

PENGARUH EFEKTIVITAS SISTEM INFORMASI AKUNTANSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KESESUAIAN TUGAS PADA KINERJA KARYAWAN DI AHASS AREA KARTASURA

Bagus Triawan Isa Putra, Johny Subarkah, Maya Widyana Dewi

Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia

Email: bagustriawanisaputra10@gmail.com

Abstract

The purpose of this research was to determine the effect of the effectiveness of the application of accounting information systems (AIS), organizational culture and task suitability on employee performance in Ahass Kartasura area. This research was conducted in all Ahass in the Kartasura District area. The population in this research are employees who use information technology. Determination of the sample in this study using a saturated sampling method which is carried out on all Ahass in Kartasura District. Total population and samples obtained were 30 employees. This study uses multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that the effectiveness of the implementation of AIS, organizational culture and task suitability have a positive effect on employee performance. This indicates that the higher the effectiveness of the implementation of AIS, organizational culture and task suitability, the higher the employee performance at Ahass in Kartasura District.

Keywords: Effectiveness of AIS Application, Organizational Culture, Suitability of Tasks, Employee Performance.

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jap.v22i1.2821>

1. PENDAHULUAN

Perkembangan serta kemajuan sistem informasi berbasis teknologi terjadi begitu pesat dan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap penerapan sistem informasi akuntansi dalam suatu organisasi. Sistem informasi dapat dimanfaatkan oleh banyak pihak untuk mencapai keunggulan perusahaan melalui kecepatan, fleksibilitas, integrasi, dan keakuratan informasi yang dihasilkan (Astuti dan Dharmadiaksa, 2014).

Astuti dan Dharmadiaksa (2014) menyatakan bahwa sistem informasi dapat menjadi kriteria dasar untuk mengevaluasi kualitas dan sistem dari informasi yang dihasilkan. Kinerja dapat menjadi tolak ukur dari keberhasilan sebuah sistem. Kinerja yang dimaksud adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria atau target yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Perlu adanya penentuan kriteria kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Agar kinerja karyawan di perusahaan dapat

dioptimalkan, maka keefektifan sistem informasi sebagai sarana yang memfasilitasi harus terus dikembangkan. Selain sistem informasi akuntansi, budaya organisasi juga diyakini sebagai salah satu faktor penting yang membentuk karakter suatu perusahaan dan perlu ditelusuri dalam kaitannya dengan kinerja organisasi. Budaya yang kuat dapat menghasilkan keunggulan bersaing dan pada akhirnya berhubungan dengan kinerja organisasi (Putu Sukma 2017).

Menurut penelitian Rahayuni (2013) budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan persatuan anggota - anggota organisasi. Budaya organisasi yang baik adalah kebiasaan yang memungkinkan setiap anggota maupun menjadi manusia yang produktif, kreatif, bekerja dengan antusias sesuai dengan permintaan dan mampu mengubah produk asing menjadi produk yang mempunyai nilai tambah dengan inovasi yang baru.

Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan

yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma - norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai

Sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dimana dengan menerapkan sistem informasi akuntansi dan budaya organisasi, maka perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain dan bisa menjaga eksistensi perusahaan itu sendiri. Semakin efektifnya penggunaan sistem informasi akuntansi dan pengimplementasian budaya organisasi, maka kinerja organisasi akan lebih cepat meningkat dalam suatu perusahaan. Efektivitas penerapan suatu sistem informasi pada perusahaan dapat dilihat dari kemahiran dan kesesuaian pengguna dalam mengidentifikasi data, mengakses data serta menginterpretasikan data tersebut.

Keberhasilan pengembangan suatu sistem informasi tidak semata - mata karena kecanggihan sistem tersebut, melainkan dipengaruhi juga oleh kesesuaiannya dengan para pemakai sistem tersebut (Kusumastuti dan Irwandi, 2012). Agar suatu sistem informasi dan teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja, maka anggota dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik dan benar. Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi dalam melaksanakan tugas untuk meningkatkan kinerja individual. Masalah yang sering muncul yaitu ketika karyawan tidak memanfaatkan teknologi yang disediakan secara maksimal dalam membantu penyelesaian tugas, sehingga teknologi kurang memberikan manfaat yang tepat.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila terdapat kesesuaian antara kewajiban dengan teknologi atau sistem yang digunakan. Teknologi yang digunakan dalam organisasi hendaknya sistem yang diterapkan sehingga terdapat keselarasan yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja demi mencapai tujuan

bersama. Sebagian besar keputusan dan strategi ekonomis untuk memaksimalkan laba dan meminimalkan biaya informasi akuntan. Karena akuntansi mengukur informasi ekonomis dan menawarkannya kepada pengguna dan kita mengetahuinya sebagai sistem informasi, oleh karena itu, manajer memerlukan informasi berkualitas tinggi untuk keberhasilan organisasi. Tugas harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan yang didukung dengan teknologi informasi yang tersedia (Lindawati, 2012). Kesesuaian tugas dapat dinilai dari seberapa besar individu atau karyawan merasa dibantu oleh adanya teknologi yang diterapkan dalam organisasi (Weyai, 2012). Apabila kewajiban karyawan dapat diselesaikan dengan bantuan dari teknologi, hal ini mengindikasikan bahwa teknologi yang digunakan telah tepat dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan organisasi. Sehingga pada akhirnya hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja maupun pelayanan yang dapat diberikan karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Putu Ayu Agnes Veriana¹ dan I Ketut Budiarta² (2016) dengan judul Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan di LPD Kecamatan Mengwi. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa efektivitas penerapan sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Mengwi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan Ahass Area Kartasura”.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini khusus untuk karakteristik pengguna sistem informasi akuntansi di Ahass area Kartasura yang berjumlah 10 Ahass dengan masing-masing Ahass, pengguna sistem informasi akuntansinya berjumlah 3 orang. Jadi populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu pengguna sistem informasi akuntansi di Ahass area Kartasura.

Tabel 1. Uji Validitas

No	r_{xy}	r_{tabel}	Keterangan
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X1)			
X1.1	0,592	0,361	VALID
X1.2	0,656	0,361	VALID
X1.3	0,551	0,361	VALID

X1.4	0,706	0,361	VALID
X1.5	0,668	0,361	VALID
X1.6	0,694	0,361	VALID
X1.7	0,627	0,361	VALID
X1.8	0,561	0,361	VALID

X1.9	0,533	0,361	VALID
X1.10	0,783	0,361	VALID
X1.11	0,788	0,361	VALID
X1.12	0,733	0,361	VALID
X1.13	0,693	0,361	VALID
X1.14	0,436	0,361	VALID
X1.15	0,824	0,361	VALID
X1.16	0,728	0,361	VALID
X1.17	0,643	0,361	VALID
X1.18	0,579	0,361	VALID
X1.19	0,576	0,361	VALID
X1.20	0,516	0,361	VALID
X1.21	0,825	0,361	VALID
Budaya Organisasi (X2)			
X2.1	0,596	0,361	VALID
X2.2	0,636	0,361	VALID
X2.3	0,687	0,361	VALID
X2.4	0,709	0,361	VALID
X2.5	0,763	0,361	VALID
X2.6	0,68	0,361	VALID
X2.7	0,657	0,361	VALID
X2.8	0,687	0,361	VALID
Kesesuaian Tugas (X3)			
X3.1	0,734	0,361	VALID
X3.2	0,587	0,361	VALID
X3.3	0,619	0,361	VALID
X3.4	0,435	0,361	VALID
X3.5	0,587	0,361	VALID
X3.6	0,843	0,361	VALID
X3.7	0,843	0,361	VALID
X3.8	0,79	0,361	VALID
X3.9	0,72	0,361	VALID
X3.10	0,816	0,361	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,491	0,361	VALID
Y.2	0,675	0,361	VALID
Y.3	0,677	0,361	VALID
Y.4	0,595	0,361	VALID
Y.5	0,71	0,361	VALID
Y.6	0,772	0,361	VALID
Y.7	0,732	0,361	VALID
Y.8	0,741	0,361	VALID
Y.9	0,807	0,361	VALID
Y.10	0,765	0,361	VALID
Y.11	0,836	0,361	VALID

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*.

Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Level Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,931	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,831	0,6	Reliabel
Kesesuaian Tugas (X_3)	0,882	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021

3. HASIL DAN PEMBAHASAN**3.1. Hasil Penelitian****Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk tujuan penelitian, yaitu menganalisis

pengaruh efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas sebagai variabel bebas pada kinerja karyawan Ahass di area Kartasura

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,440	5,516		1,349	0,189
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi	0,170	0,118	0,298	1,448	0,160
Budaya Organisasi	0,997	0,262	0,721	3,810	0,001
Kesesuaian Tugas	-0,290	0,276	-0,245	-1,051	0,303

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 7,440 + 0,170(X_1) + 0,997(X_2) - 0,290(X_3) + \varepsilon$$

Konstanta (α) = Nilai konstanta sebesar 7,440 dan bertanda positif, artinya bahwa apabila tidak ada variabel independen (Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kesesuaian Tugas (X_3)) maka kinerja karyawan mempunyai rata-rata sebesar 7,440.

Koefisien β_1 = Nilai koefisien regresi variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) sebesar

0,170 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,170 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien β_2 = Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,997 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa perspektif pelanggan (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan

kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan perspektif pelanggan (X_2) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,997 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien β_3 = Nilai koefisien regresi variabel Kesesuaian Tugas (X_3) sebesar 0,290 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa Kesesuaian Tugas (X_3) mempunyai hubungan yang tidak searah dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kesesuaian Tugas (X_3) satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan

berkurang sebesar 0,290 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan terhadap variabel Y dengan α sebesar 0,1 atau 10%. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) = 0,05 atau 5%. Dalam penelitian ini nilai F_{tabel} diperoleh adalah 2,98 dimana jumlah responden (n) sebanyak 30 responden dan jumlah variabel bebasnya yaitu 3 variabel.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	198,617	3	66,206	11,318	0,000 ^b
	Residual	152,083	26	5,849		
	Total	350,700	29			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 11,318 dan F_{tabel} sebesar 2,98. Oleh karena hasil perhitungan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig\ 0 < 0,05$, maka model regresi yang digunakan adalah signifikan. Artinya efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ahas area Kartasura secara simultan. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini terbukti.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t

Variabel	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	α	Sig.
Konstanta	7,440	1,349			0,189
Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1)	0,170	1,448	2,056	0,05	0,160
Budaya Organisasi (X_2)	0,997	3,810	2,056	0,05	0,001
Kesesuaian Tugas (X_3)	-0,290	-1,051	2,056	0,05	0,303

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 1,448 dan nilai signifikansi sebesar 0,160 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat di simpulkan bahwa $0,160 > 0,05$ maka Hipotesis (H_2) yaitu “Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura”, ditolak. Dapat diartikan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 3,810 dan nilai signifikansi sebesar 0,001

pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat di simpulkan bahwa $0,001 < 0,05$ maka Hipotesis (H_3) yaitu “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura”, diterima. Dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kesesuaian Tugas (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar -1,051 dan nilai signifikansi sebesar 0,303 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat di simpulkan bahwa $0,303 > 0,05$ maka Hipotesis (H_4) yaitu “Kesesuaian Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura”, ditolak. Dapat diartikan bahwa kesesuaian tugas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji R^2 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Kd
0,753a	0,566	0,516	51,6%

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, tersebut dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R²* sebesar 0,516 dan nilai Koefisien Determinasi (Kd) bernilai positif sebesar $Kd = 51,6\% (R^2 \times 100\%)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen efektivitas sistem informasi akuntansi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kesesuaian tugas (X_3) memberikan kontribusi positif sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 48,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura

Hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ahass area kartasura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu $11,318 > 2,98$ dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh simultan beberapa faktor terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa jika efektivitas sistem informasi akuntansi tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi.

Jika kelas budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga baik dan jika kesesuaian tugas sudah baik maka kinerja karyawan juga baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa jika efektivitas sistem informasi akuntansi tinggi dan memiliki budaya organisasi yang baik, ditambah pula dengan adanya kesesuaian tugas karyawan yang baik maka ketiga hal tersebut secara bersama-sama akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil uji R^2 yang menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kesesuaian tugas (X_3) memberikan kontribusi positif sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 48,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu (2016), Budiarta (2016) dan Dharmadiaksa (2016) yang mana hasil penelitian diperoleh menyatakan efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura

Hasil dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ahass area kartasura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $1,448 < 2,056$ dan memiliki nilai

signifikansi $> 0,05$, besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara praktik di lapangan, bahwa sistem informasi akuntansi yang diterapkan oleh perusahaan adalah sistem informasi akuntansi yang sudah diterapkan langsung oleh AHM. Hal ini memungkinkan karyawan hanya bisa menggunakan sistem informasi akuntansi yang sudah ada dan tidak terlalu memperhatikan apakah ada sistem lain yang lebih efektif atau lebih mudah digunakan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashianti dan Fani (2013) yang mana hasil penelitian diperoleh menyatakan efektivitas informasi akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu (2016), Budiarta (2016) dan Dharmadiaksa (2016) bahwa efektivitas informasi akuntansi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura

Hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ahass area kartasura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,810 > 2,056$ dan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara praktik lapangan, budaya organisasi yang diterapkan memang sudah baik, karyawan mudah untuk beradaptasi dan dapat diikuti oleh semua karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu (2016), Budiarta (2016) dan Dharmadiaksa (2016) yang mana hasil penelitian yang diperoleh menyatakan efektivitas sistem informasi akuntansi, budaya organisasi dan kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kesesuaian Tugas terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura.

Hasil dalam penelitian ini tidak mendukung hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di ahass area kartasura. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} yaitu $-1,051 < 2,056$ dan memiliki nilai

signifikansi $> 0,05$, besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa kesesuaian tugas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara praktik lapangan, tugas dan kewajiban yang sudah diberikan pada karyawan harus diterima, karena karyawan diharuskan beradaptasi dan mempelajari tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashianti dan Fani (2013) yang mana hasil penelitian diperoleh menyatakan kesesuaian tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu (2016), Budiarta (2016) dan Dharmadiaksa (2016) bahwa kesesuaian tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kesesuaian Tugas (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ahass area Kartasura. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,318 > 2,98$) dan diperoleh nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima artinya secara bersama-sama (simultan) Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Kesesuaian Tugas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura. Hal ini didukung oleh hasil uji R^2 yang menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi akuntansi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan kesesuaian tugas (X_3) memberikan kontribusi positif sebesar 51,6% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 48,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Variabel Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ahass area Kartasura. Hal ini dibuktikan dari hasil analisa regresi uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,448 dan t_{tabel} sebesar 2,056. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,448 < 2,056$ dan nilai signifikan $0,160 > 0,05$ maka H_2 ditolak, artinya secara parsial Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura.

Variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ahass area Kartasura. Hal ini dibuktikan dari hasil analisa regresi uji t diperoleh nilai t_{hitung}

sebesar 3,810 dan t_{tabel} sebesar 2,056. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $3,810 > 2,056$ dan nilai signifikan $0,001 > 0,05$ maka H_3 diterima, artinya secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Ahass area Kartasura

Variabel Kesesuaian Tugas (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Ahass area Kartasura. Hal ini dibuktikan dari hasil analisa regresi uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,051 dan t_{tabel} sebesar 2,056. Maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,051 < 2,056$ dan nilai signifikan $0,303 > 0,05$ maka H_4 ditolak, artinya secara parsial Kesesuaian Tugas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Astuti, Ni made Marlita Puji dan Ida Bagus Dharmadiaksa. 2014. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Karyawan". ISSN: 2302-8556 *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.2 (2014).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafala Publishing*.
- Alvin Ricardo. 2012. Peran Electronic Data Processing Terhadap Pengendalian Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi-Vol. 1, No. 3, Mei 2012*.
- Amanda A. Diadema, R. Gunawan Santosa, dan Nugroho Agus Haryono. 2013. Pembuatan Aplikasi Pembelajaran Pencarian Akar Persamaan. *Informatika Vol. 9. No. 1, April 2013*.
- Azhar Susanto, (2013), Sistem Informasi Akuntansi, -Struktur-Pengendalian Resiko-Pengembangan, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jakarta: Erlangga*
- Baskoro, Sigit Wahyu., dan Susanty, Aries. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip, Vol VII, No 2, Mei 2012*
- Chaudhari, Sunilkumar N., Patel, Amarishkumar. J. 2015. JIT Implements In Manufacturing Industry – A Review. ISSN 2091-2730 *Volume 3, Issue 4. Gujarat technological University, Gujarat*
- Damayanthi, IGA Eka dan Ni Luh Made Sierrawati. 2012. "Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi dan Pengguna Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual pada Koperasi Simpan Pinjam di Kec. Denpasar Barat". *Jurnal Riset Akuntansi*.
- Danumiharja, Mintarsih. 2014. Profesi Tenaga Kependidikan. *Yogyakarta: Deepublish*.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini. *Bandung. Refika Aditama*.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Gujarati, D. N. 2013. Dasar-dasar Ekonometrika, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Kurniawan Sukma Putu, Yuniarta Adi Gede dan Ariawan Adi Made, 2017, Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Siklus Pinjaman Kredit dan Siklus Pengeluaran Kas pada Lembaga Perkreditan Desa Pakraman Pening Kecamatan Baturiti Tabanan, *e-jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Vol: 8 No: 2 Tahun 2017)*
- Kusumastuti, M.Cherta dan Irwandi, S.Agus. 2012. Investigasi Empat Faktor Kontigensi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Partisipasi Pemakai dan Kepuasan Pemakai Dalam Pengembangan Sistem Informasi. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi STIE Parbanas*. 2(2) h:139:150.
- Lindawati & Salamah, Irma. 2012. Pemanfaatan Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual Karyawan. *Jurnal Politeknik Negri Sriwijawa. Palembang*

- Mardi. 2011. Sistem Informasi Akuntansi. *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Michael S. Weyai. 2012. Kesesuaian Tugas-Teknologi Dan Utilisasi Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. *Salatiga : Program Studi Megister Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga*.
- Rahayuni. (2013). "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Pendapatan, Pengolahan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Grobogan)". *Jurnal Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. *Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada*.
- Romney, Marshall B & Paul John Steinbart, (2011), "Accounting Information System", 9th Edn. (Diterjemahkan oleh Dewi Fitriyani dan Deny Arnos Kwary). *Sistem Informasi Akuntansi Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta*.
- Romney, Marshall B. dan Steinbart, Paul Jhon, (2016), Sistem Informasi Akuntansi, Diterjemahkan oleh Kikin dan Novita, *Salemba Empat, Jakarta*
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (*Bandung: ALFABETA*)
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Turner, Leslie, Andrea Weickgenannt dan Mary Kay Copeland. 2017. Accounting Information Systems Controls and Processes. *Third Edition. Wiley: New jersey*
- Yuswani, Wiwik. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.