



JURNAL FAIRNESS

ISSN (print): 2303-0348;

ISSN (online): 2303-0372

Available online at <https://ejournal.unib.ac.id/fairness>

PENGARUH PENERAPAN SIA, BUDAYA ORGANISASI, KESESUAIAN TUGAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN BUMN DI KOTA BENGKULU)

¹Elsa Purnama Sari  ²Isma Coryanata 
^{1,2}Universitas Bengkulu

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 26 November 2022

Revised: 26 November 2022

Accepted: 26 November 2022

Keywords:

SIA, Organizational Culture, Task-Technology Suitability, Work Motivation and Employee Performance

Correspondence:

Isma Coryanata
Universitas Bengkulu
ismacoryanata@yahoo.com

This study aims to examine the effect of applying accounting information systems, organizational culture, suitability of task-technology and work motivation on the performance of accounting department employees at BUMN in Bengkulu City. The data used in this study are primary data. Primary data were obtained from a questionnaire distributed to employees of the accounting department at the BUMN in Bengkulu City. The number of questionnaires distributed was 38 questionnaires, but only 36 questionnaires could be processed. Data were analyzed using multiple linear regression analysis using the SPSS program.

The results showed that the application of the accounting information system, organizational culture, task-technology suitability and work motivation had a positive effect on the performance of the accounting department employees at BUMN in Bengkulu City. This research can contribute to SOEs in the city of Bengkulu to be taken into consideration in order to continue to improve the performance of employees in accounting in every company. As for the limitations of this study, this study cannot reach all BUMNs in Bengkulu City because there are a number of BUMN companies that are not willing to be used as research samples.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, pengetahuan dan teknologi informasi telah berkembang dengan sangat pesat sehingga sangat mempengaruhi dunia usaha. dalam persaingan dunia usaha, teknologi informasi yang dapat menyediakan sumber informasi secara relevan, tepat, akurat dan lengkap telah menjadi kebutuhan (Calista, 2014). Sistem informasi yang handal merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan karena suatu sistem informasi akuntansi dirancang untuk menghasilkan informasi keuangan yang digunakan para pemakainya dalam proses pengambilan keputusan penting didalam suatu perusahaan atau organisasi. Pelaksanaan sistem yang handal harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar sistem tersebut bisa berjalan sebagaimana mestinya (Eny dan Kartika. 2014).

Permasalahan yang sering terjadi adalah karena pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan tidak menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, karyawan bagian akuntansi dituntut untuk dapat menggunakan teknologi dan mengoperasikan sistem yang ada didalamnya untuk menunjang pekerjaannya. tidak sedikit karyawan yang merasa bingung untuk mengoperasikan dan memanfaatkan teknologi dalam bekerja. Fenomena tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal salah satunya adalah karena kurangnya pengetahuan mengenai sistem informasi akuntansi yang baik dan benar. Karyawan yang tidak cukup mengerti dengan prosedur atau cara kerja sistem informasi akuntansi suatu organisasi akan merasa bahwa sistem tersebut rumit untuk dijalankan.

Perusahaan BUMN dipilih sebagai objek pada penelitian ini karena terdapat fenomena yang terjadi pada perusahaan BUMN yang belum menjalankan penerapan sistem informasi akuntansi dengan baik seperti fenomena yang terjadi pada PT. PLN (persero), PT. PLN merasa tidak sesuai dengan sistem baru yang telah diterapkan yaitu perubahan sistem pembayaran manual ke sistem online. Dengan adanya sistem pembayaran online ini diharapkan dapat memudahkan pekerjaan karyawannya dan lebih mengefisienkan waktu para karyawannya, ternyata tidak terjadi malah sebaliknya dengan adanya sistem pembayaran online ini sering mengalami keterlambatan dalam pembayaran SPPD (Surat perintah Perjalanan Dinas) sehingga menghambat pekerjaan karyawan lainnya. kendala dalam penerapan sistem informasi akuntansi di perusahaan ini mungkin dikarenakan karyawan kurang baik dalam mengoptimalkan penggunaan sistem informasi akuntansi yang berdampak pada kinerja perusahaan.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu yang dapat menyebabkan permasalahan dalam perusahaan seperti halnya yang terjadi pada perusahaan BUMN yaitu pada perusahaan PT.Taspen (Persero), peningkatan produktivitas kinerja karyawan PT.Taspen (Persero) harus lebih diperhatikan pada kenyataannya saat ini produktivitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan tidak semuanya mencapai target. Seperti yang terjadi pada PT. Taspen (Persero). tidak optimalnya kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) penyebab utama perusahaan tidak mencapai target yang diinginkan dikarenakan sumber daya manusia dan manajemen dalam perusahaan yang kurang. Untuk pembagian tugas antara karyawan satu

dengan yang lain tidak adil, sebagai contoh karyawan pada bidang tertentu begitu sibuk dengan pekerjaannya guna memenuhi target dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Sedangkan karyawan pada bidang yang berbeda tidak begitu mempunyai pekerjaan yang banyak, bahkan banyak waktu yang dihabiskan untuk bersantai.

Hal tersebut yang membuat tidak adil antara pekerjaan karyawan satu dengan yang lain. Berhubungan dengan masalah tersebut beberapa karyawan mengeluh karena kompensasi atau gaji yang mereka terima tidak seimbang dengan tenaga serta pikiran yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Dapat dilihat dari pekerjaan karyawan satu dengan yang lain tidak sama tetapi kompensasi atau gaji yang diterima sama. motivasi kerja juga menjadi faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan seperti yang terjadi pada perusahaan BUMN yaitu pada PT. PLN dimana PT.PLN merupakan Perusahaan milik BUMN ini dinilai kurang memberikan motivasi pada karyawannya pernah dilakukan penilaian kinerja karyawan berdasarkan Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) Nomor: 309.K/DIR/2009 dengan target nilai maksimal sebesar 500 yang dikategorikan luar biasa. Namun pada tahun 2009 hasil penilaian kinerja karyawan PT.PLN (Persero) dengan rata-rata 183,31 menunjukkan kandidat kurang potensial, hal ini disebabkan karena kurangnya upaya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan (Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 309 K/DIR/2009 tentang perubahan Keputusan Direksi).

Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya karena karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan terutama karyawan pada bagian akuntansi, karena pada bagian ini sangat berperan penting dalam menghasilkan informasi-informasi yang berguna untuk pengambilan keputusan agar dapat memajukan perusahaan, informasi disini juga bisa berupa keuangan non keuangan yang dapat digunakan oleh perusahaan, investor dan pihak ketiga untuk memulai kinerja perusahaan. berdasarkan fenomena diatas belum optimalnya kinerja karyawan pada Perusahaan BUMN maka peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut mengenai kinerja karyawan perusahaan BUMN di Kota Bengkulu, yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, kesesuaian tugas dan motivasi kerja.

Penelitian ini ingin mengetahui apakah penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu, Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu, Apakah kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu, Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh keseluruhan variabel independent terhadap kinerja karyawan terutama di sektor akuntansi, Penelitian ini ingin menguji kembali penelitian yang dilakukan Veriana dan Budiarta (2016), Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan satu variabel independent yaitu motivasi kerja dan

mengganti variabel dependent dengan kinerja karyawan bagian akuntansi. Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasai, kesesuaian tugas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang mengingninkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. istilah kinerja berasal dari kata job performance atau aktual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). As'ad (1991) beranggapan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut aturan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. kinerja adalah feedback dari pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi seperti efisien, kualitas dan kriteria efektifitas kerja lainnya.

2.2 Karyawan bagian akuntansi

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2011). kinerja karyawan bagian akuntansi adalah salah satu faktor SDM yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan akuntansi dapat menunjang keberhasilan organisasi jika dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Untuk bekerja dengan efektif dan efisien karyawan akuntansi harus memiliki kinerja yang baik dan optimal. Karyawan akuntansi adalah karyawan organisasi yang melakukan penatausahaan keuangan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan akuntansi merupakan ketanggapan dan keahlian para karyawan perusahaan dalam mengatur dan mengelola serta mencatat keuangan perusahaan sesuai kaidah akuntansi, (Mahoney,1963).

2.3 Hipotesis Penelitian

- H1 :Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
- H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
- H3: Kesesuaian Tugas berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan bagian akuntansi.
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya (Sekaran, 2006). Penelitian ini menyatakan

hubungan asosiatif kausal (sebab-akibat) yaitu ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan ada variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) Sekaran (2006).

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada sebanyak 5 variabel yang terdiri dari satu variabel dependen dan 4 variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan dan variabel independen ini adalah Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Kesesuaian Tugas- Teknologi, Dan Motivasi Kerja.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan BUMN di kota Bengkulu. Dimana sampel akan dipilih berdasarkan pertimbangan atau karakteristik tertentu, sehingga semua populasi yang memenuhi karakteristik yang ditentukan akan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Adapun sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian Akuntansi pada Perusahaan BUMN di kota Bengkulu.

3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi statistik deskriptif, uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedasitas), dan uji hipotesis. Untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, kesesuaian tugas-Technology dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dilakukan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program computer SPSS.

Rumus persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Keterangan:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \varepsilon$$

Y = Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisiensi regresi

X1 = Penerapan Sistem Informasi Akuntansi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Kesesuaian Tugas-Technology

X4 = Motivasi Kerja

e = Kesalahan/Error

Langkah-langkah terhadap pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

Uji Kelayakan Model (Uji F) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, Koefisien Determinasi (R²) Koefisien determinasi (R²) pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jumlah kemampuan model dalam bervariasi variabel dependen Nilai koefisien determinasi (R²) adalah diantara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan antar variabel

independen dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variable independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2013) dan Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Arah pengaruh variabel dilihat berdasarkan nilai koefisien regresinya. Jika nilai koefisien regresinya positif, berarti variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai koefisien regresinya negatif, berarti variabel independen berpengaruh negatif terhadap variabel dependen Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$)

4. HASIL

4.1 Deskripsi Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 110 responden, yang dilakukan sejak tanggal 6 Februari 2017 sampai tanggal 19 Februari 2017. Secara lebih rinci tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total kuesioner yang disebar	38	100%
Total kuesioner yang dikembalikan	36	94,74%
Kuesioner yang tidak kembali	2	5,26%
Kuesioner yang dapat digunakan	36	94,74%

Sumber: Data Diolah, 2019

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung, Selanjutnya dilakukan pengecekan terhadap kuesioner yang kembali dan 36 kuesioner tersebut memiliki data-data yang lengkap untuk digunakan dan diolah dalam penelitian ini dengan kriteria karyawan bagian akuntansi dan telah bekerja minimal selama satu tahun. Sedangkan untuk kuesioner yang tidak kembali sebanyak 2 kuesioner dikarenakan responden tidak memberi kabar lebih lanjut dan telah melewati batas waktu pengambilan kuesioner.

4.2 Deskripsi Responden

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Statistik Deskriptif Responden

No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
-----	--------	-----------	------------

1	Usia		
	21-30 Tahun	24	66,67%
	31-40 Tahun	5	13,89%
	>40 Tahun	7	19,44%
Total Responden		36	100%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	15	41,67%
	Perempuan	21	58,33%
Total Responden		36	100%
3	Jenjang pendidikan		
	Diploma -DIII Akuntansi (4)	4	16,67%
	Strata 1 -Akuntansi (27) -Manajemen (5)	32	83,33%
	Total Responden		36
No.	Uraian	Frekuensi	Persentase
4	Masa Kerja		
	1-5 Tahun	19	52,78%
	6-10 Tahun	9	25%
	11-20 Tahun	7	19,44%
	>20 Tahun	1	2,78%
Total Responden		36	100%

Sumber: Data Hasil Pengisian Kuesioner, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa usia responden didominasi pada usia 21-30 sebanyak 24 responden atau sebesar 66,67%, 31-40 sebanyak 5 responden (13,89%) dan 41-50 sebanyak 7 responden (19,44%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian akuntansi memiliki usia produktif untuk bekerja. Selain itu jika dilihat dari tingkat pendidikannya, didominasi responden pada tingkat Starata Satu (S1) yaitu dari jurusan Akuntansi (27) dan Manajemen (5) yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 83,33 % dan diploma (DIII Akuntansi) sebanyak 4 responden (16,67%), hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian akuntansi telah memiliki ilmu dan pendidikan yang baik dalam memahami dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab.

4.3 Statistik Deskriptif

Hasil uji statistik deskriptif pada penelitian ini disajikan pada table 4.3

Tabel 4.3
Statistik Deskriptif

		Kisaran Teoritis	Kisaran Aktual
--	--	-------------------------	-----------------------

Variabel	N	Min	Maks	Mean Teoritis	Min	Maks	Mean Aktual	Standar Deviasi
Sistem Informasi Akuntansi	36	8	40	24	27	40	33,56	3,476
Budaya Organisasi	36	10	50	30	34	49	40,08	4,087
Kesesuaian Tugas	36	8	40	24	26	40	33,03	3,075
Motivasi Kerja	36	12	60	36	40	60	49,08	4,052
Kinerja Karyawan	36	6	30	18	20	30	24,81	2,240

Sumber: Data primer diolah, 2019

4.4 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas disajikan dalam table 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Sig	<i>Anti-Image Corelatiom</i>	KMO	Nilai Komponen Matriks	Ket
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,000	0,549-0,745	0,643	0,543-0,871	Valid
2	Budaya Organisasi (X2)	0,000	0,508-0,832	0,719	0,440-0,795	Valid
3	Kesesuaian Tugas (X3)	0,000	0,705-0,929	0,781	0,594-0,851	Valid
4	Motivasi Kerja (X4)	0,000	0,516-0,787	0,653	0,402-0,757	Valid
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,000	0,592-0,876	0,706	0,671-0,825	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dari masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria uji validitas dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA), Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's dan communalities untuk korelasi variabel yang diinginkan adalah diatas 0,5, tingkat signifikansi penelitian adalah dibawah 0,5 dan nilai komponen matriks diatas 0,4 sehingga dikatakan valid.

4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,870	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,848	Reliabel
3	Kesesuaian Tugas (X3)	0,860	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X4)	0,847	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,824	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh instrumen variabel penelitian memiliki koefisien cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut telah memenuhi syarat reliabel.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Tabel 4.6 terlihat bahwa seluruh instrumen variabel penelitian memiliki koefisien cronbach's alpha lebih besar dari 0,70 sehingga pernyataan pada kuesioner tersebut telah memenuhi syarat reliabel.

4.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Adapun hasil uji multikolinearitas data disajikan pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,923	1,084	Tidak ada multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0,809	1,236	Tidak ada multikolinearitas
Kesesuaian Tugas (X3)	0,923	1,084	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X4)	0,821	1,219	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.6.2 terlihat bahwa nilai *tolerance* pada masing-masing variable bebas lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF pada masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Hal ini menyatakan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas.

4.6.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heterokedastisitas data disajikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,961	Tidak ada heterokedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0,657	Tidak ada heterokedastisitas

Kesesuaian Tugas (X3)	0,260	Tidak ada heterokedastisitas
Motivasi Kerja (X4)	0,466	Tidak ada heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2019

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih dari 0,05 (5%), hal ini berarti model regresi yang digunakan bebas.

4.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Adapun hasil uji heterokedastisitas data disajikan pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	B	Sig.	Keterangan
Sistem Informasi Akuntansi (X1)	0,208	0,004	Hipotesis diterima
Budaya Organisasi (X2)	0,240	0,000	Hipotesis diterima
Kesesuaian Tugas (X3)	0,217	0,008	Hipotesis diterima
Motivasi Kerja (X4)	0,148	0,022	Hipotesis diterima
F	16,732		
Sig.	0,000		
R square	0,683		
Adjusted R Square	0,643		

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 memperlihatkan seluruh variabel independent berpengaruh positif dan signifikan . dengan signigikansi < 0,05 dan uji F < 0,05.

4.7 Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel sistem informasi akuntansi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi secara statistik hipotesis ini **diterima**. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini diartikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi. Perusahaan yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) menjelaskan seseorang akan bergerak jika seseorang memiliki tujuan yang jelas dan pasti, seperti halnya seorang karywan akan termotivasi untuk berusaha memahami penggunaan sistem informasi suatu sistem informasi diterapkan pada sebuah perusahaan sudah pasti memiliki tujuan-tujuannya sendiri maka dari itu dengan adanya teori penetapan tujuan seorang karyawan akan terdorong untuk terus memahami penggunaan sistem informasi yang diterapkan pada suatu perusahaan agar tujuan dari penerapan sistem informasi tersebut dapat tercapai. Hasil penelitian ini

mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2018) Widianti, Hendra Dan Wijayanti (2018) yang membuktikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

4.8 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi secara statistik hipotesis ini **diterima**. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan BUMN Kota Bengkulu telah berjalan dengan baik, dimana biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap

komponen organisasi termasuk bagi karyawan bagian akuntansi. Budaya organisasi telah berperan penting bagi perusahaan karena dengan adanya budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula terhadap karyawan, serta karyawan akan membentuk perilaku yang baik didalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi *Goal setting theory* menjelaskan tentang perilaku yang berubah berdasarkan hasil dari niat perilaku, dan niat perilaku dipengaruhi oleh tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan. budaya organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama. Maka dari itu untuk menumbuhkan budaya organisasi yang baik perlu adanya teori penetapan tujuan agar seluruh tujuan-tujuan yang telah ditetapkan di suatu perusahaan dapat tercapai sepenuhnya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Veriana dan Budiarta (2016) dan hasil penelitian Yunus Dan Akib (2017) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

4.9 Pengaruh Kesesuaian Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kesesuaian tugas berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi secara statistik hipotesis ini **diterima**. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat diartikan bahwa kesesuaian tugas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi dan menunjukkan bahwa karyawan bagian akuntansi perusahaan BUMN Kota Bengkulu telah memanfaatkan teknologi secara tepat dan baik. Kinerja karyawan bagian akuntansi dikatakan baik jika dalam penggunaan teknologi informasi yang diterapkan oleh perusahaan mampu meningkatkan efisiensi dan menunjang efektivitas dalam bekerja. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi *Goal setting theory* menjelaskan dimana kesesuaian tugas dengan teknologi perlu didukung dengan adanya teori penetapan tujuan agar setiap karyawan mampu memahami serta mengoptimalkan penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi jika penerapan sistem informasi akuntansi dan kesesuaian tugas dengan teknologi telah terlaksanakan dengan baik oleh setiap karyawan maka tujuan-tujuan

perusahaan akan tercapai sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Widianti, Hendra Dan Wijayanti (2018), yaitu efektivitas SIA dan Kesesuaian Tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian Veriana dan Budiarta (2016) yang membuktikan bahwa efektivitas penerapan SIA, budaya organisasi, kesesuaian tugas berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

4.10 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi secara statistik hipotesis ini **diterima**. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini dapat diartikan ini bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bagian akuntansi dan menunjukkan bahwa karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi ini berawal dari keinginan, kebutuhan dan dorongan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja ini penting didalam suatu perusahaan karena adanya suatu motivasi kerja yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang tinggi pula serta dapat menguntungkan kedua belah pihak. Hasil penelitian ini mendukung *Goal setting theory* yang merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). *Goal setting theory* didasarkan pada

bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) berperan penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2018) dan Larasati Dan Gilang (2014) yang membuktikan bahwa penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, kesesuaian tugas, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh simpulan yaitu, Penerapan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang telah menerapkan sistem informasi akuntansi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan BUMN Kota Bengkulu telah berjalan dengan baik. Budaya organisasi telah berperan penting bagi perusahaan karena dengan adanya budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula terhadap karyawan, serta karyawan akan membentuk perilaku yang baik didalam sebuah perusahaan. Kesesuaian tugas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini menunjukkan

bahwa karyawan bagian akuntansi perusahaan BUMN Kota Bengkulu telah memanfaatkan teknologi secara tepat dan baik. Kesesuaian tugas ini berhubungan dengan karyawan bagian akuntansi dimana karyawan tersebut memiliki kemampuan individual dalam menggunakan teknologi informasi yang diterapkan oleh perusahaan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja ini penting didalam suatu perusahaan karena adanya suatu motivasi kerja yang tinggi akan memberikan hasil kinerja yang tinggi pula serta dapat menguntungkan kedua belah pihak.

Implikasi Penelitian: 1. Secara praktis, penelitian ini menjadi bahan masukan untuk memahami bagaimana pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, kesesuaian tugas dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan BUMN di Kota Bengkulu. Bagi perusahaan, penelitian ini penting untuk menjadi bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi bahan evaluasi untuk kedepannya, 2. Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung Goal setting theory, dimana merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) berperan penting dalam bertindak. Perilaku ini akan berdampak terhadap kinerja individual.. Penelitian ini juga dapat menjadi pedoman, pembelajaran dan sumbangan pemikiran di bidang akuntansi. Serta menjadi bahan referensi yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Keterbatasan Penelitian: Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna karena memiliki keterbatasan penelitian, diantaranya: 1. Penelitian ini tidak dapat mencapai keseluruhan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Bengkulu karena ada beberapa Perusahaan BUMN yang tidak bersedia untuk dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah perusahaan yang terlibat hanya 10 perusahaan BUMN, 2. Kesibukan dari responden sehingga terdapat beberapa kuesioner yang tidak bisa diambil karena telah melewati waktu batas pengambilan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas serta pertimbangan masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan saran-saran berikut: 1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mencapai populasi seluruh perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Bengkulu untuk dijadikan sampel penelitian sehingga sampel yang diharapkan mampu mencapai sampel yang besar dan hasil penelitian yang dihasilkan menjadi lebih maksimal dan akurat, 2. Bagi penelitian mendatang, diharapkan lebih memperhatikan waktu penelitian dalam menyebarkan dan mengumpulkan kuesioner, sehingga tingkat pengembalian kuesioner dapat lebih tinggi, dan mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Eqab, mahmod and dahlia adel. 2013. The impact of it sophisticutiouons on the Perceived Usefulnes Of Accounting Information Characteristic among Jordanian Listed Companies. *International Jurnal Of Business and Social Science*. .
- Azhar Susanto. (2013). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung: Lingga Jaya.
- As'ad mohamma, 2001. *Psikologi industri edisi empat, cetakan keenam*. Yogyakarta: liberty
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Calista, Fedora. (2014). Pengaruh Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) Terhadap Kualitas Pada PT Otsuka Indonesia.
- Dewi Sandy Trang, (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Dalone, Mc Lean (2003). The Dalone and Mc Lean Model Of Information DSystem Succes: A ten-Year Updayte. *Journal Of Management Information System*.
- Darsono, Ashari. 2009. *Aplikasi Analisis Laporan Keuangan*, Yogyakarta: Liberty.
- Evi Wahyuni (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan *Jurnal Nominal/Volume IV Nomor 1/ Tahun 2015. Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Edison, G, Manuere, F, Joseph, M, and Gutu, K. 2012. Evaluation Of Factors Influencing Adoption Of Acounting Informasi By Small To Medium Enterprises in Chionhoyi. *Journal Of Contemporary Research in Business*.
- Eny Parjanti, Krtika Hendra, dan Siti Nurlela. (2014). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan* . Volume 12 No.
- Edwin, Locke. 1978. "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives". American Institutes for Research.
- Fauziah, (2018). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan*.

- Gardjito, Al Musadieg, dan Eko Nurtjahjono, (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 Universitas Brawijaya Malang*.
- Goodhue and Thompson. (1995). *Tak Tekcnology Fit and Individual Performance, Management Information System. Quartly*.
- Gibson Ivancevich & Donnely Organizations, Jakarta: Binarupa Aksara, 1996. *Spector P. E, Industrial and Organizational Psychology (Research and Practice), USA: John Wiley & Sons, INC, 2007*.
- Hamzah, (2019). Evaluasi Kesesuaian Model Keprilakuan Dalam Penggunaan Teknologi Sistem Informasi Di Indonesia. *Seminar Nasional Aplikasi Sistem Informasi dan Teknologi Informasi. Yogyakarta, 20 Juni 2009*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara: Jakarta.
- Husein, Umar, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hungtington, Samuel P. 1996. *The class of civilization and remarking of world other*, Newyork: Simon & Schuster.
- Ivancevich. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman Yunus & Header Akib (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol; 4 No. 1, 2017 Universitas Negeri Makassar*.
- Jumaili, S. (2005). Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru Dalam Evaluasi Kinerja Individual. *Kumpulan Materi Simposium Nasional Akuntansi VIII, Solo, 15-16 September 2005*.
- 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, September 2005, Jurusan Ekonomi Manajmen, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra*.
- Latham, Gary P, dan E.A. Locke. 1990. "A Theory of Goal Setting and Task Performance". The Academy of Management Review. Accesed April.
- Locke, E, Latham. (1984). *Goal Setting. A Motivational technique that works*. Prentice Hall. Inc Englewood, New Jersey.
- Marlinawati, N. M, & Suaryana. I. A. (2013). Pengaruh Penggunaan Tekhnologi Informasi, Efektivitas Sistem Informasi, Kepercayaan Atas Sistem Informasi

- Akuntansi, Dan Kesesuaian Tugas Pda Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung. *E-Journal S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha Vol, 2, 388-401.*
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Puji Astuti, Dharmadiaksa (2014). Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Bali, Indonesia Pabundu, (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Ratnaningsih, Indah. 2013. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, Pengetahuan Partisipasi manajemen, Serta Pengetahuan Manajer Akuntansi terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Hotel Berbintang di Kabupaten Badung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.*
- Rahmawati, Diana (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi, *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan.*
- Sindi Larasati, Gilang (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3, Desember 2014 Universitas Telkom bandung.*
- Saputri, Sefia Rini. (2013). *Pengaruh Kesesuaian Tugas Teknologi, Kepercayaan, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.* (Survey Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Karanganyar). Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ramandei, P. 2009. "Pengaruh Komitmen Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap
- Talizuduhu Ndraha. (2003). *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta. Cetakkan Kedua, PT. Rineka Cipta.
- Veriana, Budiarta (2016). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Karyawan.* *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Volume 17. No. 3. Desember 2016, Halaman 2225-2252.*
- Viprapastha, Tisnayana (2016). Pengaruh Faktor-faktor Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, *E- journal Akuntansi Universitas Udayana, Volume. 15, No. 2, 1826-1855.*

- Wiguna, Dharmadiaksa (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *E- Journal Akuntansi Universitas Udayana Volume 17, No. 1 Oktober 2016, Halaman 798-824.*
- Widiana, (2015). *Pengaruh Teknologi Informasi Dalam Sistem Informasi Akuntansi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.* Pos. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Grafindo Persada Rajawali Press.