *Journal of Change Management*, 5(4).
- Caro, Aeva Martinez., Juan Gabriel Cegarra-Navarro., & Francisco Javier Alfonso-Ruizc. (2020) *Digital Technologies And Firm Performance: The role of digital organisational culture*. *Technological Forecasting & Social Change* 154.Elsevier.
- Carton, R. B. (2006). *Measuring Organizational Performance Metrics for Entrepreneurship and Strategic Management Research*.
- Ceptureanu, S. I., Ceptureanu, E. G., & Marin, I. (2017). Assessing the Role of Strategic Choice on Organizational Performance by Jacquemin–Berry. *Entropy*, 19(448).
- Chen, C. S., Tsui, Y. K., Dzung, R. J., & Wang, W. C. (2015). Application of Project-based Change Management in construction: A Case Study. *Journal of Civil Engineering and Management*, 21(1).
- Chen, M. H., Ping, Y. S., & Wen, L. C. (2011). Perceptions Of The Impact Of Chief Executive Leadership Style On Organizational Performance Through Successful Enterprise Resource Planning. *Social Behavior and Personality*, 39.

- Choe, J.-M. (1996). The Relationships among Performance of Accounting Information Systems, Influence Factors, and Evolution Level of Information Systems. *Journal of Management Information System*, 12(4).
- Colbran, R., Ramsden, R., Stagnitti, K., & Toumbourou, J. W. (2019). Advancing Towards Contemporary Practice: A Systematic Review Of Organisational Performance Measures For Non-Acute Health Charities. *BMC Health Service Research*, 19(132).
- Colquitt, J. A., Lipine, J. A., & Wesson, M. J. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment* (4 ed.).
- Creasey, T. (2009). www.change-management.com/. Retrieved from www.change-management.com/.
- Daft, R. L. (2010). *Organization Theory and Design* (10 ed.).
- Dahie, A. M., & Mohamed, R. A. (2017). Human Resource Management Practice and Organizational Performance: Case Study from Hormuud Telecom in Mogadishu-Somalia. *European Research Series*, 8(2).
- Davis, J. A., Alderman, C. W., & Robinson, L. A. (1986). *Accounting Information System, A cycle Approach* (3 ed.). Jhon Wiley.
- DeLone McLean, W. H. (1992). Information Systems Success: The Quest for. *Information system Research*, 3(1), 60 - 95.
- Dent, J. F. (1991). Accounting And Organizational Cultures: A Field Study Of The. *Accounting Organizations and Society*, 16(8).
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (12 ed.). Perason Education.
- Fitriati, A., & Mulyani, S. (2015). Factors That Affect Accounting Information System Success and its Implication on Accounting Information. *Journal of Information Technology*, 14(5), 154 - 161.
- Fronzo, C. (2017). Understanding Change Management: A Clinical Improvement Programme To Transform Your Practice. *British Journal of Nursing*, 27(6).
- Fulla, S. (2007, April). Change Management: Ensuring Success In Your Erp Implementation. *Government Finance Review*.
- Gable, G. S., Sedera, D., & Chan, T. (2003). Enterprise Systems Success: a measurement model. *Twenty Fourth International Conference on Information System*, (pp. 576-591). Seattle, USA.
- Gavrea. (2011). Determinants.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, Jr, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: behavior, structure, processes*, Fourteenth Edition (14 ed.). The McGraw Hill Companies.
- Gorla, N., Somer, T. M., & Wong, B. (2010). Organizational impact of system quality, information quality, and service quality. *Journal of Strategic Information System*, 19.
- Gray, S. J. (1988). Towards a Theory of Cultural Influence on the. *ABACUS*, 24(1).
- Gray, W. (2009). *Business Change The Role of Change Agents and Subject Matter Expert in Organization Change*. emereo.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing* (11 ed.). South-Western, Cengage Learning.
- Hardian, D. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Struktur Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dinas serta Implikasinya pada Pelayanan Publik. *Kontingensi*, 3(1), 26 - 43.
- Harper, G. R., & Utley, D. R. (2001). Organizational Culture and Successful Information Technology Implementation. *Engineering Management Journal*, 13(2).
- Hayes, R., Dassen, R., Schilder, A., & Wallage, P. (2005). *Principle Auditing: An introduction to International Standard on Auditing* (second ed.). New York: Pearson Education Inc.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational Behavior* (11 ed.).
- Hellriegel, D., & Slocum, Jr, J. W. (2008). *Organization Behavior* (13 ed.). Cengage Learning.

- Henri, J. F. (2006). *Organizational Culture And Performance Measurement Systems*. Accounting Organizations and Society, 31.
- Hepper, E. L., Hansen, P. B., & Santos, J. L. (2016). Sustainability Initiatives And Organizational Performance: An Analysis Of Publications In The Web Of Science Database. *Journal of Environmental Management and Sustainability*, 5(2).
- Hitt, M. A. (2011). *Strategic Management: Competitive & Globalisation*. Cengage Learning EMEA. London.
- Hla, D., & Teru, S. P. (2015). Efficiency of Accounting Information System and Performance Measures. *International Journal of Multidisciplinary and Current Research*, 3.
- Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model In Context*.
- Humphries, S. A., & Wheland, C. (2017). National Culture And Corporate Governance Codes. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 17(1).
- Hurt, R. H. (2008). *Accounting Information system, Basic concept and current issues*. McGraw Hill Companies Inc.
- Ida, E. (2016). The Examination of the Corporate Governance System at Supplier Companies: Empirical Evidence from Hungarian Automotive Industry. *Journal of Competitiveness*, 8(2).
- Indeje, W. G., & Zheng, Q. (2010). *Organizational Culture and Information Systems*. Association for Information System SIA Electronic Library (SIAeL) All Sprouts Content Sprout, 6-19.
- Iskandar, D. (2015). Analysis Of Factors Affecting The Success Of The Application Of Accounting Information System. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 4(2).
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organization Behavior and Management*. McGraw-Hill.
- Jafari, Parinaz., Emad Mohameda., SangHyun Leeb, and Simaan Abourizka, (2020) Social network analysis of change management processes for communication assessment. *Automation in Construction* 118. Elsevier.
- Jalagat, Jr, R. C., & Oduor, J. (2016). The Impact of Change and Change Management in Achieving Corporate Goals and Objectives: Organizational Perspective. *International Journal of Science and Reserach*, 5(11).
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2008). *Organizational Psychology A Scinetist-Practioner Approach* (2 ed.).
- Jiang, W. (2014). *Business Partnerships*.
- Jones, F. L., & Rama, D. V. (2003). *Accounting Information system A Business process Approach*. Thomson Learning.
- Joseph-Obi, C., & Arugu, O. N. (2019). The Impact Of Workers Training On The Organizational Performance Of The Staff Of The Ministry Of Labour And Productivity, Port Harcourt. *Ife Psychologia*, 27(2).
- Kasali, R. (2013). *Change Manajemen perubahan dan manajemen harapan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kieso, D. E., Weygandt, J. J., & Warfield, T. D. (2013). *Intermediate Accounting* (14 ed.). John Wiley & Sons.
- Kimhi, S., Oliel, Y., Okeke, M. N., Oboreh, J. C., Nebolisa, O., Esione, U. O., et al. (2019). Change Management and Organizational Performance in Selected Manufacturing. *The International Juornal of Social Science and Humanities Invention*, 6(5).
- Korner, M., Wirtz, M. A., Benger, J., & Goritz, A. S. (2015). Relationship Of Organizational Culture, Teamwork And Job Satisfaction In Interprofessional Teams. *BMC Healt Service Research*, 15(243).
- Kwarteng, A., & Aveh, F. (218). Empirical Examination Of Organizational Culture On Accounting Information System And Corporate Performance: Evidence From A Developing Country Perspective. *Meditari Accountancy Research*, 26(4).

- Ladewi, Y., Susanto, A., Mulyani, D., & Suharman, H. (2017). Critical success factors Accounting Information System Success, Survey of State-Owned Enterprises (SOE) in Indonesia. *International Journal of System Signal and Engineering*, 10(1-6), 32 - 40.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2012). *Management Information Systems Managing the digital firm* (13 ed.). Pearson Education Limited.
- Liu, X., Akram, S., & Bouguettaya, A. (2011). *Change Management for Semantic Web Service*, Springer Science + Business Media. LLC.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* (12 ed.).
- McIntosh, J., Alonso, A., & Maclure, K. (2018). A Case Study Of Polypharmacy Management In Nine European Countries: Implications For Change Management And Implementation. *Plos One*, 13(4).
- McShane, S. L., & Glinow, M. V. (2010). *Organizational culture consists of the values and assumptions shared within an organization.*(2010: 416) (5 ed.).
- Menken, I. (2009). *Organizational Behavior and Leadership Management Essential (ITIL V# ed.)*. Foundation Certification.
- Mirishnik, V. W. (2013). *Organizational Culture and Commitment Transmission in Multinationals*.
- Mitic, S. (2016). *Organizational Culture And Organizational Commitment: Serbian Case*.
- Moon, M. J. (2000). *Organizational Commitment Revisited in New Public Management: Motivation, Organizational Culture, Sector, and Managerial Level*. *Public Performance & Management Review*, 24(2).
- Mousavi, S. A., Hosseini, S. Y., & Hassanpour, N. (n.d.). *On the Effects of Organizational Culture on Organizational Performance: An Iranian Experience in State Bank Branches*. *Iranian Journal of Management Studies*, 8(1).
- Mukkamala, H. K. (2013). *Critical Success Factors for the Implementation of People Soft Enterprise Resource Planning in Public Organization*. ProQuest LLC.
- Mulyani, S. (2014). *Sistem Informasi Akuntansi* (2 ed., Vol. 4). Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mulyani, S., & Arum, E. D. (2016). *The Influence of Manager Competency and Internal Control Effectiveness*. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(1), 181 - 190.
- Nah, F. H., Lau, J. L.-S., & Kuang, J. (2001). *Critical Factors for Successful implementation Enterprise systems*. *Business Process Management Journal*, 7(3).
- Ndahiro, S., & Shukla, J. (2015). *Effect of Change Management on The Performance of Government Institution in Rwanda A Case of Rwanda Revenue Authority*. *International Journal of Business and Management Review*, 3(5).
- Nickols, F. (2009). *Change Management 101 A Primer*. 101 A Primer.
- Nxumali, N., Goudge, J., Gilson, L., & Eyles, J. (2018). *Performance Management In Times Of Change: Experiences Of Implementing A Performance Assessment System In A District In South Africa*. *International Journal for Equity in Health*, 17(141).
- Oake, J. S., Davies, T. O., Houle, A. M., & Beiko, D. (2017). *Exploring the business of urology: Change management*. *Business: Change Management* , 11(6).
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). *Leadership Style, Organizational Culture And Performance: Empirical Evidence From UK Companies*. *The International Journal of Human Resources Management*, 11.
- Olszak, C. M., & Ziemia, E. (2012). *Critical Success Factors for Implementing Business Intelligence Systems in Small and Medium Enterprises on the Example of Upper Silesia, Poland*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management*, 7.
- Osege, E. N., & Anyieni, A. (2016). *Change Management and Organisational Performance of Kenya Agricultural and Livestock Research Organization*. *International Journal of Science & Research*, 7(12).

- Parker, R., & Bradley, L. (2000). Organisational Culture In The Public Sector: Evidence From Six Organisations. *International Journal of Public Sector Management*, 13(2).
- Parmenter, D. (2010). *Key Performance Indicators Developing Implementing, and Using Winning KPIs* (2 ed.).
- Pemerintah Republik Indonesia. (2008). *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 60 tahun 2008, Jakarta.
- Peters, G., & Savoie, D. J. (2000). *Governance in the Twenty-first Century: Revitalizing the Public Service*.
- Plantier, M., Havet, N., Durand, T., Caquot, N., Amaz, C., Philip, I., et al. (2017). Does Adoption Of Electronic Health Records Improve Organizational Performances Of Hospital Surgical Units? Results From The French E-SI (PREPS-SIPS) Study. *International Journal of Medical Informatic*, 98.
- Pogh, L. (2007). *Change Management*. England: Ashgate Publishing Limited.
- Putri, W. M., & Hermanto, S. B. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, dan Good Governance Terhadap Kinerja. *Konferensi Regional Akuntansi V. Malang*.
- Ravichandran, T., & Lertwongsatien, C. (2014). Effect of Information Systems Resources and Capabilities on Firm Performance: A Resource-Based Perspective. *Journal of Management Information System*, 21(4).
- Recklies, O. (2001). *Managing Change*. Recklies Management Project GmbH.
- Rees, G., & Hall, D. (2013). *Leading, Managing and Developing People*. CIPD.
- Richardson, Chang, & Smit. (2014). *Accounting Information Systems*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational* (15 ed.). Pearson Education Limited.
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2018). *Accounting Information System* (14 ed.).
- Salehi, M., & Abdipour, A. (2011). A study of the barriers of implementation of accounting information system: Case of listed companies in Tehran Stock Exchange. *Jornal of Economics and Behavioral Studies*, 2(2).
- Salehi, M., Rostami, V., & Mogadam, A. (2010). Usefulness of Accounting Information System in Emerging Economy: Emperical Evidence of Iran. *International Journal of Economics and Finance*, 2(2).
- Sanches, A. C., Farias, A. A., de Queiroz, S. L., & Pereira, L. H. (2018). Organizational Performance And Adoption Of Sustainable Practices In The Agribusiness Industry: An Analysis Of Multimodal Load Terminals. *Rev. Gest. Ambient Sustentabilidade*, 7(2).
- Schermerhorn, Jr, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational* (11 ed.). John Wiley & Sons.
- Seddon, P. B. (1994). A Partial Test And Development Of Delone And Mclean's Model Of Is Success³. *International Conference on Information System*, 4. Vancouver.
- Seddon, P. B., Staples, S., Patnayakuni, R., & Bowtell, M. (1999). Dimensions Of Information Systems Success. *Dimensions of Information System Success Communication of SIA*, 2.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. Wiley.
- Shah, S. H., Khan, A. Z., & Bokhari, R. H. (2011). Exploring the Impediments of Successful ERP system Implementation: A Case Study in a Public Organization. *International Journal of Business and Social Science*, 2(22).
- Shahzad, Fakhar., Jianguo Du., Imran Khan., Muhammad Shahbaz., Majid Murad (2020) Untangling the influence of organizational compatibility on green supply chain management efforts to boost organizational performance through information technology capabilities. *Journal of Cleaner Production*.
- Stair , R. M., & Reynold, G. W. (2010). *Principles of Information Systems a Managerial Approach*. Boston: Course Technology.
- Susanto, A. (2017). The Effect of Internal Control on Accounting Information System. *International Business Management Volume*, 11(3).

- Taiwo, J. N. (2016). Effect Of ICT On Accounting Information System And Organisational Performance: The Application Of Information And Communication Technology On Accounting Information System. *European Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Tavana, M. (2016). Organizational productivity and Performance measurements Using Predictive Modeling and Analytics.
- Temaluru, Y. (2019). Impact Of the Change Management Program on Changes in Attitudes of Atma Jaya Hospital Employees. *Jurnal InterAct*, 8(1).
- Thomas, O. O. (2014). Change Management and its Effects on Organizational Performance of Nigerian Telecoms Industries: Empirical Insight from Airtel Nigeria. *International Journal of Humanities Social Science and Education*, 1(11).
- Tolley, S. S., Ridwan, & Kasim, M. Y. (2019). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sigi. *E-Journal Katalogis*, 5(2), 179 - 190.
- Trojel, T. O., Rundal, T. G., de Bont, A., Klundert, J. V., & Reed, M. E. (2015). The Organizational Dynamics Enabling Patient Portal Impacts Upon Organizational Performance And Patient Health: A Qualitative Study Of KSIAer Permanente. *BMC Health Service Research*, 15(559).
- Turner, L., Weickgenannt, A., & Copeland, M. K. (n.d.). *Accounting Information Systems* (3 ed.).
- Ujkani, S., & Vokshi, N. B. (2019). An Overview on the Development of Internal Control in Public Sector Entities: Evidence from Kosovo. *International Journal of Economics and Business Administration*.
- Urbach, N., & Muller, B. (2012). *Information Systems Theory: Explaining and Predicting 1 our Digital Society* (Vol. 1 Integrated Series in Information System). Springer Science+ Business Media, LLC.
- Uskara, A., Mulyani, S., Akbar, B., & Sudrajat. (2019). 'The Effect of Internal Control System's Effectiveness on Village Government' Performance. *Opcion*, 89(Ano 35), 195 - 214.
- Vedenik, G., & Leber, M. (2015). Change Management With The Aid Of A Generic Model For Restructuring Business Process. *International Journal Simul Model*, 14(4).
- Verweire, K., & Berghe, L. V. (2004). *Integrated Performance Management A Guide to Strategy implementation*.
- Vodapalli, N. K. (2009). Critical Success Factors of BI Implementation. IT University of Copenhagen, CRP Nr. 290576.
- Walker, R. M. (2010). *Public Management and Performance Research Direction*.
- Wardhani, V., Utarini, A., Van Dijk, J. P., Post, D., & Groothoff, J. W. (2009). Determinants Of Quality Management Systems Implementation In Hospitals. *Healthy Policy*, 89.
- Weerangsinghe, A. H., Nanayakkara, S. K., & Dissanayana, D. (2014). Role of change management in information system Implementation: case of custom designed Information system in Sri Lanka. *Research & Publication*, PNCMT(2).
- Weygandt, Kimmel, & Kieso. (2010). *Accounting Principles*.
- Wilkinson, J. W., Serullo, M. J., Raval, V., & Wing, B. W.-o. (2000). *Accounting Information System, Essential concepts and application* (4 ed.). John Wiley & Sons.
- Winardi. (2005). *Manajemen Perubahan (Management of change)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Wixom, B., & Todd, P. A. (2005). A Theoretical Integration Of User satisfaction and Technology Acceptance. *Information System Research*, 16(1).
- Woznyj, H. M., Heggstad, E. D., Kennerly, S., & Yap, T. L. (2019). *Climate And Organizational Performance In Long-Term Care Facilities: The Role Of Affective Commitment*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92.

- Zahra, L., Abdurrahman, G., & Bakhshayesh, E. (2015). Internal Control Weakness and Accruals Quality in Companies Listed on Tehran Stock Exchange. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 454 - 461.
- Zampese, E. D., Moori, R. G., & Caldeira, A. (2015). Green Marketing As A Mediator Between Supply Chain Management And Organizational Performance. *Ram, Rev. Adm Mackenzi*, 17(3).
- Zeb, Ali., Fazal Akbar., Khawar Hussain., Adnan Safi., Muhammad Rabnawaz., Faheem Zeb (2021). *The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. Publisher: Emerald Publishing Limited*
- Zhang, Y.-L. (2009). *On the Effects of Organizational Culture on Government Performance*.