

Analisis Faktor-Faktor Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Menerapkan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 Perihal Pemanfaatan Aplikasi e-BMD Dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah Kota Bukittinggi

Muhamad Fadhil¹, Anda Dwiharyadi², Yuhefizar³,

¹Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang
Email: mhd.fadhil92@gmail.com

²Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang
Email: anda@pnp.ac.id

³Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Padang
Email: yuhefizar@pnp.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze factors of the readiness of the Regional Government, especially the Bukittinggi City Government in implementing the Minister of Home Affairs Regulation Number 47 of 2021 and the E-BMD Application. The population in this study were all OPDs in Bukittinggi City, which amounted to 29 SKPD. The sampling method was carried out by using a purposive sampling technique to determine the sample. Sampling is done by taking samples from the population based on certain criteria. A total of 100 respondents participated in the study consisting of Regional Property Management Officers, OPD Property Administration Officers, OPD Property Managers and Assistant OPD Property Managers. The data collection technique is carried out using a questionnaire sent via Google Form. The results of the analysis using multiple regression show the Quality of Human Resources, Utilization of Technology and Information, Leadership Style and Organizational Culture that affect Readiness in the Implementation of Permendagri Number 47 of 2021 and E-Applications BMD. The results of the research have contributed to the government in preparing the implementation of regulatory changes.

Keywords: *Quality of Human Resources, Leadership Style, Utilization of Information Technology, Organizational Culture, Permendagri Number 47 of 2021, E-BMD Application.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor kesiapan Pemerintah Daerah khususnya Pemerintah Kota Bukittinggi dalam menerapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2021 dan Aplikasi E-BMD. Adapun populasi dalam penelitian ini Semua OPD yang ada di Kota Bukittinggi yang berjumlah 29 SKPD. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik penentuan sampel secara purposive sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu. Sebanyak 100 responden berpartisipasi dalam penelitian yang terdiri dari Pejabat Pengelola Barang Milik Daerah, Pejabat Penatausahaan Barang OPD, Pengurus Barang OPD dan Pembantu Pengurus Barang OPD. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikirimkan melalui Google Form. Hasil analisis dengan menggunakan regresi berganda menunjukkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi dan Informasi, Gaya

Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Kesiapan dalam Implementasi Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 dan Aplikasi E-BMD. Hasil penelitian memiliki kontribusi bagi pemerintah dalam menyiapkan implementasi perubahan regulasi.

Kata kunci: *Kualitas Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Permendagri Nomor 47 Tahun 2021, Aplikasi E-BMD.*

Pendahuluan

Perjalanan otonomi daerah di Indonesia merupakan isu menarik untuk diamati dan dikaji, karena semenjak para pendiri Negara menyusun format Negara, isu menyangkut pemerintahan lokal telah diakomodasikan dalam pasal 18 UUD 1945 bahwa penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Bahwa efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah perlu ditingkatkan dengan lebih memperhatikan aspek-aspek hubungan antara pemerintah pusat dengan daerah dan antardaerah, serta peluang dan tantangan persaingan global dalam kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dalam era otonomi daerah tujuan utama pembangunan daerah adalah meningkatkan kesejahteraan rakyat daerah dan seluruh warga Negara. Untuk mencapai kesejahteraan ini pemerintah daerah harus memenuhi 4 aspek agar daerah tumbuh menjadi daerah berkesinambungan dan berfungsi, aspek-aspek yang dimaksud adalah *livable, competitive, good governance and management, financially sustainable*. Salah satu aspek penting penunjang keberhasilan manajemen keuangan daerah adalah dimilikinya sistem manajemen aset daerah yang efektif dan efisien. Aset daerah adalah sebagai salah satu unsur penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik harus dikelola dengan baik, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel. Sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah dan desentralisasi bahwa pelaksanaan desentralisasi tidak hanya sebatas pada desentralisasi pengelolaan keuangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah ke Organisasi Perangkat Daerah (OPD), tetapi juga desentralisasi pengelolaan Aset daerah ke level satuan kerja [13].

Seiring dengan semakin meningkatnya tugas-tugas pemerintah daerah dan tuntutan masyarakat terhadap fasilitas pelayanan yang bervariasi dan memuaskan publik dan menyejahterakan masyarakat maka diperlukan adanya kesiapan sarana dan prasarana pendukung yang setiap saat dalam keadaan baik dan siap pakai secara berdaya guna dan berhasil guna. Barang milik daerah (aset) sebagai salah satu unsur penting dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan, dan pelayanan kepada masyarakat harus dikelola dengan baik dan benar menurut azas pengelolaan barang milik daerah, dengan memperhatikan azas-azas: fungsional, kepastian hukum, transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan kepastian nilai. Disamping perlunya memahami peraturan lain dan azas-azas ini bagi setiap pengelola barang milik daerah maka dalam rangka menjamin terlaksananya tertib administrasi dan

tertib pengelolaan barang milik daerah diperlukan adanya kesamaan persepsi dan langkah secara integral dan menyeluruh dari unsur-unsur yang terkait dalam pengelolaan barang milik daerah.

Namun semenjak tahun 2020 dengan proses peralihan peraturan yang cukup memakan waktu dimana sampai saat sekarang Permendagri No.19 tahun 2016 ini mendukung Efektifitas Pengelolaan Barang Milik Daerah di Pemerintah Kota Bukittinggi dengan didukung Aplikasi SIMDA-BMD masih banyak ditemukan kelemahan dan hambatan saat penyusunan Laporan Barang Milik Daerah.

Salah satu masalah utama pengelolaan barang (Aset) daerah adalah ketidaktertiban dalam pengelolaan data barang (Aset). Hal ini menyebabkan pemerintah daerah akan mengalami kesulitan untuk mengetahui secara pasti Aset yang dikuasai/dikelolanya, sehingga Aset-aset yang dikelola pemerintah daerah cenderung tidak optimal dalam penggunaannya. Kondisi dimasa sekarang ini sistem manajemen Aset merupakan suatu sarana yang efektif untuk meningkatkan kinerja, sehingga transparansi kerja dalam pengelolaan barang milik daerah sangat terjamin tanpa adanya kekhawatiran akan pengawasan dan pengendalian yang lemah [21].

Direktorat BUMD, BLUD dan Barang Milik Daerah Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri dalam hal mengatasi kelemahan yang sering di temukan dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah membuat kebijakan baru untuk melengkapi Permendagri sebelumnya, yakni Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pembukuan, Inventarisasi dan Pelaporan Barang Milik Daerah.

Kebijakan Umum yang mendasari Direktorat BUMD, BLUD dan Barang Milik Daerah Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri adalah Amanat Pasal 89 Ayat (2) PP 27/2014 yang dimana belum adanya pengaturan terkait dengan Penatausahaan Barang Milik Daerah dalam Pengelolaan Barang Milik Daerah, pada Pemerintahan Daerah, pelaksanaan Penatausahaan saat ini masih menggunakan format laporan yang lama, sehingga dinamika permasalahan dilapangan khususnya perlakuan terhadap Barang Milik Daerah yang tidak diketemukan.

Maksud dan Tujuan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 ini yakinnya untuk memberikan pedoman bagi Pengelola Barang, Pengguna Barang atau Kuasa Pengguna Barang dalam melaksanakan Penatausahaan BMD dengan harapan terwujudnya tertib administrasi pengelolaan BMD yang efektif, efisien, optimal dan akuntabel, yang dimana hasil akhirnya yaitu Laporan dalam Penatausahaan BMD tersebut dapat digunakan sebagai bahan untuk menyusun Catatan Atas Laporan Keuangan (CaLK) dan Neraca pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Tinjauan Pustaka

Konsep Akuntansi Keuangan Daerah

Akuntansi keuangan pemerintah daerah meliputi semua kegiatan yang mencakup pengumpulan data, pengklasifikasian, pembukuan dan pelaporan atas transaksi keuangan pemerintah daerah. Akuntansi keuangan pemerintah daerah merupakan bagian dari disiplin ilmu akuntansi yang mempunyai ciri-ciri tersendiri berbeda

dengan akuntansi komersial, yaitu Tidak bertujuan untuk mengukur laba, Tidak adanya kepentingan pemilik dan adanya akuntansi anggaran

Pengertian Akuntansi Pemerintah Daerah menurut PP No. 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan adalah serangkaian prosedur manual maupun yang terkomputerisasi mulai dari pengumpulan data, pencatatan penggolongan, peringkasan, dan pelaporan posisi keuangan dan operasi keuangan pemerintah.

Pengertian Aset (Barang Milik Daerah)

Aset adalah semua kekayaan yang dimiliki oleh suatu pemerintah, baik yang berwujud maupun yang tidak berwujud yang dapat dinilai dengan satuan mata uang dan digunakan dalam operasional pemerintahan. Berdasarkan Undang-undang No.1 Tahun 2004 yang dimaksud dengan Barang Milik Daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBD atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Dalam penyelenggaraan pemerintah Negara/daerah aset merupakan salah satu unsur penting yang harus dikelola dengan baik untuk menunjang kegiatan operasional pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 Pasal 6 dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2021 Bab I, Pasal 1 menjelaskan bahwasanya Barang Milik Negara/Daerah meliputi barang yang dibeli atau diperoleh atas badan APBN/APBD; barang yang berasal dari perolehan lainnya yang sah, yaitu dari hibah/sumbangan, dari perjanjian/kontrak diperoleh dari ketentuan undang-undang atau barang yang diperoleh berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Readiness Theory

Readiness Theory atau Teori Kesiapan [26], dijelaskan bahwa dalam memperlakukan sebuah kesiapan perubahan terutama dalam organisasi dihubungkan sebagai kesiapan psikologis bersama dimana anggota organisasi merasa berkomitmen untuk menerapkan perubahan organisasi dan yakin dengan kemampuan kolektif. Cara berfikir tentang kesiapan organisasi ini paling cocok untuk memeriksa perubahan terutama perubahan perilaku kolektif diperlukan untuk menerapkan perubahan secara efektif dan efisien, dimana dalam beberapa kasus dapat menghasilkan manfaat yang diantisipasi.

Teori ini juga menawarkan bahwa strategi yang muncul untuk menerapkan perubahan dibangun sendiri oleh komitmen pada sebuah organisasi, dan juga tekad dan keyakinan bersama sebagai kunci keberhasilan. Kesiapan organisasi untuk perubahan bervariasi sebagai fungsi dari seberapa banyak anggota organisasi menghargai perubahan dan seberapa baik mereka menilai tiga penentu utama kemampuan implementasi: tuntutan tugas, ketersediaan sumber daya, dan faktor situasional. Ketika kesiapan organisasi untuk perubahan tinggi, anggota organisasi lebih mungkin untuk memulai perubahan, mengerahkan upaya yang lebih besar,

menunjukkan ketekunan yang lebih besar, dan menampilkan perilaku yang lebih kooperatif. Hasilnya adalah implementasi yang lebih efektif.

Penelitian ini menguji faktor-faktor yang berpengaruh, Kompetensi sumber daya manusia, Pemanfaatan teknologi informasi, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam kesiapan menerapkan Permendagri No.47 Tahun 2021 perihal Aplikasi E-BMD pada Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi.

H1 : Kompetensi Sumber daya manusia berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri 47 Tahun 2021.

Kompetensi adalah ciri-ciri individu yang mempunyai, keahlian, kepandaian, kapasitas dalam melakukan pekerjaan seperti pengelolaan keuangan [6]. Kompetensi melihat pada kapabilitas secara general menggerakkan pekerjaan sesuai kapabilitas, selanjutnya kompetensi juga terlihat pada suatu rangkaian, sifat yang di tampilkan seseorang dengan maksud melakukan tugas dan fungsi kedudukan dengan kemampuan yang dimiliki.

Kompetensi sumberdaya manusia menggambarkan nilai usaha yang diberikan kepada individu dalam jangka waktu tertentu agar menghasilkan jasa dan barang [17].

H2 :Teknologi informasi berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri 47 Tahun 2021.

Persiapan sistem informasi yang memadai sangat penting dalam pengelolaan barang milik daerah yang didasarkan pada Permendagri 47 Tahun 2021 agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Sehingga semakin maju teknologi informasi yang digunakan OPD dalam menerapkan suatu kebijakan, maka semakin tinggi tingkat kesiapan penerapan dari kebijakan tersebut.

Sistem informasi dapat menghasilkan informasi yang bisa diterima, mampu memberi harapan informasi secara akurat dan bisa dipercaya[16].Sistem informasi merupakan gabungan: manusia, fasilitas, alat teknologi, media, prosedur dan pengendalian yang bertujuan mengatur koneksi komunikasi yang vital, yang tertentu dan berlanjut, membuat manajemen terbantu dalam penggunaan intern dan ekstern serta menyediakan alasan dasar dalam pengambilan keputusan yang tepat [14].

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri 47 Tahun 2021.

Gaya kepemimpinan merupakan aturan perilaku/sifat yang digunakan individu pada waktu seseorang tersebut mencoba mempengaruhi seseorang seperti yang ia lihat [9]. Dengan adanya dukungan yang kuat dari pemimpin dan adanya kerjasama yang baik dengan karyawan adalah kunci keberhasilan dari suatu perubahan [20].

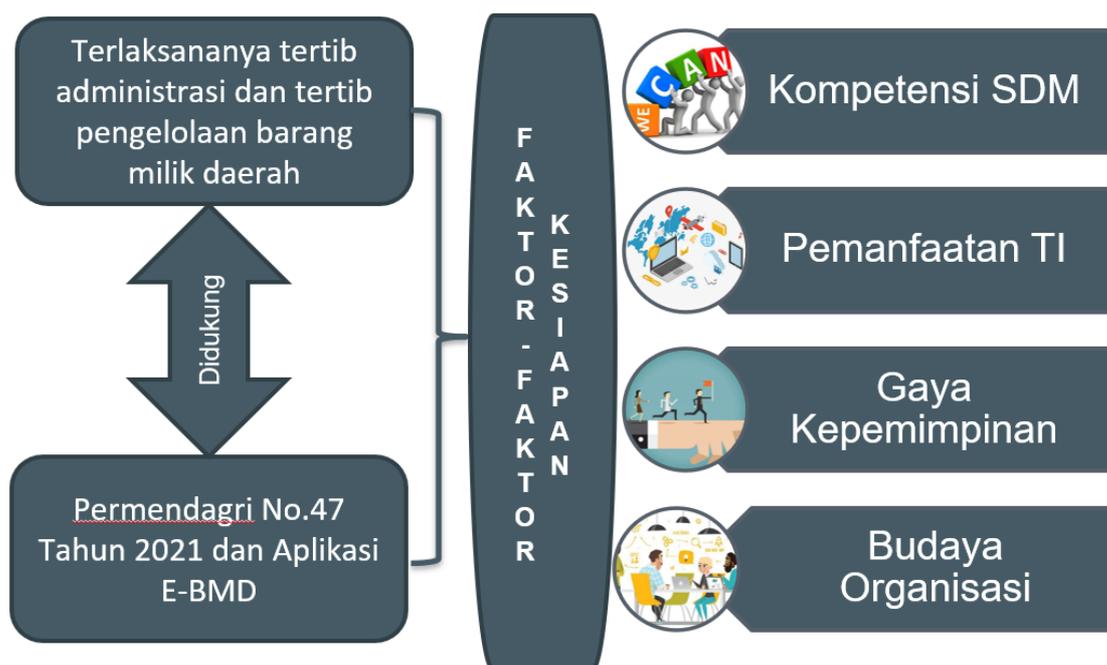
Diantara yang menyebabkan lemahnya penyusunan laporan barang milik daerah di beberapa kementerian/lembaga diantaranya lemahnya komitmen pemimpin pada satuan kerja terutama pada satuan kerja perangkat daerah penerima dana dekonsentrasi/tugas pembantuan.

Dari Penerapan yang sudah ada yakni Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 tahun 2016 dan Aplikasi SIMDA-BMD akan di kumpulkan hasil-hasil penelitian mengenai Peraturan dan Aplikasi tersebut yang bertujuan untuk perbandingan kesiapan dengan Peraturan dan sistem yang baru yakni Peraturan Menteri Dalam Negeri 47 tahun 2021 dan Aplikasi e-BMD.

H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri 47 Tahun 2021.

Budaya telah didefinisikan dalam berbagai cara dalam literatur. Namun, sebagian besar definisi menyoroti gagasan seperti nilai-nilai bersama, keyakinan, dan asumsi di antara anggota organisasi [2]; [3]; [11]; [12]; [19].

Ide umumnya adalah bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi perilaku dan hasil dalam organisasi [2];[11];[12]. Khususnya dalam menghadapi perubahan, budaya organisasi [15] dan perilaku positif [1] memiliki peran penting dalam membentuk kesiapan menghadapi perubahan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Metode Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [22]. Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat atau staf yang terlibat secara langsung dalam proses pengelolaan barang milik daerah yaitu, Pengurus Barang pada lingkup Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi yang berjumlah 100 orang yang berada di 29 OPD. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik penentuan sampel secara

purposive sampling. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil sampel dari populasi berdasarkan suatu kriteria tertentu.

Sampel dalam penelitian ini ditetapkan secara purposive berdasarkan kriteria yaitu Pejabat dan Petugas yang menjalankan tugas pengelolaan BMD yaitu seluruh SKPD yang berbentuk Sekretariat, Dinas dan Kecamatan serta Personil Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah Badan Keuangan Kota Bukittinggi ditambahkan dengan Pegawai yang mempunyai Pengalaman menjalankan tugas sebagai Pejabat atau Petugas Pengelola BMD berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Pejabat yang melaksanakan fungsi Pengelolaan Barang Milik Daerah berdasarkan ketentuan Permendagri No 47 Tahun 2021.
- b. Responden dalam penelitian ini adalah Pengurus Barang Milik Daerah dalam hal ini Fungsional Umum yang disertai tugas mengurus barang. Sehingga setiap OPD ditetapkan 1 orang yang menjadi responden.
- c. Responden ditetapkan pada OPD yang mewakili Dinas, Badan dan Kecamatan.

Berdasarkan kriteria sampel diatas maka dapat ditetapkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 100 orang pada 29 OPD yang mewakili Dinas, Badan dan Kecamatan yang telah dipilih oleh peneliti. Penentuan kriteria sampel didasarkan pada alasan bahwa jawaban atas pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada Pengurus Barang Milik Daerah yang ada di setiap OPD atas tanggung jawab penatausahaan yang diberikan. Penentuan dengan jumlah 100 Orang pada 29 OPD.

Hipotesis diuji dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan cara menyebarkan dan mengirimkan Kuesioner (Link Google Form) secara langsung kepada responden yang telah ditentukan dan pengembalian kuesioner dilakukan sekitar 2 minggu.

Kuesioner, yaitu dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak yang terkait dalam pengelolaan barang milik daerah sebagai responden untuk dijawab dengan memberikan google form atau angket semacamnya.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi dari beberapa penelitian terdahulu pada setiap variabel-variabel yang digunakan seperti Indikator Pertanyaan Kompetensi Sumber Daya Manusia [4], Budaya Organisasi [23], Teori Gaya Kepemimpinan dikembangkan yaitu Path Goal [7]; dan dalam penelitian [27], Untuk Pemanfaatan Teknologi Informasi [5];[25].

Dengan menggunakan Kuesioner pada pihak yang terkait, dan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dimana pihak-pihak tersebut telah menjalani sistem tersebut dalam satu tahun ini, akan memberikan jawaban yang dapat menggambarkan kesiapan proses penerapan sistem lama ke yang baru.

Dalam operasional variabel ini semua diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe skala Likert. Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial [22]. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negatif).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil dari uji instrument validitas diperoleh bahwa nilai Pearson Correlation untuk setiap butir pernyataan lebih besar dari 0.196 sehingga dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

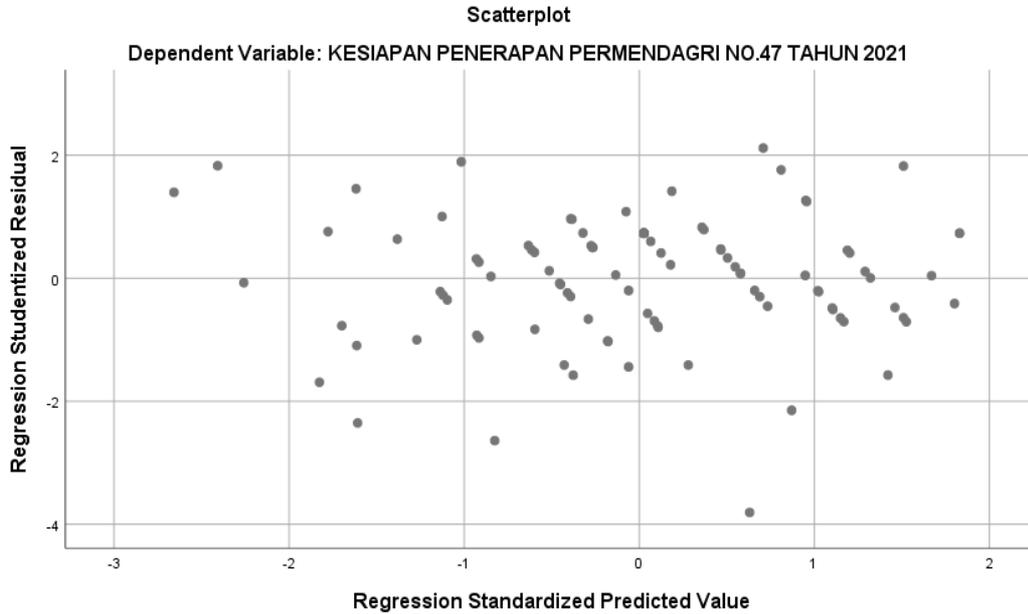
No.	Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	X1.1	0,746	0,196	Valid
		X1.2	0,880	0,196	Valid
		X1.3	0,860	0,196	Valid
		X1.4	0,808	0,196	Valid
		X1.5	0,822	0,196	Valid
2	Pemanfaatan Teknologi Informasi (X2)	X2.1	0,338	0,196	Valid
		X2.2	0,463	0,196	Valid
		X2.3	0,386	0,196	Valid
		X2.4	0,493	0,196	Valid
		X2.5	0,439	0,196	Valid
3	Gaya Kepemimpinan (X3)	X3.1	0,414	0,196	Valid
		X3.2	0,478	0,196	Valid
		X3.3	0,409	0,196	Valid
		X3.4	0,518	0,196	Valid
		X3.5	0,572	0,196	Valid
4	Budaya Organisasi (X4)	X4.1	0,364	0,196	Valid
		X4.2	0,477	0,196	Valid
		X4.3	0,396	0,196	Valid
		X4.4	0,422	0,196	Valid
		X4.5	0,418	0,196	Valid
5	Kesiapan Penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021 (Y)	Y.1	0,480	0,196	Valid
		Y.2	0,612	0,196	Valid
		Y.3	0,687	0,196	Valid
		Y.4	0,582	0,196	Valid
		Y.5	0,548	0,196	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 25 item dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang dimiliki oleh semua variabel indikator memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan semua indikator tersebut adalah valid.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil normalitas menunjukkan nilai asymp sig sebesar 0,088 lebih besar dari nilai signifikan yaitu 0,05, Dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance dan VIF untuk variabel kompetensi sumber daya manusia adalah 0,647 dan 1,547, variabel pemanfaatan TI memiliki nilai tolerance dan VIF yaitu 0,408 dan 2,453, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai tolerance dan VIF yaitu 0,302 dan 3,313 dan variabel

terakhir budaya organisasi memiliki nilai tolerance dan VIF yaitu 0,328 dan 3,045,. Semua variabel memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan adanya pola yang tidak teratur serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam analisis regresi yang fungsinya untuk mengukur ketepatan aktual dapat diukur menggunakan 'Goodness of fit'. Terdapat tiga jenis pengukuran yang harus dilalui, yaitu:

- a. Koefisien Determinasi (R^2), merupakan pengujian yang menguji seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Y).
- b. Uji Statistik F, merupakan pengujian yang menguji seberapa berpengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama/keseluruhan) terhadap variabel Y.
- c. Uji Statistik t, merupakan pengujian yang menguji secara individual antara variabel X dengan variabel Y.

Berhubungan dengan Hipotesis awal pada penelitian ini yang terbagi menjadi 4 hipotesis yakni: pertama, H1: Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021. Kedua, H2: Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021. Ketiga, H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021. Dan keempat, H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri Nomor 47 Tahun 2021.

Hasil Model Persamaan Regresi

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dan merupakan penelitian 2-tailed dengan tingkat signifikansi 5%. Perhitungan model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-0.635	0.639
KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	0.445	0.030
PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	0.422	0.043
GAYA KEPEMIMPINAN	0.080	0.047
BUDAYA ORGANISASI	0.055	0.047

a. Dependent Variable: KESIAPAN PENERAPAN PERMENDAGRI NO.47 TAHUN 2021

*Gambar 3. Uji regresi
Sumber : Hasil olah data, 2022*

Hasil regresi berganda dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.635 + 0.445 X1 + 0.422 X2 + 0.080 X3 + 0.055 X4 + \epsilon$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0.635 menunjukkan bahwa variabel kualitas sumberdaya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan budaya organisasi (X4) diabaikan atau bernilai nol (0) maka kesiapan penerapan permendagri no.47 tahun 2021 (Y) nilainya adalah sebesar -0.635.
- Koefisien regresi pada variabel kualitas sumber daya manusia (X1) menunjukkan sebesar 0.445 jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan satu satuan dengan asumsi pemanfaatan teknologi informasi (X2), pemanfaatan teknologi informasi (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan budaya organisasi (X4) diabaikan atau bernilai nol (0) maka kesiapan penerapan permendagri no.47 tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0.445.
- Koefisien regresi pada variabel pemanfaatan teknologi informasi (X2) menunjukkan koefisien sebesar 0.422 jika pemanfaatan teknologi informasi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi kualitas sumber daya manusia (X2), pemanfaatan teknologi informasi (X2), gaya kepemimpinan (X3) dan budaya organisasi (X4) diabaikan atau

- bernilai nol (0) maka kesiapan penerapan permendagri no.47 tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0.422.
- d. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X3) menunjukkan koefisien sebesar 0.080 jika gaya kepemimpinan ditingkatkan satu satuan dengan asumsi kualitas sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2) dan budaya organisasi (X4) diabaikan atau bernilai nol (0) maka kesiapan penerapan permendagri no.47 tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0.080.
- e. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X4) menunjukkan koefisien sebesar 0.055 jika budaya organisasi ditingkatkan satu satuan dengan asumsi kualitas sumber daya manusia (X1), pemanfaatan teknologi informasi (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) diabaikan atau bernilai nol (0) maka kesiapan penerapan permendagri no.47 tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 0.055.

Hasil Uji Koefisien determinan (R^2)

Hasil pengujian statistic diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R^2) yang diperoleh sebesar 0,919. Hal ini berarti 91,9% Kesiapan Penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021 dipengaruhi oleh keempat faktor dalam penelitian (variabel bebas) yaitu budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan gaya kepemimpinan. Sedangkan 9,1% Kesiapan Penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.960 ^a	0.922	0.919	0.825	1.961

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KESIAPAN PENERAPAN PERMENDAGRI NO.47 TAHUN 2021

*Gambar 4. Uji Koefisien
Sumber : Hasil Olah Data, 2022*

Hasil Uji Simultan (Uji F)

hasil pengujian statistik menunjukkan nilai Fhitung sebesar 280.572, dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel sebesar 2,46 ($280.572 > 2,46$) maka H_0 ditolak, dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel dependen (kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen (kesiapan penerapan permendagri no.47 tahun 2021).

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	763.482	4	190.871	280.572	.000 ^b
	Residual	64.628	95	0.680		
	Total	828.110	99			

a. Dependent Variable: KESIAPAN PENERAPAN PERMENDAGRI NO.47 TAHUN 2021

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Gambar 5. Uji Anova

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (independent) yang dimasukkan dalam model penelitian mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikatnya (dependent). Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan thitung > ttabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing thitung dengan signifikansi < 0,05. Untuk menilai ttabel dapat dilihat pada tabel statistik, t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas). Maka untuk ttabel dalam penelitian ini adalah $df = n-k-1 = 100-2-1 = 97$, sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1,66. Apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak, berikut ini adalah rincian masing-masing hipotesis.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	-0.635	0.639		-0.994	0.323
	KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA	0.445	0.030	0.535	15.016	0.000
1	PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI	0.422	0.043	0.441	9.830	0.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.080	0.047	0.088	1.693	0.094
	BUDAYA ORGANISASI	0.055	0.047	0.058	1.158	0.250

a. Dependent Variable: KESIAPAN PENERAPAN PERMENDAGRI NO.47 TAHUN 2021

Gambar 6. Uji t

Sumber: Hasil Olah Data, 2022

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri No. 47 Tahun 2021

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (PKPN) No 7 Tahun 2013 menyebutkan untuk menciptakan pengaturan pekerjaan pemerintahan, pembangunan, pengelolaan keuangan negara dibutuhkan pegawai yang bertanggung jawab, professional, berintegritas dan adil melewati pembinaan yang dilakukan berdasarkan system prestasi performa kinerja dan system karir dititik beratkan pada system prestasi kerja. Maka dalam hal ini kompetensi sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan harus dikelola dengan baik dan benar supaya menjadi potensi dan mendukung tujuan dari organisasi. Tetapi jika kompetensi sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka akan menjadi beban organisasi dan akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan dan implementasi kebijakan.

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (15.016) > t_{tabel} (1.660)$ dan $Sig.(0.000) < (0.05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesiapan penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021.

Dalam hal kesiapan Pemerintah Daerah Kota Bukittinggi dalam penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021 pada aspek kualitas sumber daya manusia, menunjukkan kualitas sumber daya manusia akan mendorong kesiapan Pemda dalam mengimplementasikan peraturan tersebut. Pemda telah mulai mempersiapkan dan melaksanakan perubahan-perubahan sesuai Permendagri No.47 Tahun 2021 secara bertahap dalam masa transisi guna mengurangi resiko atas kendala-kendala dan permasalahan yang akan mungkin dihadapi dalam implementasi regulasi tersebut. Didalam penelitian ini memberikan bukti bahwa kesesuaian yang cukup untuk latar belakang pendidikan mereka, pengetahuan dan pemahaman pegawai mengenai Permendagri No.47 Tahun 2021, pengalaman dan kinerja yang akan digunakan dalam implementasi regulasi tersebut, kemampuan pegawai dalam menyesuaikan dengan perubahan, dan kuantitas pelatihan dan bimbingan teknis yang pegawai ikuti mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021 pada Organisasi Perangkat Daerah tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian [8]; [18] yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kesiapan instansi pemerintah dalam implementasi akuntansi berbasis akrual, yang berarti semakin tinggi kualitas sumber daya manusia akan berpengaruh pada semakin tingginya kesiapan penerapan PP 12 Tahun 2019

Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri No. 47 Tahun 2021

Suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengolah data [24]. Pengolahan itu termasuk memproses, mengambil, menyusun, menyimpan, memalsukan data dengan berbagai cara untuk mewujudkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang

akurat, relevan, dan tepat waktu. hal ini dimaksudkan semakin tinggi penggunaan dan pemanfaatan teknologi informasi dari pegawai dan pimpinan instansi pemerintah daerah dalam menerapkan Permendagri No.47 Tahun 2021 maka tingkat kesiapan penerapan regulasi tersebut pada organisasi akan semakin meningkat.

Dari gambar 6 dapat diketahui bahwa thitung (9.830) > ttabel (1.660) dan Sig.(0.000) < (0.05). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kesiapan penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021. Dalam hal kesiapan Pemerintah daerah Kota Bukittinggi dalam penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021 pada aspek Pemanfaatan Teknologi Informasi, Pemda telah berkomitmen untuk mewujudkan implementasi Permendagri No.47 Tahun 2021 secara efektif dan efisien yang ditandai dengan adanya Pemanfaatan Aplikasi E-BMD untuk melaksanakan tugas sehingga tidak menghambat dari kesiapan daerah dalam mengimplementasikan Permendagri No.47 Tahun 2021 ini mengingat dalam peraturan ini juga diminta membuat laporan penatausahaan dan pelaporan barang milik daerah, pengolahan data transaksi barang milik daerah telah menggunakan software yang mendukung pekerjaan yaitu aplikasi e-bmd sehingga meminimalisir kesalahan dan dengan adanya software ini juga menyeragamkan data transaksi untuk mendukung pekerjaan, kemudian dengan didukung aplikasi e-bmd ini memberikan informasi yang relevan, akurat, lengkap sesuai kebutuhan, pengolahan data barang milik daerah yang dapat dipertanggungjawabkan dilakukan secara komputerisasi untuk mengurangi resiko kesalahan dan kecurangan, sehingga tidak menghambat tugas dalam menghasilkan laporan barang milik daerah, hal ini tentunya menjadi sebuah dasar dari kesiapan implementasi Permendagri No.47 Tahun 2021 sehingga menghasilkan hal positif dalam pemanfaatan teknologi Informasi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kesiapan Penerapan Permendagri No. 47 Tahun 2021

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama Yulk (2005). Dari gambar 6 dapat diketahui bahwa thitung (1.693) > ttabel (1.660) dan Sig. (0.094) > (0.05). Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kesiapan Permendagri No.47 Tahun 2021.

Pimpinan dalam hal ini yakni Pejabat pada Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah Kota Bukittinggi kurang memiliki komitmen dalam menjelaskan tujuan yang ingin dicapai dalam hal implementasi Permendagri No.47 Tahun 2021, serta kurangnya penekanan dalam pentingnya mengapa perlu diterapkan Permendagri No.47 Tahun 2021 ini. Karena ketika Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi sudah optimal sehingga gaya kepemimpinan yang

sudah diterapkan sekarang pada pemerintah kota Bukittinggi tidak terlalu mempengaruhi dalam hal kesiapan perubahan regulasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Kesiapan Penerapan Permendagri No. 47 Tahun 2021

Faktor lain yang diharapkan dapat mempengaruhi kesiapan pemerintah dalam menerapkan regulasi baru adalah budaya organisasi. Budaya organisasi memainkan peran penting dalam mengukur kemampuan organisasi untuk mengalami perubahan [10]. Perubahan dan budaya organisasi saling terkait satu sama lain. Perubahan mempengaruhi budaya organisasi dengan memperkenalkan nilai, keyakinan, dan norma baru. Sedangkan budaya organisasi memberikan konsep dalam pelaksanaan perubahan tersebut. Oleh karena itu, jika seluruh dimensi budaya organisasi telah terwakili secara total, maka diperlukan manajemen tenaga kerja untuk membentuk kesiapan dalam menghadapi perubahan [15]. Namun jika dimensi tersebut belum sepenuhnya terwakili, maka diperlukan upaya dari pihak manajemen untuk membentuk kesiapan dalam menghadapi perubahan tersebut.

Dari gambar 6 dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (1.158) < t_{tabel} (1.660)$ dan $Sig.(0.250) > (0.05)$. Ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 tidak diterima. Sehingga hasil penelitian ini tidak menerima hipotesis keempat yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kesiapan penerapan Permendagri No.47 Tahun 2021.

Untuk Budaya Organisasi tidak berpengaruh karena ketika Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi sudah optimal maka budaya organisasi ini tidak berpengaruh dalam menghadapi kesiapan perubahan regulasi tersebut, dimana penerapan regulasi ini lebih difokuskan terhadap pekerjaan teknis dengan soft skill yang diandalkan adalah motivasi dan inovasi untuk menerapkan regulasi dan aplikasi baru

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Perubahan Regulasi Ke Permendagri Nomor 47 Tahun 2021 dan Aplikasi E-BMD adalah Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi, untuk Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi belum mempengaruhi dan mendukung sebuah kesiapan perubahan terhadap regulasi baru. Kualitas Sumber Daya Manusia tentunya memberikan sebuah strategi agar tidak adanya penentu sebuah komitmen secara individu, hubungan yang ditumbuhkan dari sebuah pengalaman dan pendidikan seorang individu dapat menghasilkan sebuah komitmen yang dapat mendukung implementasi perubahan regulasi terbaru ini.

Untuk Pemanfaatan Teknologi Informasi adalah sebuah tuntutan tugas untuk sumber daya manusia yang dijadikan faktor situasional dalam kelancaran implementasi perubahan, kemudian gaya kepemimpinan, untuk setiap pegawai yang berhubungan dengan pengelolaan barang milik daerah ini motivasi, dorongan dan pengawasan yang dijalankan tentunya akan dapat mengurangi hambatan-hambatan

yang terjadi dalam sebuah organisasi, dan terakhir budaya organisasi yang dimana dapat menjadi tolak ukur untuk proses perubahan yang bercermin dari kebijakan dan prosedur pengalaman masa lalu sebagai sumber daya organisasi dalam menentukan kesuksesan.

REFERENSI

- [1] Atan, R., & Yahya, F. M. (2015). Accrual Accounting Change: Malaysian Public Sector Readiness. *Journal of Management Research*, 7(2), 459. <https://doi.org/10.5296/jmr.v7i2.6978>
- [2] Bligh, M. C., & Hatch, M. J. (2011). If I belong, do I believe? An integrative framework for culture and identification. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 2(1), 35–53.
- [3] Detert, J. R., Schroeder, R. G., & Mauriel, J. J. (2000). A framework for linking culture and improvement initiatives in organizations. *Academy of Management Review*, 25(4), 850–863.
- [4] Fahrurrozi, H., Akram, A., & Basuki, P. (2019). Pengaruh Kualitas Aparatur Melalui SIMDA dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan BMD. *E-Jurnal Akuntansi*, 27(1), 675–707.
- [5] Hardyansyah, H. (2016). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan dengan sistem pengendalian intern sebagai variabel moderasi (Studi empiris pada SKPD Kabupaten Polewali Mandar). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [6] Havesi, A. G. (2005). Standards for Internal Control in New York State Government. December, 1–30. <https://www.osc.state.ny.us/>
- [7] House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). Path-goal theory of leadership. Washington Univ Seattle Dept Of Psychology.
- [8] Humiang, G. P., Saerang, D. P. E., & Karamoy, H. (2015). Analisis Kesiapan Pemerintah Daerah Dalam Menerapkan Standar Akuntansi Pemerintahan Berbasis Akrual dan Dampaknya Terhadap Sumber Daya Manusia Pada Pemerintah Kota Bitung. *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING" GOODWILL"*, 6(2).
- [9] Izzaty, K. N., & Rohman, A. (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kualitas sumber daya manusia terhadap penerapan anggaran berbasis kinerja badan layanan umum (Studi pada BLU Universitas Diponegoro Semarang). UNDIP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- [10] Johansson, T., & Siverbo, S. (2014). The appropriateness of tight budget control in public sector organizations facing budget turbulence. *Management Accounting Research*, 25(4), 271–283.
- [11] Jung, T., Scott, T., Davies, H. T. O., Bower, P., Whalley, D., McNally, R., & Mannion, R. (2009). Instruments for exploring organizational culture: A review of the literature. *Public Administration Review*, 69(6), 1087–1096.
- [12] Kotter, J. P. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.
- [13] Mahmudi, M., & Sallama, N. I. (2010). *Manajemen keuangan daerah*. Jakarta: Erlangga.

- [14] Nash, J. F. (1995). *Pengertian Sistem Informasi*. Jakarta: Informatika.
- [15] Novitskaya, A., & Rajput, M. (2014). Role of organizational culture in creating readiness for change project.
- [16] Nugroho, W. (2001). *Sistem informasi akuntansi*. Edisi Keempat, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- [17] Prihadi, S. F. (2004). *Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Universitas Terbuka, Jakarta.
- [18] Sari, P. R. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Sumberdaya Manusia, Struktur Birokrasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Basis Akrua. *Jurnal Akuntansi*.
- [19] Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership (Vol. 2)*. John Wiley & Sons.
- [20] Simanjuntak, B. H. (2010). Penerapan Akuntansi Berbasis Akrua di Sektor Pemerintahan di Indonesia [Implementing Accrual Accounting System in Indonesia Governments]. Online.[Online] Available at [www.iaiglobal. or. id/tentang_iai_download. php](http://www.iaiglobal.or.id/tentang_iai_download.php).
- [21] Siregar, D. D. (2004). *Manajemen aset: strategi penataan konsep pembangunan berkelanjutan secara nasional dalam konteks kepala daerah sebagai CEOs pada era globalisasi & otonomi daerah*. Language, 43(836p), 26cm.
- [22] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- [23] Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- [24] Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2011). *Teknologi komunikasi & informasi pembelajaran (F. Yustianti)*. Bumi Aksara.
- [25] Utomo, A. P. (2006). Dampak pemanfaatan teknologi informasi terhadap proses auditing dan pengendalian internal. *Dinamik*, 11(2).
- [26] Weiner, B. J. (2009). A theory of organizational readiness for change. *Implementation Science*, 4(1), 1–9.
- [27] Yanuarti, E. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul). *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 5(2), 219–231.